

ISSN 2303-2014

# SERAMBI TARBAWI

*Jurnal Studi Pemikiran, Riset dan Pengembangan Pendidikan Islam*



## **AKTUALISASI KEBIJAKAN DALAM MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU PENDIDIKAN**

**KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM PENGELOLAAN SATUAN  
PENDIDIKAN KEAGAMAAN ISLAM (Tantangan Terhadap  
Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah)**

**Tabrani. ZA**

**KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN MUTU PADA MTsS BABUN NAJAH  
BANDA ACEH**

**M. Shaleh**

**MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN  
MUTU PAUD DI KEC. MESJID RAYA ACEH BESAR**

**M. Shaleh**



## **Pengelolaan Sarana dan Prasarana Sekolah dalam Peningkatan Akreditasi Madrasah Aliyah Negeri I Kota Langsa**

**M. Azhari Tambunan**

Email: [azhari.tambunan@yahoo.co.id](mailto:azhari.tambunan@yahoo.co.id)

### **ABSTRAK**

*Pengelolaan sarana dan prasarana merupakan kegiatan yang sangat penting di sekolah, karena keberadaannya akan sangat mendukung terhadap suksesnya proses pembelajaran di sekolah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: 1) perencanaan, 2) pengadaan, 3) inventarisasi, 4) pemeliharaan dan 5) penghapusan sarana dan prasarana dalam peningkatan akreditasi MAN 1 Kota Langsa. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Perencanaan dilakukan oleh kepala sekolah bersama personel sekolah menyusun daftar kebutuhan sarana dan prasarana sekolah sesuai dengan kebutuhan sekolah dan modal atau potensi yang telah ada. 2) Pengadaan dilakukan berdasarkan perencanaan kebutuhan yang sudah ditentukan. 3) Inventarisasi dengan cara menyediakan buku inventaris, buku pembelian, buku penghapusan, dan kartu barang. 4) Pemeliharaan dengan cara menunjuk beberapa personel sekolah untuk pemeliharaan sarana dan prasarana secara rutin dan insidental. 5) Penghapusan dilakukan apabila memenuhi syarat-syarat tertentu. Proses penghapusan tersebut dilakukan dengan dua cara yaitu di musnahkan atau di lelang kepada guru dan karyawan sekolah.*

**Key Word:** *Pengelolaan Sarana, Prasarana, Akreditasi Sekolah.*

## A. Pendahuluan

Pendidikan adalah suatu proses pemberian bantuan bagi manusia peserta didik untuk mengembangkan daya berpikir, merasa dan bertindak laku sehingga mereka berkemampuan melaksanakan tugas, fungsi, dan perannya dalam kehidupan. 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.<sup>1</sup>

Salah faktor yang mendukung keberhasilan program pendidikan dalam proses pembelajaran yaitu sarana dan prasarana. Sarana dan prasarana pendidikan adalah salah satu sumber daya yang menjadi tolok ukur mutu sekolah dan perlu peningkatan terus menerus seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang cukup canggih. Sarana dan prasarana adalah salah satu bagian input, sedangkan input merupakan salah satu subsistem. Sarana dan prasarana sangat penting diperhatikan untuk menunjang keterampilan siswa agar siap bersaing terhadap pesatnya teknologi.

Sarana dan prasarana merupakan bagian penting yang perlu disiapkan secara cermat dan berkesinambungan, sehingga menjamin berlangsungnya proses belajar mengajar yang lancar. Dalam penyelenggaraan pendidikan, sarana dan prasarana sangat di butuhkan untuk mendukung proses belajar mengajar yang efektif dan efisien.

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Bab I pasal 1

Standar sarana dan prasarana pendidikan secara nasional pada disebutkan bahwa:

1. Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.
2. Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolah raga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berekreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.<sup>2</sup>

Pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah pada dasarnya merupakan salah satu bidang kajian manajemen sekolah atau manajemen pendidikan dan sekaligus menjadi tugas pokok manajer sekolah atau kepala sekolah. Manajemen sarana dan prasarana adalah keseluruhan proses yang terdiri dari perencanaan, pengadaan, pendayagunaan, dan pengawasan sarana dan prasarana pendidikan yang digunakan untuk mendukung terselenggaranya proses belajar mengajar, agar tujuan pendidikan dapat dicapai secara maksimal<sup>3</sup>. Sarana dan prasarana pendidikan juga menjadi salah satu tolak ukur dari mutu sekolah. Tetapi fakta di lapangan banyak ditemukan sarana dan prasarana yang kurang dioptimalkan dan dikelola dengan baik. Untuk itu diperlukan pemahaman dan pengaplikasian manajemen sarana dan prasarana.

---

<sup>2</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional pendidikan. Bab VII Pasal 42

<sup>3</sup> Cut Zahri Harun, *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*, (Yogyakarta: Pena Persada Desktop Publisher, 2009), hal. 85.

Kepala sekolah yang menduduki jabatan dalam mengambil kebijakan seharusnya mampu meningkatkan berbagai komponen yang dapat membangun kinerja, data dan mutu dari tenaga pendidik dan kependidikan. Proses penjaminan mutu lembaga pendidikan dapat mengidentifikasi bidang-bidang pencapaian dan prioritas untuk perbaikan, menyediakan data untuk pembuatan keputusan bersama dan membantu membangun budaya perbaikan yang berkelanjutan sesuai tujuan akreditasi sekolah.

Peran dan kemampuan kepala sekolah yang dapat memberikan pelayanan baik dalam penataan sarana dan prasarana maupun pemberdayaan warga sekolah. Usaha peningkatan akreditasi sekolah mengharuskan kepala sekolah memiliki acuan atau rencana strategi sekolah, sehingga lembaga pendidikan dapat melayani kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan. Pendidikan yang bermutu menunjukkan bahwa pendidikan telah menjadi salah satu pranata kehidupan sosial yang kuat dan berwibawa, serta memiliki peranan yang sangat penting dan strategis dalam pembangunan peradaban bangsa, budaya dan agama.

Pelaksanaan Akreditasi pada Satuan Pendidikan secara langsung akan membawa sekolah/madrasah melakukan pembenahan pada berbagai aspek. Seorang Kepala sekolah harus memiliki pandangan luas tentang sekolahnya dan apa yang menjadi tujuan pendidikan nasional. Upaya pemenuhan standar nasional pendidikan melalui evaluasi diri akan menuntut kepala sekolah/madrasah dan guru untuk menumbuhkan kembangkan sikap kepedulian, semangat bekerja, disiplin, dan hubungan yang harmonis di antara sesama warga sekolah/madrasah.

Guru adalah penanggung jawab langsung peserta didik di kelas. Oleh karenanya, guru perlu siap dengan segala kewajiban, baik dari segi manajemen proses pembelajaran maupun persiapan isi materi pelajaran.

Guru juga harus bertanggungjawab mulai dari jadwal pelajaran, pembagian tugas peserta didik, kebersihan dan ketertiban kelas, pengaturan tempat duduk peserta didik dan penempatan media pembelajaran pada tempatnya. Pelaksanaan peningkatan mutu sekolah/madrasah melalui evaluasi diri sekolah/madrasah harus melalui tahap-tahap pelaksanaan.

Madrasah Aliyah Negeri (MAN) 1 Langsa adalah salah satu sekolah/madrasah yang berada di Kecamatan Langsa Timur Kota Langsa. Pada tahun 2007, MAN 1 Langsa memperoleh nilai akreditasi peringkat A (sangat baik). Hasil pengamatan penulis, kondisi MAN 1 Langsa yang kondusif untuk belajar, serta kepedulian para *stakeholder* pada madrasah telah menunjukkan peningkatan mutu pendidikan, yaitu menjadikan madrasah tersebut sebagai madrasah rintisan manajemen berbasis sekolah dan madrasah unggulan dalam lingkungan Kementerian Agama kota Langsa.

Sebagai lembaga publik yang melakukan fungsi pelayanan umum kepada masyarakat, persekolahan membutuhkan seorang manajer pendidikan yang dapat memenuhi tuntutan tersebut. Dalam kerangka yang demikian, maka persekolahan memerlukan seorang kepala sekolah yang dapat melakukan aktivitas manajerial agar tuntutan tersebut bisa terpenuhi. Berdasarkan latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul "Pengelolaan Sarana dan Prasarana Sekolah dalam Peningkatan Akreditasi Madrasah Aliyah Negeri I Kota Langsa".

## **B. Metode Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif untuk menghasilkan gambaran yang berkenaan dengan pengelolaan sarana dan prasarana dalam peningkatan akreditasi Madrasah

Aliyah Negeri 1 Kota Langsa. Metode kualitatif berusaha memahami dan menafsirkan makna suatu peristiwa interaksi tingkah laku manusia dalam situasi tertentu menurut perspektif peneliti sendiri.<sup>4</sup> Penelitian kualitatif didasarkan pada upaya membangun pandangan mereka yang diteliti secara rinci, dibentuk dengan kata-kata, gambaran holistik dan rumit.

Subjek dalam penelitian ini adalah kepala sekolah, wakil kepala sekolah, ketua MGMP, komite sekolah, pengawas dan guru. Instrumen penelitian yang digunakan adalah pedoman wawancara, pedoman observasi dan pedoman dokumentasi.

Untuk memperoleh data yang akurat dalam penelitian ini sesuai dengan fakta yang sebenarnya sehingga tidak terjadi bias dalam menerjemahkan dan menyajikan informasi, terutama data yang diperoleh melalui kegiatan observasi dan wawancara maka diperlukan pemeriksaan atau uji kredibilitas. Uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian kualitatif antara lain dilakukan dengan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan dalam penelitian, triangulasi, diskusi dengan teman sejawat, analisis kasus negatif, dan *member check*.<sup>5</sup>

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara observasi, wawancara dan dokumentasi. Data dianalisis setelah dikumpulkan dan dituangkan dalam bentuk laporan lapangan. Tujuan analisis data adalah untuk mengungkapkan data apa yang masih perlu dicari, pertanyaan apa yang perlu dijawab, metode apa yang digunakan untuk mendapatkan informasi, dan kesalahan apa yang harus segera diperbaiki. Langkah-langkah dalam

---

<sup>4</sup> Husaini Usman, dan Purnomo Setiady Akbar. *Metodologi Penelitian Sosial*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 78.

<sup>5</sup> Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. (Bandung: Alfabeta, 2007), hal.368.

menganalisis data adalah "1) reduksi data, 2) display data, dan 3) pengambilan keputusan dan verifikasi.<sup>6</sup>

## C. Manajemen Pendidikan

### 1. Konsep Manajemen Pendidikan

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Rangkaian kegiatan itu merupakan suatu proses pengelolaan dari suatu rangkaian kegiatan pendidikan yang sifatnya kompleks dan unik yang berbeda dengan tujuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya; tujuan kegiatan pendidikan ini tidak terlepas dari tujuan pendidikan secara umum dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh suatu bangsa. Manajemen adalah kegiatan mengatur berbagai sumber daya, baik manusia maupun material, dalam rangka melakukan berbagai kegiatan suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara optimal. Karena itu, manajemen merupakan tugas pimpinan dalam menggerakkan berbagai sumber yang ada ke arah sasaran yang ingin dicapai.<sup>7</sup>

Manajemen atau pengelolaan merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan. Manajemen pendidikan adalah mencakup semua kegiatan yang dijalankan oleh institusi pendidikan, khususnya suatu pendidikan pada berbagai tingkatan dan fungsi tugasnya dalam rangka mencapai tujuan.<sup>8</sup> Jika manajemen pendidikan sudah tertata dengan baik dan membumi, niscaya tidak akan lagi terdengar tentang pelayanan sekolah yang buruk,

---

<sup>6</sup> Husaini Usman, dan Purnomo Setiady Akbar. *Metodologi Penelitian Sosial*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal. 78.

<sup>7</sup> Murniati AR. *Manajemen Strategik (Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan)*. (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2008), hal.71.

<sup>8</sup> Syaiful Sagala, *Konsep dan Makna Pembelajaran*. (Bandung: Alfabeta, 2009), hal.54.



minimnya profesionalisme tenaga pengajar, sarana-prasarana tidak memadai, pungutan liar, hingga kekerasan dalam pendidikan.

Substansi proses manajemen pendidikan yang harus dilakukan adalah perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan atau pembinaan. Proses manajemen secara umum mengikuti langkah-langkah merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan.<sup>9</sup> Sedangkan substansi tugasnya adalah manusia (murid, guru, atau orang tua), kurikulum, atau sumber belajar dan fasilitas. Untuk itu agar kegiatan penyelenggaraan pendidikan di sekolah dapat terlaksana secara efektif, maka setiap pimpinan harus mampu melakukan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap sumber daya pendidikan, sumber belajar, dan sumber fasilitas dan dana.

## **2. Manajemen Sarana dan Prasarana**

Manajemen sarana dan prasarana pendidikan di sekolah pada dasarnya merupakan salah satu bidang kajian manajemen sekolah atau manajemen pendidikan dan sekaligus menjadi tugas pokok manajer sekolah atau kepala sekolah. Sarana dan prasarana pendidikan juga menjadi salah satu tolok ukur dari mutu sekolah. Tetapi fakta di lapangan banyak ditemukan sarana dan prasarana yang tidak dioptimalkan dan dikelola dengan baik untuk itu diperlukan pemahaman dan pengaplikasian manajemen sarana dan prasarana pendidikan persekolahan berbasis sekolah.

Dalam rangka mengatur substansi fasilitas atau sarana di sekolah di gunakan suatu pendekatan administratif tertentu yang disebut juga manajemen sarana pendidikan. Sarana pendidikan merupakan sarana penunjang bagi proses belajar mengajar. Sarana adalah alat langsung untuk

---

<sup>9</sup> Yati Mulyati dan Aan Komariah, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 93.

mencapai tujuan pendidikan. Misalnya: ruang, buku, perpustakaan, laboratorium, dan sebagainya.<sup>10</sup>

Prasarana pendidikan merupakan berbagai macam perlengkapan dan peralatan yang secara tidak langsung menunjang terhadap kelancaran kegiatan pendidikan khususnya berkaitan dengan kelancaran kegiatan pembelajaran di sekolah. Prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran. Seperti halaman, kebun, taman sekolah, jalan menuju sekolah, tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, seperti taman sekolah untuk pengajaran biologi, halaman sekolah sekaligus sebagai lapangan olahraga, komponen tersebut merupakan sarana pendidikan.<sup>11</sup>

Manajemen sarana dan prasarana merupakan proses kerjasama pendayagunaan semua sarana dan prasarana pendidikan secara efektif dan efisien. Manajemen sarana dan prasarana adalah keseluruhan proses yang terdiri dari perencanaan, pengadaan, pendayagunaan, dan pengawasan sarana dan prasarana pendidikan yang digunakan untuk mendukung terselenggaranya proses belajar mengajar, agar tujuan pendidikan dapat dicapai secara maksimal.<sup>12</sup> Bagi pengambil kebijakan di sekolah, pemahaman tentang sarana dan prasarana akan membantu memperluas wawasan tentang bagaimana dapat berperan dalam merencanakan, menggunakan dan mengevaluasi sarana dan prasarana yang ada sehingga dapat dimanfaatkan dengan optimal guna mencapai tujuan pendidikan.

### **3. Prinsip Pengelolaan Sarana dan Prasarana Pendidikan**

Supaya tujuan-tujuan manajemen perlengkapan bisa tercapai ada beberapa prinsip yang perlu di perhatikan dalam mengelola perlengkapan

---

<sup>10</sup> Daryanto, *Administrasi Pendidikan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 51.

<sup>11</sup> Suharno, *Manajemen Pendidikan*, (Surakarta: UNS Press, 2008), hal. 31.

<sup>12</sup> Cut Zahri Harun, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 85.

di sekolah, prinsip-prinsip dalam mengelola sarana dan prasarana sekolah yaitu: 1) Prinsip pencapaian tujuan, 2) Prinsip efisiensi, 3) Prinsip administratif, 4) Prinsip kejelasan tanggung jawab dan 5) Prinsip kekohesifan.<sup>13</sup>

Perlengkapan yang digunakan harus benar-benar tepat guna, maka baik jenis, bentuk, serta warna hendaknya benar-benar disesuaikan dengan kebutuhan dan kepentingan kegiatan anak didik/siswa. Penggunaan atau pemakaian sarana dan prasarana pendidikan di sekolah merupakan tanggung jawab kepala sekolah pada setiap jenjang pendidikan. Untuk kelancaran kegiatan tersebut, bagi kepala sekolah yang mempunyai wakil bidang sarana dan prasarana atau petugas yang berhubungan dengan penanganan sarana dan prasarana sekolah diberi tanggung jawab untuk menyusun jadwal tersebut.

#### **4. Standar Sarana dan Prasarana Pendidikan**

Penetapan standar kompetensi dan standar mutu pendidikan nasional merupakan jaminan bagi laju pertumbuhan ekonomi dan peningkatan produktivitas nasional. Adanya standar atau hasil yang harus dicapai, juga dapat meningkatkan komponen input dan proses pembelajaran yang dilaksanakan akan lebih efektif sehingga hasilnya lebih optimal karena pembelajaran lebih berfokus.

Perlengkapan sekolah, atau juga sering disebut dengan fasilitas sekolah, dapat di kelompokkan menjadi sarana pendidikan. Sarana pendidikan adalah semua perangkat peralatan, bahan dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah, seperti:

---

<sup>13</sup> Ibrahim Bafadal, *Manajemen Perlengkapan Sekolah (Teori dan Aplikasinya)*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2008), hal. 5.

ruang, buku, perpustakaan, laboratorium dan sebagainya. Sarana adalah alat, yaitu barang apa yang dipakai untuk mengerjakan sesuatu, atau sesuatu yang dipakai untuk mencapai suatu maksud.<sup>14</sup> Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan pada Bab VII Pasal 42 dengan tegas disebutkan bahwa “Setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan”.

Keberhasilan program pendidikan melalui proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu di antaranya adalah tersedianya prasarana pendidikan yang memadai disertai pemanfaatan dan pengelolaan secara optimal. Kriteria minimum prasarana yang terdiri dari lahan, bangunan, ruang-ruang, dan instalasi daya dan jasa yang wajib dimiliki oleh setiap sekolah/madrasah. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan yang menyangkut standar sarana dan prasarana pendidikan secara nasional pada Bab VII Pasal 42 ayat ke-2 disebutkan bahwa “Setiap satuan pendidikan wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang unit produksi, ruang kantin, instalasi daya dan jasa, tempat berolah raga, tempat beribadah, tempat bermain, tempat berekreasi, dan ruang/tempat lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan”.

---

<sup>14</sup> Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan (Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia)*, (Jakarta: Kencana, 2010), hal. 264.

Sebuah SMA/MA sekurang-kurangnya memiliki prasarana meliputi ruang kelas, ruang perpustakaan, ruang laboratorium biologi, ruang laboratorium fisika, ruang laboratorium kimia, ruang laboratorium komputer, ruang laboratorium bahasa, ruang pimpinan, ruang guru, ruang tata usaha, tempat beribadah, ruang konseling, ruang UKS, ruang organisasi kesiswaan, jamban, gudang, ruang sirkulasi, dan tempat bermain/berolahraga.

Sarana dan prasarana pendidikan adalah semua benda yang bergerak atau tidak bergerak yang diperlukan untuk menyelenggarakan proses belajar mengajar baik secara langsung maupun tidak langsung dan benda-benda yang habis pakai ataupun tidak habis pakai. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, pasal 1 ayat (8) mengemukakan bahwa “Standar sarana dan prasarana adalah Standar Nasional Pendidikan yang berkaitan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat olah raga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berekreasi dan berkreasi, serta sumber belajar lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi”.

Proses belajar mengajar pada setiap jenjang dan jenis pendidikan memerlukan dan dipengaruhi oleh sarana dan prasarana. Untuk mencapai efektivitas dan efisiensi proses belajar mengajar diperlukan pengelolaan atau manajemen sarana dan prasarana yang baik di sekolah.

#### **D. Akreditasi Sekolah**

Akreditasi dilakukan agar penyelenggaraan pendidikan pada semua lingkup mengacu pada Standar Nasional Pendidikan, pemerintah membentuk Badan Akreditasi Nasional (BAN) yang namanya dibedakan menurut satuan, jalur dan jenjang pendidikan. Program atau satuan

pendidikan pada jalur formal pada jenjang pendidikan dasar dan menengah diakreditasi oleh BAN-S/M (Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah) yang pada tingkat propinsi dibentuk oleh gubernur.

Salah satu program pemerintah yang sedang dilaksanakan sekarang adalah meningkatkan mutu pendidikan secara nasional. Peningkatan mutu di setiap satuan pendidikan, diarahkan pada upaya terselenggaranya layanan pendidikan kepada pihak yang berkepentingan atau masyarakat. Upaya yang terus menerus dilakukan dan berkesinambungan diharapkan dapat memberikan layanan pendidikan bermutu dan berkualitas, yang dapat menjamin bahwa proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah sudah sesuai harapan dan yang seharusnya terjadi. Salah satu yang harus dilakukan dalam meningkatkan mutu adalah dengan cara tersedia fasilitas yang memadai. Fasilitas pendidikan merupakan faktor yang penting dalam penyelenggaraan pendidikan yang berfungsi memberikan kemudahan-kemudahan baik bagi siswa, guru maupun bagi tenaga kependidikan lainnya yang berupa gedung atau ruangan kelas, perumahan guru, penjaga sekolah, dan gedung laboratorium.<sup>15</sup>

Akreditasi sekolah adalah kegiatan penilaian (*asesment*) sekolah secara sistematis dan komprehensif melalui kegiatan evaluasi diri dan evaluasi eksternal (*visitasi*) untuk menentukan kelayakan dan kinerja sekolah. Akreditasi sekolah/madrasah adalah proses penilaian secara komprehensif terhadap kelayakan satuan atau program pendidikan, yang hasilnya diwujudkan dalam bentuk sertifikat pengakuan dan peringkat kelayakan yang dikeluarkan oleh suatu lembaga yang mandiri dan profesional.<sup>16</sup>

---

<sup>15</sup> Engkoswara dan Aan Komariah, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hal. 225.

<sup>16</sup> Badan Akreditasi Nasional Sekolah/ Madrasah. *Kebijakan dan Pedoman Akreditasi Sekolah/ Madrasah*, (Jakarta: Depdiknas, 2009), hal. 5.

Proses akreditasi dilakukan secara berkala dan terbuka dengan tujuan untuk membantu dan memberdayakan program dan satuan pendidikan agar mampu mengembangkan sumber dayanya dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Mengingat pentingnya akreditasi sebagai salah satu upaya untuk menjamin dan mengendalikan kualitas pendidikan, maka pemerintah melalui Peraturan Mendiknas Nomor 29 tahun 2005 membentuk Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah (BAN-S/M) sebagai pengganti institusi pelaksana akreditasi sekolah yang lama yaitu Badan Akreditasi Sekolah Nasional (BASNAS). SNP diharapkan menjadi pendorong dan dapat menciptakan suasana kondusif bagi pertumbuhan pendidikan dan memberikan arahan untuk evaluasi diri sekolah/madrasah yang berkelanjutan, serta menyediakan perangsang untuk terus berusaha mencapai mutu yang diharapkan.

Pelaksanaan akreditasi sekolah/madrasah harus berpedoman kepada norma-norma yang sesuai dengan tujuan dan fungsi akreditasi. Norma-norma pelaksanaan akreditasi adalah: 1) kejujuran, independensi, profesionalisme, 3) keadilan, 4) keadilan, 5) kesejajaran, 6) keterbukaan, 7) akuntabilitas, 8) bertanggung jawab, 9) bebas intimidasi, 10) menjaga kerahasiaan, dan 11) keunggulan mutu.<sup>17</sup>

Akreditasi sekolah merupakan kerja yang tidak ringan, yang harus ditanggung oleh segenap warga sekolah. Akreditasi sekolah bukan pekerjaan satu atau beberapa orang. Sehingga, semua pihak harus berpartisipasi secara aktif bahkan proaktif. Satu saja pihak tidak mau terlibat, maka rusaklah seluruh kerja berat semua warga sekolah. Ibaratnya, karena nila setitik, rusak susu sebelanga. Untuk itu sangat dibutuhkan kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, dan berkoordinasi.

Kepala sekolah sangat berperan dalam meningkatkan akreditasi sekolah. Hasil akreditasi diharapkan dapat menjadi bahan informasi untuk

---

<sup>17</sup> *Ibid.*, hal. 53-56.

pemetaan indikator kelayakan sekolah, kinerja warga dan kepala sekolah selama periode kepemimpinannya. Di samping itu, hasil akreditasi juga diperlukan kepala sekolah sebagai bahan masukan untuk penyusunan program serta anggaran pendapatan dan belanja sekolah. Akreditasi merupakan alat regulasi diri agar sekolah/madrasah mengenal kekuatan dan kelemahan serta melakukan upaya yang terus menerus untuk meningkatkan kekuatan dan memperbaiki kelemahannya.

## **E. Hasil Penelitian**

### **1. Perencanaan sarana dan prasarana dalam peningkatan akreditasi**

Kepala Madrasah Aliyah Negeri 1 Kota Langsa bersama personel sekolah menyusun daftar kebutuhan sarana dan prasarana sekolah sesuai dengan kebutuhan sekolah dan modal atau potensi yang telah ada. Kemudian mempersiapkan perkiraan tahunan untuk diusahakan penyediaannya. Dalam bidang prasarana, kepala sekolah membentuk panitia untuk mempelajari kebutuhan-kebutuhan khusus yang berhubungan dengan bangunan, mengatur kunjungan sekolah-sekolah yang digunakan sebagai model, dan mempelajari gambar bangunan sekolah dan perlengkapannya baik yang diproyeksikan maupun gambar biasa. Perencanaan yang dilakukan berupa rehabilitasi bangunan, keindahan ruang belajar, halaman dan lapangan olahraga.

Penentuan sarana pendidikan sekolah juga harus mempertimbangkan, siapa-siapa saja yang memfasilitasi atau membiayai pengadaan sarana tersebut. Pihak sekolah bisa mengajukan permohonan pengadaan sarana pendidikan kepada instansi atasan seperti kepada pemerintah melalui Kementerian Agama provinsi, kabupaten/kota, bisa juga kepada pihak komite sekolah mengajukan RAPBM (Rencana Anggaran Penerimaan dan Belanja Madrasah) pada awal tahun pelajaran atau mungkin sumbangan dari masyarakat. Apabila pengajuan pengadaan sarana pendidikan tersebut hanya sebagian yang disetujui, maka harus menentukan skala prioritas atau sarana yang paling penting dan mendesak diperlukan dalam penyelenggaraan pendidikan. Untuk memudahkan



mengetahui sarana yang paling penting dan mendesak dalam keperluan pendidikan, maka pada daftar pengadaan sarana harus diurut dari nomor terkecil untuk sarana/fasilitas yang paling penting atau mendesak kemudian diikuti sarana yang lain sesuai dengan tingkat kepentingan.

Upaya yang terus menerus dilakukan dan berkesinambungan diharapkan dapat memberikan layanan pendidikan bermutu dan berkualitas, yang dapat menjamin bahwa proses penyelenggaraan pendidikan di sekolah sudah sesuai harapan dan yang seharusnya terjadi. Salah satu yang harus dilakukan dalam meningkatkan mutu adalah dengan menyediakan fasilitas yang memadai.

Perencanaan sarana dan prasarana pendidikan pada hakikatnya memberikan dampak perubahan terhadap akreditasi sekolah sehingga dapat membangun kinerja personel sekolah untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Proses akreditasi dilakukan secara berkala dan terbuka dengan tujuan untuk membantu dan memberdayakan program dan satuan pendidikan agar mampu mengembangkan sumber dayanya dalam mencapai tujuan pendidikan nasional. Penegasan tentang pentingnya akreditasi dapat dilihat pada Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB XVI bagian kedua pasal 60 tentang akreditasi yang berbunyi sebagai berikut:

1. Akreditasi dilakukan untuk menentukan kelayakan program dan satuan pendidikan pada jalur pendidikan formal dan nonformal pada setiap jenjang dan jenis pendidikan.
2. Akreditasi terhadap program dan satuan pendidikan dilakukan oleh lembaga mandiri yang berwenang sebagai bentuk akuntabilitas publik.
3. Akreditasi ditentukan atas dasar kriteria yang bersifat terbuka.
4. Ketentuan mengenai akreditasi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), dan ayat (3) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.<sup>18</sup>

---

<sup>18</sup> Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional BAB XVI bagian kedua pasal 60

Kinerja pemimpin pendidikan dalam hal ini kepala sekolah sangat menentukan peningkatan hasil akreditasi sekolah. Perencanaan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah didasarkan atas beberapa tujuan, yaitu (a) perencanaan kebutuhan sarana dan prasarana karena berkembangnya kebutuhan sekolah, (b) perencanaan untuk penggantian barang-barang yang rusak, dihapuskan atau hilang, dan (c) perencanaan sarana dan prasarana untuk persediaan barang.<sup>19</sup>

Program pendidikan yang berorientasi pada pemenuhan kebutuhan tenaga kerja akan berbeda dengan program pendidikan yang berorientasi pada pemerataan kesempatan belajar, dalam hal sarana dan prasarananya, karena itu dalam perencanaan kebutuhan tersebut perlu dikaji sistem internal pendidikan dan aspek eksternalnya seperti masalah *demographi*, ekonomi kebijakan-kebijakan yang ada. Prinsip umum dalam perencanaan seperti komprehensif, obyektif, fleksibel dan interdisiplin perlu diperhatikan. Program pengelolaan sarana dan prasarana mengacu kepada standar sarana dan prasarana, antara lain:

1. Merencanakan, memenuhi dan mendayagunakan sarana dan prasarana pendidikan.
2. Mengevaluasi dan melakukan pemeliharaan sarana dan prasarana agar tetap berfungsi mendukung proses pendidikan
3. Melengkapi fasilitas pembelajaran pada setiap tingkat kelas di sekolah/madrasah
4. Menyusun skala prioritas pengembangan fasilitas pendidikan sesuai dengan tujuan pendidikan dan kurikulum masing-masing tingkat.
5. Pemeliharaan semua fasilitas fisik dan peralatan dengan memperhatikan kesehatan dan keamanan lingkungan.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Cut Zahri Harun, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 86.

<sup>20</sup> Husaini Usman, *Manajemen (Teori, Praktik dan Riset Pendidikan)*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal.649.

Perencanaan perlengkapan pendidikan merupakan upaya memikirkan perlengkapan yang di perlukan di masa yang akan datang dan bagaimana pengadaannya secara sistematis, rinci, dan teliti berdasarkan informasi dan realistis tentang kondisi sekolah. Sarana dan prasarana yang berupa gedung, sangat bagus kalau dibuat maketnya, agar dapat diproyeksikan arah pengembangannya. Arah pengembangan tersebut, tentu sejalan dengan proyeksi kebutuhan di masa yang akan datang. Untuk memproyeksikan kebutuhan sarana dan prasarana sekolah di masa yang akan datang, data tentang perkembangan peserta didik, data tentang kebutuhan layanan pendidikan terhadap mereka, data tentang kebutuhan berbagai macam ruangan baik untuk teori maupun praktek, haruslah dapat diidentifikasi.

## **2. Pengadaan sarana dan prasarana dalam peningkatan akreditasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengadaan sarana dan prasarana pada MAN 1 Kota Langsa dilakukan berdasarkan perencanaan kebutuhan yang sudah ditentukan. Sekolah menyiapkan proposal sebelum melakukan pengadaan. Pada proposal pengadaan dicantumkan secara jelas tentang jenis barang yang diminta, jumlah satuannya, merek beserta dengan tipenya, dan taksiran harganya. Proses pengadaan sarana dan prasarana sekolah dengan cara pembelian, ada yang membeli secara langsung ke toko-toko sarana dan prasarana yang kini banyak beredar.

Pengadaan adalah kegiatan yang dilakukan untuk menyediakan semua jenis sarana dan prasarana pendidikan persekolahan yang sesuai dengan kebutuhan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengadaan adalah kegiatan untuk menghadirkan sarana dan prasarana pendidikan dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas-tugas sekolah.<sup>21</sup>

---

<sup>21</sup> Soetjipto dan Rafli Kosasi. *Profesi Keguruan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 171.

Dalam konteks persekolahan, pengadaan merupakan segala kegiatan yang dilakukan dengan cara menyediakan semua keperluan barang atau jasa berdasarkan hasil perencanaan dengan maksud untuk menunjang kegiatan pembelajaran agar berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Pengadaan sarana dan prasarana merupakan fungsi operasional pertama dalam manajemen sarana dan prasarana pendidikan persekolahan. Fungsi ini pada hakikatnya merupakan serangkaian kegiatan untuk menyediakan sarana dan prasarana pendidikan persekolahan sesuai dengan kebutuhan, baik berkaitan dengan jenis dan spesifikasi, jumlah, waktu maupun tempat, dengan harga dan sumber yang dapat dipertanggung jawabkan. Salah satu aktivitas dalam manajemen sarana prasarana pendidikan adalah pengadaan sarana prasarana pendidikan. Pengadaan perlengkapan pendidikan biasanya dilakukan untuk memenuhi kebutuhan sesuai dengan perkembangan pendidikan di suatu sekolah menggantikan barang-barang yang rusak, hilang, dihapuskan, atau sebab-sebab lain yang dapat di pertanggung jawabkan sehingga memerlukan pergantian, dan untuk menjaga tingkat persediaan barang setiap tahun dan anggaran mendatang.

Ada beberapa alternatif cara dalam pengadaan sarana dan prasarana pendidikan persekolahan. Pengadaan sarana dan prasarana dilaksanakan dengan cara "(a) pembelian, (b) buatan sendiri, (c) penerimaan hibah atau bantuan, (d) penyewaan, (e) peminjaman, dan (f) daur ulang."<sup>22</sup>

Banyak yang diharapkan dari sarana pendidikan untuk membantu mengatasi berbagai masalah pendidikan, misalnya untuk mengatasi kekurangan guru guna memenuhi aspirasi belajar sehingga membantu

---

<sup>22</sup> Cut Zahri Harun, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 87.

siswa belajar secara individual dengan lebih efektif dan efisien. Sarana dapat diklasifikasikan menjadi beberapa macam sarana pendidikan yang ditinjau dari beberapa sudut pandang. Pertama, ditinjau dari habis dan tidaknya di pakai, kedua, di tinjau dari bergerak dan tidaknya, ketiga, ditinjau dari hubungan proses belajar mengajar. Beberapa macam sarana pendidikan, yaitu ditinjau dari sudut (1) habis tidaknya dipakai, (2) bergerak tidaknya pada saat digunakan, dan (3) hubungannya dengan proses belajar mengajar.<sup>23</sup>

Supaya tujuan-tujuan manajemen perlengkapan bisa tercapai ada beberapa prinsip yang perlu di perhatikan dalam mengelola perlengkapan di sekolah, prinsip-prinsip dalam mengelola sarana dan prasarana sekolah yaitu: 1) Prinsip pencapaian tujuan, 2) Prinsip efisiensi, 3) Prinsip administratif, 4) Prinsip kejelasan tanggung jawab dan 5) Prinsip kekohesifan.<sup>24</sup>

Sebuah fasilitas yang ada harus dilakukan sebuah perbaikan untuk menjaga kualitasnya. Perbaikan merupakan cara pemenuhan sarana dan prasarana pendidikan dengan jalan memperbaiki sarana dan prasarana yang telah mengalami kerusakan, baik dengan perbaikan satu unit sarana dan prasarana maupun dengan jalan penukaran instrumen yang baik di antara instrumen sarana dan prasarana yang rusak sehingga instrumen-instrumen yang baik tersebut dapat disatukan dalam satu unit atau beberapa unit, dan pada akhirnya satu atau beberapa unit sarana dan prasarana tersebut dapat dioperasikan atau difungsikan.

---

<sup>23</sup> Ibrahim Bafadal, *Manajemen Perlengkapan Sekolah (Teori dan Aplikasinya)*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2008), hal. 2.

<sup>24</sup> *Ibid*, hal. 5.

### **3. Inventarisasi sarana dan prasarana dalam peningkatan akreditasi**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Inventarisasi sarana dan prasarana pada MAN 1 Kota Langsa dilakukan dengan cara menyediakan buku inventaris, buku pembelian, buku penghapusan, dan kartu barang. Pada barang inventaris diberikan lambang nama atau jenis barang berbentuk angka bilangan yang tersusun menurut pola tertentu. Barang-barang inventaris sekolah dipertanggungjawabkan dengan jalan membuat laporan penggunaan barang-barang tersebut yang ditujukan kepada instansi atasan, biasanya Kementerian Agama setempat.

Salah satu aktivitas dalam pengelolaan perlengkapan pendidikan di sekolah adalah mencatat semua perlengkapan yang dimiliki oleh sekolah. Lazimnya, kegiatan pencatatan semua perlengkapan itu disebut dengan istilah inventarisasi perlengkapan pendidikan. Kegiatan tersebut merupakan suatu proses yang berkelanjutan. Secara definitif, inventarisasi adalah pencatatan dan penyusunan daftar barang milik negara secara sistematis, tertib, teratur berdasarkan ketentuan-ketentuan atau pedoman yang berlaku. Inventarisasi sarana dan prasarana pendidikan adalah kegiatan pencatatan semua sarana prasarana dan merupakan suatu proses berkelanjutan, barang milik negara. Menurut Keputusan Menteri Keuangan RI Nomor Kep. 225/MK/V/4/1971 bahwa "Barang milik negara adalah berupa semua barang yang berasal atau dibeli dengan dana yang bersumber, baik secara keseluruhan atau sebagian dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) ataupun dana lainnya yang barang-barangnya di bawah penguasaan pemerintah, baik pusat, provinsi, maupun daerah otonom, baik yang berada di dalam maupun luar negeri".

Inventarisasi merupakan aktivitas dalam mengelola sarana dan prasarana pendidikan. Kegiatan inventarisasi atau pencatatan sarana dan prasarana ini merupakan proses yang berkelanjutan. Dengan melakukan inventarisasi terhadap sarana dan prasarana pendidikan, dapat diketahui

jumlah, jenis barang, kualitas, tahun pembuatan, merek, ukuran harga dan sebagainya. Inventarisasi adalah kegiatan melaksanakan pengurusan penyelenggaraan, pengaturan, dan pencatatan barang-barang yang menjadi milik sekolah menengah yang bersangkutan dalam semua daftar inventaris barang.<sup>25</sup> Kegiatan inventarisasi, meliputi: pencatatan sarana dan prasarana sekolah, pembuatan kode khusus untuk perlengkapan yang tergolong barang inventaris, dan semua perlengkapan pendidikan di sekolah yang tergolong barang inventaris harus dilaporkan. Untuk keperluan pengurusan dan pencatatan ini disediakan instrumen administrasi berupa: buku inventaris, buku pembelian, buku penghapusan, dan kartu barang.

Setiap sekolah wajib menyelenggarakan inventarisasi barang milik negara yang dikuasai/diurus oleh sekolah masing-masing secara teratur, tertib dan lengkap. Kepala sekolah melakukan dan bertanggung jawab atas terlaksananya inventarisasi fisik dan pengisian daftar inventaris barang milik negara yang ada di sekolahnya. Melalui inventarisasi perlengkapan pendidikan diharapkan dapat terciptanya administrasi barang, penghematan keuangan, dan mempermudah pemeliharaan dan pengawasan.

Maksud dan tujuan mengadakan penggolongan barang ialah agar terdapat cara yang cukup mudah dan efisien untuk mencatat dan sekaligus untuk mencari dan menentukan kembali barang tertentu, baik secara fisik maupun melalui daftar catatan ataupun di dalam ingatan orang. Untuk keperluan pengurusan dan pencatatan. Dalam pencatatan perlu menyediakan instrumen administrasi berupa “(1) buku inventaris, (2) buku pembelian, (3) buku penghapusan, dan (4) kartu barang.”<sup>26</sup> Pencatatan dan pemberian bentuk lambang, sandi atau kode yang dipergunakan sebagai

---

<sup>25</sup> Soetjipto dan Rafli Kosasi, *Profesi Keguruan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 171.

<sup>26</sup> Hasbullah, *Otonomi Pendidikan (Kebijakan Otonomi Daerah dan Implikasinya terhadap Penyelenggaraan Pendidikan)*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 120.

pengganti nama atau uraian bagi tiap golongan, kelompok dan atau jenis barang haruslah bersifat membantu/memudahkan penglihatan dan ingatan orang dalam mendapatkan kembali barang yang diinginkan.

#### **4. Pemeliharaan sarana dan prasarana dalam peningkatan akreditasi**

Kepala MAN 1 Kota Langsa menunjuk beberapa personel sekolah untuk pemeliharaan sarana dan prasarana secara rutin dan insidental. Apabila terjadi kerusakan sarana dan prasarana sekolah akan dilaporkan kepada kepala sekolah dan menentukan sikap perbaikan berupa pengusulan perbaikan atau penggantian sarana dan prasarana tersebut kepada atasan berwenang. Sumber dana pemeliharaan adalah dari pemerintah, donatur, komite sekolah dan BP3.

Proses manajemen sarana dan prasarana di dalamnya mencakup aspek penggunaan suatu barang atau benda yang dimiliki harus jelas kegunaannya sehingga barang atau benda tersebut dapat dimanfaatkan dengan efektif. Penggunaan atau pemakaian sarana dan prasarana pendidikan di sekolah merupakan tanggung jawab kepala sekolah pada setiap jenjang pendidikan. Untuk kelancaran kegiatan tersebut, bagi kepala sekolah yang mempunyai wakil bidang sarana dan prasarana atau petugas yang berhubungan dengan penanganan sarana dan prasarana sekolah diberi tanggung jawab untuk menyusun jadwal tersebut. Penggunaan barang habis pakai harus secara maksimal dan dipertanggungjawabkan pada tiap triwulan sekali, sedangkan barang tetap dipertanggungjawabkan satu tahun sekali.<sup>27</sup>

Pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah merupakan aktivitas yang harus dijalankan untuk menjaga atau memelihara dan memanfaatkan

---

<sup>27</sup> Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan Sekolah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 116.



sarana dan prasarana sekolah demi keberhasilan proses pembelajaran di sekolah serta agar perlengkapan yang dibutuhkan oleh personel sekolah dalam kondisi siap pakai. Kondisi siap pakai ini akan sangat membantu terhadap kelancaran proses pembelajaran yang dilaksanakan di sekolah. Oleh karena itu, semua perlengkapan yang ada di sekolah membutuhkan perawatan, pemeliharaan, dan pengawasan agar dapat diperdayakan dengan sebaik mungkin. Pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan adalah suatu pekerjaan penjagaan atau pencegahan kerusakan sarana dan prasarana sehingga barang tersebut kondisinya baik dan siap dipakai pada saat dibutuhkan.<sup>28</sup>

Pemeliharaan sarana dan prasarana sangat penting dalam dunia pendidikan karena sebagai alat penggerak suatu pendidikan. Sarana dan prasarana pendidikan dapat berguna untuk menunjang penyelenggaraan proses belajar mengajar, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam suatu lembaga dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah jika ditinjau dari sifat maupun waktunya terdapat beberapa macam. Ditinjau dari sifatnya, yaitu: pemeliharaan yang bersifat pengecekan, pencegahan, perbaikan ringan dan perbaikan berat. Ditinjau dari waktu pemeliharannya, yaitu: pemeliharaan sehari-hari (membersihkan ruang dan perlengkapannya), dan pemeliharaan berkala seperti pengecatan dinding, pemeriksaan bangku, genteng, dan perabotan lainnya.

##### **5. Penghapusan sarana dan prasarana dalam peningkatan akreditasi**

Penghapusan sarana dan prasarana pada MAN 1 Kota Langsa dilakukan dengan cara apabila memenuhi syarat-syarat tertentu, seperti: apabila sarana sudah dalam keadaan tua atau rusak berat, menelan biaya

---

<sup>28</sup> Cut Zahri Harun, *Manajemen Sumber Daya...*, hal. 87.

yang besar apabila diperbaiki, tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan apabila dicuri, terbakar, musnah sebagai akibat bencana alam. Proses penghapusan tersebut biasanya dilakukan dengan dua cara yaitu di musnahkan atau di lelang kepada guru dan karyawan sekolah.

Penghapusan sarana dan prasarana merupakan kegiatan pembebasan sarana dan prasarana dari pertanggungjawaban yang berlaku dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan. Penghapusan sarana dan prasarana pendidikan adalah kegiatan meniadakan barang-barang milik negara/daerah dari daftar inventaris.<sup>29</sup> Secara lebih operasional penghapusan sarana dan prasarana adalah proses kegiatan yang bertujuan untuk mengeluarkan/menghilangkan sarana dan prasarana dari daftar inventaris, karena sarana dan prasarana tersebut sudah dianggap tidak berfungsi sebagaimana yang diharapkan terutama untuk kepentingan pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Penghapusan sebagai salah satu fungsi manajemen sarana dan prasarana pendidikan persekolahan harus mempertimbangkan alasan-alasan normatif tertentu dalam pelaksanaannya.

Kepala sekolah memiliki kewenangan untuk melakukan penghapusan terhadap perlengkapan sekolah. Namun perlengkapan yang akan dihapus harus memenuhi persyaratan-persyaratan penghapusan. Demikian pula prosedurnya harus mengikuti peraturan perundang-undangan yang berlaku. Ada beberapa alasan yang harus diperhatikan untuk dapat menyingkirkan atau menghapus sarana dan prasarana. Beberapa alasan tersebut yang dapat dipertimbangkan untuk menghapus sesuatu sarana dan prasarana harus memenuhi sekurang-kurangnya salah satu syarat di bawah ini.

---

<sup>29</sup> *Ibid.*, hal. 88.

- a. Dalam keadaan sudah tua atau rusak berat sehingga tidak dapat diperbaiki atau dipergunakan lagi.
- b. Perbaikan akan menelan biaya yang besar sehingga merupakan pemborosan.
- c. Secara teknis dan ekonomis kegunaannya tidak seimbang dengan besarnya biaya pemeliharaan.
- d. Tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini.
- e. Penyusutan di luar kekuasaan pengurus barang (misalnya barang kimia).
- f. Barang yang berlebih jika disimpan lebih lama akan bertambah rusak dan tak terpakai lagi.
- g. Dicuri, terbakar, musnah sebagai akibat bencana alam.<sup>30</sup>

Penghapusan sarana dan prasarana harus memenuhi salah satu syarat tersebut di atas. Prinsip yang harus diperhatikan adalah penghapusan barang tidak boleh menghambat kelancaran tugas sehari-hari, dan perlu dipikirkan penggantinya. Dalam pelaksanaan penghapusan barang-barang inventaris harus berdasarkan landasan hukum.

Kepala sekolah beserta stafnya hendaknya mengelompokkan dan mendata barang-barang yang akan dihapus, kemudian mengajukan usulan penghapusan beserta lampiran jenis barang yang akan dihapus ke Kementerian Agama. Setelah SK dari kantor pusat tentang penghapusan barang sesuai berita acara yang ada. Penghapusan barang ini dapat dilakukan dengan cara pemusnahan atau pelelangan. Tujuan penghapusan sarana dan prasarana sekolah adalah mencegah atau membatasi kerugian yang lebih besar, mencegah terjadinya pemborosan biaya, membebaskan lembaga dari tanggung jawab pengamanan, meringankan beban inventarisasi.

---

<sup>30</sup><http://kikoryu05.blogspot.com/2010/04/manajemen-sarana-dan-prasarana.html>

## **F. Penutup**

Perencanaan sarana dan prasarana pada MAN 1 Langsa dilakukan oleh kepala sekolah bersama personel sekolah menyusun daftar kebutuhan sarana dan prasarana sekolah sesuai dengan kebutuhan sekolah dan modal atau potensi yang telah ada. Sarana direncanakan berdasarkan kebutuhan, bukan berdasarkan standar dalam pelaksanaan akreditasi. Kemudian mempersiapkan perkiraan tahunan untuk diusahakan penyediaannya. Dalam bidang prasarana, kepala sekolah membentuk panitia untuk mempelajari kebutuhan-kebutuhan khusus yang berhubungan dengan bangunan, mengatur kunjungan sekolah-sekolah yang digunakan sebagai model, dan mempelajari gambar bangunan sekolah dan perlengkapannya baik yang diproyeksikan maupun gambar biasa. Perencanaan yang dilakukan berupa rehabilitasi bangunan, keindahan ruang belajar, halaman dan lapangan olahraga.

Pengadaan sarana dan prasarana pada MAN 1 Langsa dilakukan berdasarkan perencanaan kebutuhan yang sudah ditentukan. Sekolah menyiapkan proposal sebelum melakukan pengadaan. Pada proposal pengadaan dicantumkan secara jelas tentang jenis barang yang diminta, jumlah satuannya, merek beserta dengan tipenya, dan taksiran harganya. Proses pengadaan sarana dan prasarana sekolah dengan cara pembelian, ada yang membeli secara langsung ke toko-toko sarana dan prasarana yang kini banyak beredar.

Inventarisasi pada MAN 1 Langsa dilakukan dengan cara menyediakan buku inventaris, buku pembelian, buku penghapusan, dan kartu barang. Pada barang inventaris diberikan lambang nama atau jenis barang berbentuk angka bilangan yang tersusun menurut pola tertentu. Barang-barang inventaris sekolah dipertanggungjawabkan dengan jalan membuat laporan penggunaan barang-barang tersebut yang ditujukan kepada instansi atasan, biasanya Dinas Pendidikan setempat.

Pemeliharaan sarana dan prasarana pada MAN 1 Langsa dilakukan oleh kepala sekolah dengan menunjuk beberapa personel sekolah untuk pemeliharaan sarana dan prasarana secara rutin dan insidental. Apabila terjadi kerusakan sarana dan prasarana sekolah akan dilaporkan kepada kepala sekolah dan menentukan sikap perbaikan berupa mengusulkan perbaikan atau mengganti sarana atau prasarana tersebut kepada atasan berwenang. Sumber dana pemeliharaan adalah dari pemerintah, donatur, komite sekolah dan BP3.

Penghapusan sarana dan prasarana pada MAN 1 Langsa dilakukan apabila memenuhi syarat-syarat tertentu, seperti: apabila sarana sudah dalam keadaan tua atau rusak berat, menelan biaya yang besar apabila diperbaiki, tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini dan apabila dicuri, terbakar, musnah sebagai akibat bencana alam. Proses penghapusan tersebut biasanya dilakukan dengan dua cara yaitu di musnahkan atau di lelang kepada guru dan karyawan sekolah. <^>

## DAFTAR PUSTAKA

- Badan Akreditasi Nasional Sekolah/Madrasah. 2009. *Kebijakan dan Pedoman Akreditasi Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Depdiknas.
- Bafadal, Ibrahim. 2008. *Manajemen Perlengkapan Sekolah (Teori dan Aplikasinya)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Daryanto. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Engkoswara dan Aan Komariah. 2011. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Harun, Cut Zahri. 2009. *Manajemen Sumber Daya Pendidikan*. Yogyakarta: Pena Persada Desktop Publisher.
- Hasbullah. 2006. *Otonomi Pendidikan (Kebijakan Otonomi Daerah dan Implikasinya terhadap Penyelenggaraan Pendidikan)*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

- Khamid, Syukri. (<http://kikoryu05.blogspot.com/2010/04/manajemen-sarana-dan-prasarana.html>). Diakses pada tanggal 21 April 2013.
- Mulyati, Yati dan Aan Komariah. 2010. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Murniati AR. 2008. *Manajemen Strategik (Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan)*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Murziqin, R., Tabrani ZA, & Zulfadli. (2012). Performative Strength in the Hierarchy of Power and Justice. *Journal of Islamic Law and Culture*, 10(2), 123-144.
- Nata, Abuddin. 2010. *Manajemen Pendidikan (Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia)*. Jakarta: Kencana.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 tahun 2009 tentang Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia No 24 Tahun 2007 tentang Standar Sarana dan Prasarana.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional pendidikan.
- Sagala, Syaiful. 2009. *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Bandung: Alfabeta.
- Soetjipto dan Rafli Kosasi. 2009. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharno. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Surakarta: UNS Press.
- Suryosubroto. 2010. *Manajemen Pendidikan Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tabrani ZA. (2009). *Ilmu Pendidikan Islam (antara Tradisional dan Modern)*. Kuala Lumpur: Al-Jenderami Press.
- Tabrani ZA. (2011). Dynamics of Political System of Education Indonesia. *International Journal of Democracy*, 17(2), 99-113.
- Tabrani ZA. (2012). Future Life of Islamic Education in Indonesia. *International Journal of Democracy*, 18(2), 271-284.
- Tabrani ZA. (2013a). *Pengantar Metodologi Studi Islam*. Banda Aceh: SCAD Independent.
- Tabrani ZA. (2013b). *Modernisasi Pengembangan Pendidikan Islam (Suatu*

Telaah Epistemologi Pendidikan). *Serambi Tarbawi*, 1(1), 65-84.

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Usman, Husaini dan Purnomo Setiady Akbar. 2009. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.

Usman, Husaini. 2009. *Manajemen (Teori, Praktik dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara.



**KEBIJAKAN PEMERINTAH DALAM PENGELOLAAN SATUAN  
PENDIDIKAN KEAGAMAAN ISLAM  
(Tantangan Terhadap Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah)**

**Tabrani. ZA**

*Fakultas Tarbiyah Universitas Serambi Mekkah,  
Peneliti Pada SCAD Independent  
E-mail: tabrani\_za@ymail.com*

**ABSTRAK**

*Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat juga menuntut adanya pembaruan sistem pendidikan, agar sesuai dengan tuntutan global. Penegasan pemerintah yang dituangkan dalam undang-undang, merupakan tantangan bagi masyarakat Islam, agar dalam mengelola pendidikan memiliki landasan falsafah, visi, dan konsep yang matang serta dapat dipertanggungjawabkan, sehingga program yang dijalankan, bukan sekedar berjalan apa adanya saja. Untuk penyelenggaraan satuan pendidikan keagamaan (Islam), pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan. PP tersebut secara implisit mengatur cara penyelenggaraan pendidikan keagamaan Islam dan keagamaan lainnya. Kebijakan pemerintah melalui PP No. 19 Tahun 2005 dan PP No. 55 Tahun 2007 jelas berimplikasi terhadap perubahan pada sisi manajerial satuan pendidikan keagamaan, tidak terkecuali satuan pendidikan keagamaan Islam, sehingga perlu bagi Kemenag untuk membuat kebijakan yang diawali dengan melakukan analisis SWOT-nya terlebih dahulu. Apa yang diperlukan dan menjadi prioritas untuk menindaklanjuti PP tersebut. Hal ini perlu, mengingat keteringgalan yang dialami satuan pendidikan keagamaan (Islam) selama ini. Tuntutan UU dalam hal pengelolaan satuan pendidikan, merupakan beban berat bagi satuan pendidikan keagamaan (Islam) yang memiliki sumber daya sangat terbatas, dan pengelolaannya diserahkan kepada Kementerian Agama yang masih sentralistik. Padahal untuk pendidikan umum, pengelolaannya dilimpahkan kepada Pemerintah Daerah.*

**Key Word:** *Kebijakan Pemerintah, Pengelolaan, Satuan Pendidikan Keagamaan Islam*



## A. Pendahuluan

Kebijakan pemerintah menyelenggarakan pembaruan sistem pemerintahan yang sentralistik menjadi *desentralistik* merupakan dampak dari tuntutan reformasi total. Dampak reformasi pendidikan adalah melahirkan Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang meliputi demokratisasi pendidikan, peningkatan mutu pendidikan, penghapusan diskriminasi, serta perbaikan manajemen sistem pendidikan. Selain itu, perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang begitu pesat juga menuntut adanya pembaruan sistem pendidikan, agar sesuai dengan tuntutan global. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan strategi dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.

Masyarakat Islam sebagai komponen bangsa, telah lama berpartisipasi dalam mewujudkan harapan dari undang-undang tersebut. Hal ini bisa dibuktikan dari sejarah munculnya madrasah dan sekolah Islam di Indonesia, yang lebih didorong oleh kebutuhan dan prakarsa masyarakat Islam sendiri. Madrasah merupakan institusi pendidikan yang tumbuh dan berkembang dari dan oleh masyarakat. Dengan demikian, secara substansial, madrasah telah otonom. Berangkat dari kenyataan ini, maka pada dasarnya madrasah telah menerapkan model manajemen berbasis sekolah dan masyarakat. Sejak diterbitkannya Undang-undang RI Nomor 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional, madrasah secara institusi telah diakui sebagai bagian dari sistem pendidikan nasional, tetapi perwujudan makna pengakuan itu belum sesuai dengan jiwa undang-undang tersebut. Hal ini masih dirasakan sampai sekarang, misalnya alokasi anggaran untuk pembinaan dan pengembangan mutu madrasah jumlahnya sangat sedikit. Kenyataan ini membuat masyarakat Islam kecewa yang sejak lama telah memberi kontribusi terhadap pendidikan di negeri ini.

Terkait dengan masalah di atas, sebenarnya UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional membawa angin segar bagi pendidikan keagamaan (Islam), termasuk madrasah. Karena, sebagaimana ditegaskan dalam pasal 4 ayat (1), bahwa pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan tidak diskriminatif.<sup>1</sup>

Di sisi lain, terjadi dilema dalam pengelolaan pendidikan keagamaan (Islam). Meskipun secara substansial masuk dalam bagian sistem pendidikan nasional, tetapi pengelolaannya tetap ditangani oleh Kementerian Agama (Kemenag) yang tidak didesentralisasikan. Hal tersebut bisa menimbulkan kekhawatiran bagi umat Islam, karena Pemerintah Daerah menganggap pendidikan Islam menjadi tanggung jawab pemerintah pusat, dalam hal ini adalah Kementerian Agama. Jika demikian, bukankah pengalaman pahit yang begitu panjang dari sejak UU No. 4 Tahun 1950 tentang Dasar-Dasar Pendidikan dan Pengajaran di Sekolah sampai dengan UU No. 2 Tahun 1989 tentang Sistem Pendidikan Nasional akan tetap dirasakan oleh masyarakat Islam?

Memperhatikan realitas yang dihadapi satuan pendidikan Islam tersebut, tampaknya masih tetap terjadi diskriminasi dalam penyelenggaraan pendidikan antara pendidikan umum dengan pendidikan keagamaan (Islam). Di satu sisi otonomi daerah sudah diberlakukan – termasuk dalam bidang pendidikan dengan manajemen berbasis sekolah – tetapi di sisi lain satuan pendidikan keagamaan masih sentralistik dan tertinggal dalam banyak hal, sehingga terdapat kesenjangan antara kebijakan pemerintah dengan penyelenggaraan satuan pendidikan keagamaan (Islam). Tulisan ini akan mengkaji kebijakan pemerintah tentang pengelolaan satuan pendidikan Islam dalam konteks Manajemen Berbasis Sekolah (MBS).

---

<sup>1</sup> Lihat Republik Indonesia, *Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003*, (Bandung: Citra Umbara, cet. 1, 2008), hal. 6

## **B. Kebijakan Pengelolaan Satuan Pendidikan Keagamaan (Islam)**

Merespons itikad baik pemerintah dalam usahanya untuk menghilangkan diskriminasi sebagaimana ditegaskan dalam UUSPN Nomor 20 Tahun 2003, merupakan tantangan bagi satuan pendidikan keagamaan Islam, agar citra yang selama ini melekat; sekolah nomor dua, sebagian besar tenaga kependidikannya *mismatch* (tidak seimbang), *underqualified*, dan citra buruk lainnya, berupaya memperbaiki citra dengan meningkatkan kualitas, terutama tenaga pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, kurikulum, pengelolaan, dan pembiayaannya, minimal memenuhi standar nasional. Kelima komponen inilah menurut pasal 35 ayat 2 UUSPN No. 20 Tahun 2003 dijadikan acuan standar nasional pendidikan.

Mewujudkan hal tersebut merupakan tugas berat bagi satuan pendidikan keagamaan yang mendapatkan dana terlalu sedikit dari pemerintah. Bagaimana tidak? Satuan-satuan pendidikan yang ada di bawah Kementerian Pendidikan Nasional (Kemendiknas) saja mengalami kesulitan, karena adanya disparitas kemampuan daerah untuk membiayai pendidikan, apalagi dengan satuan pendidikan keagamaan, misalnya madrasah yang didanai sangat minim.

Dengan disparitas (perbedaan) kemampuan masing-masing daerah, pemerintah pusat harus memiliki peta yang jelas dan mengupayakan subsidi yang bervariasi untuk daerah yang berbeda kemampuannya. Jika tidak, otonomi daerah akan memperparah disparitas mutu pelayanan pendidikan antar daerah. Meskipun Pemerintah Daerah kabupaten/kota bertanggung jawab mengelola pendidikan dasar dan menengah demi meratanya mutu pendidikan, pemerintah pusat harus tetap berupaya agar memberikan dana sekurang-kurangnya 20 % dari APBN.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> Soedijarto, *Landasan dan Arah Pendidikan Nasional Kita*, (Jakarta: Penerbit Buku Kompas, 2008), hal. 293

Penegasan pemerintah yang dituangkan dalam undang-undang, merupakan tantangan bagi masyarakat Islam, agar dalam mengelola pendidikan memiliki landasan falsafah, visi, dan konsep yang matang serta dapat dipertanggungjawabkan, sehingga program yang dijalankan, bukan sekedar berjalan apa adanya saja.

Mengingat semua penyelenggaraan pendidikan harus mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, maka dalam menyelenggarakan pendidikan, dituntut memenuhi mutu minimal yang ada dalam Standar Nasional Pendidikan tersebut. Selain itu, diperlukan pula strategi-strategi dalam pelaksanaannya, sehingga penyelenggaraan pendidikan dapat terwujud secara efektif dengan melibatkan berbagai pihak secara aktif.

Untuk penyelenggaraan satuan pendidikan keagamaan (Islam), pemerintah telah menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan. PP tersebut secara implisit mengatur cara penyelenggaraan pendidikan keagamaan Islam dan keagamaan lainnya. Dalam pasal 13 ayat 4 disebutkan ketentuan-ketentuan tentang penyelenggaraan satuan pendidikan keagamaan dengan memperhatikan persyaratan-persyaratan mencakup: isi pendidikan/kurikulum, jumlah dan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, sumber pembiayaan, sistem evaluasi, serta manajemen dan proses pembelajaran. Kemudian pada pasal 18 (tentang kurikulum) dan pasal 19 (tentang ujian nasional pendidikan diniyah dasar dan menengah), pemerintah memberi kewenangan kepada Menteri Agama untuk membuat peraturan lebih lanjut dengan tetap berpedoman pada Standar Nasional Pendidikan. Demikian juga pada ayat 5 pasal 13 di atas, disebutkan bahwa untuk pengaturan selanjutnya akan diatur via

Peraturan Menteri Agama dengan berpedoman pada ketentuan Standar Nasional Pendidikan.<sup>3</sup>

Namun, Menteri Agama lambat dalam mengeluarkan Peraturan untuk menindaklanjuti PP No. 55 Tahun 2007. Hal ini mengindikasikan bahwa sesungguhnya Kemenag belum siap – untuk tidak mengatakan tidak mampu – menerima limpahan tanggung jawab dari Pemerintah, atau hal ini mengisyaratkan bahwa pihak Kemenag ragu-ragu untuk mengelola satuan pendidikan keagamaan dengan dana yang terlampau kecil bila dibandingkan dengan alokasi dana untuk satuan pendidikan umum? Padahal tawaran pemerintah melalui PP tersebut, memberi peluang kepada Kemenag untuk menentukan hal-hal yang menjadi kebutuhan dalam penyelenggaraan dan pengelolaan satuan pendidikan keagamaan.

Kebijakan pemerintah melalui PP No. 19 Tahun 2005 dan PP No. 55 Tahun 2007 jelas berimplikasi terhadap perubahan pada sisi manajerial satuan pendidikan keagamaan, tidak terkecuali satuan pendidikan keagamaan Islam, sehingga perlu bagi Kemenag untuk membuat kebijakan yang diawali dengan melakukan analisis SWOT-nya terlebih dahulu. Apa yang diperlukan dan menjadi prioritas untuk menindaklanjuti PP tersebut. Hal ini perlu, mengingat ketertinggalan yang dialami satuan pendidikan keagamaan (Islam) selama ini.

### **C. Problematika Satuan Pendidikan Keagamaan Islam**

Jika dilihat dari aspek perluasan dan pemerataan akses, keberhasilan penyelenggaraan satuan pendidikan keagamaan Islam tercermin misalnya dari tingginya angka partisipasi masyarakat Islam, terutama pada Program Wajib

---

<sup>3</sup> Republik Indonesia, *Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007*

Belajar Pendidikan Dasar. Keberhasilan ini terkait erat dengan komitmen keberpihakan satuan pendidikan keagamaan Islam terhadap kaum miskin di tengah belum pulihnya kondisi perekonomian nasional. Namun, jika dilihat dari aspek mutu dan daya saing, pada umumnya satuan pendidikan - satuan pendidikan keagamaan Islam masih berada di bawah 'standar nasional', terutama dalam hal pengelolaannya. Performa satuan pendidikan keagamaan (Islam) masih dibayang-bayangi oleh citra pendidikan yang tertinggal. Kondisi ini menunjukkan belum optimalnya upaya peningkatan mutu satuan pendidikan keagamaan (Islam).

Demikian pula kondisi gedung dan sarana pendidikan, masih jauh dari standar minimal pelayanan. Hal ini disebabkan sebagian besar gedung dan sarana yang ada merupakan hasil swadana dari masyarakat, walaupun ada subsidi dari pemerintah, jumlahnya sangat sedikit. Sebagai contoh, anggaran Dirjen Pendidikan Islam tahun 2007 adalah senilai Rp. 7 triliun. Anggaran ini diperuntukkan bagi banyak komponen pendidikan, seperti gaji guru dan tenaga kependidikan (57,1 %), dana BOS BKM dan BOS buku (25,7 %), sisanya sebagai anggaran tugas pokok dan fungsi (tupoksi) empat direktorat Kemenag dan bidang Mapenda serta Pondok pesantren (Pontren) di 32 Kanwil Kemenag Provinsi (17,1 %) atau sekitar Rp 1,2 triliun. Untuk saat ini, anggaran pendidikan keagamaan Islam di Kemenag diprediksi 20% dari anggaran pendidikan di Depdiknas (bukan dari APBD).<sup>4</sup>

Persoalan lain yang dihadapi satuan pendidikan keagamaan Islam adalah belum mampu menerapkan Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Madrasah (MPMBM). Persoalan berikutnya, pada pemenuhan Standar

---

<sup>4</sup> Muhammad Idrus, *Evaluasi Kebijakan Pemerintah dalam Bidang Pendidikan Islam*, MSI-UIN.Net, 16/9/2008

Penilaian Pendidikan, yaitu masih rendahnya pemahaman kepala madrasah dan pendidik terhadap standar penilaian. Sebagai contoh, soal penetapan Kriteria Ketuntasan Minimal (KKM) pada masing-masing mata pelajaran, sebagai akibat dari perbedaan penafsiran pada panduan KKM. Belum lagi rendahnya pemahaman tentang alat evaluasi yang lainnya.<sup>5</sup>

Permasalahan yang dihadapi satuan pendidikan keagamaan (Islam) di atas, masih ditambah lagi dengan jumlah satuan pendidikan keagamaan swasta (sebagian besar madrasah di Indonesia adalah swasta),<sup>6</sup> yang kurang mendapat perhatian dari pemerintah. Kondisi ini semakin terpuruk karena sebagian lokasi madrasah berada di daerah pinggiran dan pedesaan, sehingga akses informasi pun sangat sulit. Padahal, jika ditinjau dari sejarah perkembangan madrasah, hampir semua madrasah di lingkungan Kemenag berasal dari madrasah swasta yang dinegerikan. Hampir tidak ditemukan madrasah negeri yang didirikan secara khusus.<sup>7</sup> Kondisi demikian jelas menambah kesulitan dalam pengelolaan, terkait dengan faktor pendanaan.

Persoalan di atas belum termasuk masalah pengembangan kurikulum. Kebijakan pendidikan nasional yang selama ini sentralistik telah berdampak terhadap masyarakat yang serba tergantung pada budaya menunggu petunjuk dan kebijakan dari instansi yang ada di atasnya, sehingga setiap keputusan yang akan dijalankan pun tentu akan seragam

---

<sup>5</sup> Khaeruddin, et al., *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan: Konsep dan Implementasinya di Madrasah*, (Yogyakarta: Pilar Media bekerja sama dengan Madrasah Development Center (MDC), cet II, 2007), hal. 12-13

<sup>6</sup> Untuk madrasah di Jawa Tengah yang berjumlah 5.555 buah, 94,69 % adalah madrasah swasta, dan 5,30 % madrasah negeri. Lihat Khaeruddin, et al., *Kurikulum Tingkat...*, hal. ix. Di Sulawesi Selatan, jumlah madrasah dari tingkat Ibtidaiyah, Tsanawiyah, dan Aliyah, semuanya berjumlah 1.319 buah, dan 1.209 madrasah swasta, 110 madrasah negeri. Lihat Abd. Rahman Halim, *"Kebijakan dan Partisipasi Masyarakat: Studi Kritis Terhadap Perspektif Pembinaan Madrasah Swasta di Sulawesi Selatan"*, Disertasi; Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga, 2007, hal. 3. Kondisi ini hampir terjadi di seluruh wilayah di Indonesia.

<sup>7</sup> Husni Rahim, *Madrasah dalam Politik Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Logos Wacana Ilmu, t.t), hal. 159

(budaya uniformitas). Dalam masalah pengembangan kurikulum, budaya semacam itu sangat kental mewarnai satuan pendidikan keagamaan (Islam). Lihat saja ketika diadakan *workshop* tentang pembuatan silabus maupun perangkat pembelajaran yang lain, sebagian besar peserta hanya mengekor pada peserta yang terlihat mampu. Sehingga hasilnya pun didapati perangkat pembelajaran yang seragam. Setelah tiba di tempat tugas, mereka hanya mengganti identitas satuan pendidikannya saja. Padahal kondisi masing-masing satuan pendidikan belum tentu sama, sehingga kebutuhan silabus dan perangkat pembelajarannya pun belum tentu sama. Hal yang demikian, mengindikasikan bahwa sumber daya manusia yang dimiliki satuan pendidikan keagamaan (Islam) masih sangat memprihatinkan (*underqualified*). Indikasi tersebut diperkuat dengan data yang ditemukan oleh Madrasah Development Center (MDC).<sup>8</sup>

Problematika yang dihadapi satuan pendidikan keagamaan Islam sebagaimana penulis kemukakan di atas, menunjukkan bahwa meskipun MBS bukan hal baru bagi institusi ini, namun karena kebijakan pemerintah dalam pengelolaan yang masih terkesan diskriminatif, maka satuan pendidikan keagamaan (Islam) tetap saja mengalami banyak ketertinggalan.

#### **D. Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Pada Satuan Pendidikan Keagamaan (Islam)**

Kementerian Agama sebagai penanggung jawab dalam pengelolaan satuan pendidikan keagamaan, sudah seharusnya mengembangkan suatu sistem perbaikan yang berkesinambungan, dan peningkatan mutu yang berkelanjutan (*continuous quality improvement*). Perbaikan-perbaikan yang

---

<sup>8</sup> Khaeruddin, et al., *Kurikulum Tingkat...*, hal. 12-13



selama ini dilakukan Kemenag, lebih bersifat parsial dan terkesan bersifat tambal sulam saja. Semestinya, dengan diberlakukannya UUSPN No. 20 Tahun 2003, Kemenag tidak lagi mengalami ketertinggalan dengan Kemendiknas dalam hal perbaikan dan peningkatan mutu. Ini merupakan tuntutan yang harus direspons atas diberlakukannya status yang sama antara pendidikan umum dan pendidikan keagamaan. Status yang non-diskriminatif tersebut merupakan tantangan bagi Kemenag sebagai pengelola satuan pendidikan keagamaan (Islam) agar senantiasa mengurangi ketertinggalan dalam banyak hal.

Untuk mewujudkan itu semua, implementasi manajemen berbasis sekolah menjadi urgen. Hal ini diperkuat oleh pasal 51 ayat (1) UUSPN Nomor 20 Tahun 2003 dan pasal 49 ayat (1) PP No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.<sup>9</sup> Kedua pasal tersebut menyatakan bahwa dalam pengelolaan satuan pendidikan dasar dan menengah dengan menerapkan prinsip manajemen berbasis sekolah, yang ditunjukkan dengan kemandirian, kemitraan, partisipasi, keterbukaan, dan akuntabilitas. Dengan penerapan MBS, diharapkan akan meningkatkan keprofesionalan dan akuntabilitas satuan pendidikan keagamaan (Islam) sebagai pusat pembudayaan ilmu pengetahuan, keterampilan, pengalaman, sikap, dan nilai berdasarkan standar nasional dan global.

Sesuai dengan pasal 35 ayat 2 UUSPN No. 20 Tahun 2003, bahwa "Standar nasional pendidikan digunakan sebagai acuan pengembangan kurikulum, tenaga kependidikan, sarana dan prasarana, pengelolaan, dan pembiayaan",<sup>10</sup> maka dalam implementasi MBS, komponen-komponen

---

<sup>9</sup> Lihat Republik Indonesia, Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003, hal. 27. Lihat pula Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, (Jakarta: Sinar Grafika, cet. III, 2007), hal. 28

<sup>10</sup> Lihat Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, hal. 19

inilah yang harus *dimenej*, sehingga *output*-nya lebih profesional dan akuntabel. Menurut Zainuddin, pengembangan konsep manajemen ini didesain untuk meningkatkan kemampuan satuan pendidikan dan masyarakat dalam mengelola perubahan pendidikan. Pendekatan ini menuntut adanya perubahan sikap dan tingkah laku seluruh komponen satuan pendidikan dalam memahami, membantu, dan memantau pengelolaannya dengan didukung oleh pengelolaan sistem informasi yang valid.<sup>11</sup> Kehadiran pola manajemen berbasis sekolah membawa konsekuensi adanya sorotan terhadap kinerja satuan pendidikan, khususnya dari sudut pandang *input*, proses, *output*, dan dampaknya.<sup>12</sup> Kemudian untuk mengimplementasikan MBS pada satuan pendidikan keagamaan (Islam), paling tidak didukung oleh lima aspek, yaitu: iklim madrasah yang kondusif, otonomi madrasah, kewajiban madrasah, kepemimpinan madrasah yang demokratis dan profesional, dan revitalisasi partisipasi masyarakat.<sup>13</sup>

Berkaitan dengan poin pertama di atas, Mulyasa berpendapat, jika suatu lembaga pendidikan didukung oleh sarana dan prasarana serta sumber belajar yang kondusif, maka proses pembelajaran pun berlangsung nyaman dan menyenangkan (*enjoyble learning*), sehingga mendorong proses pembelajaran yang efektif, yang lebih menekankan pada belajar mengetahui (*learning to know*), belajar berkarya (*learning to do*), belajar

---

<sup>11</sup> Lihat Zainuddin, *Reformasi Pendidikan: Kritik Kurikulum dan Manajemen Berbasis Sekolah*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, cet. I, 2008), hal. 71. Baca juga H.A.R. Tilaar, *Membenahi Pendidikan Nasional*, (Jakarta: Rineka Cipta, cet. I, 2002), hal. 76-77. Bandingkan dengan Hasbullah, *Otonomi Pendidikan: Kebijakan Otonomi Daerah dan Implikasinya terhadap Penyelenggaraan Pendidikan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), hal. 3.

<sup>12</sup> Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, (Jakarta: Bumi Aksara, cet. 1, 2006), hal. Vii

<sup>13</sup> E. Mulyasa, *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*, (Jakarta: Departemen Agama RI: Direktorat Kelembagaan Agama Islam dan Direktorat Madrasah dan Pendidikan Agama Islam, 2003), hal. 22-26

menjadi diri sendiri (*learning to be*), dan belajar hidup bersama secara harmonis (*learning to live together*).<sup>14</sup> Rasionalnya, jika suasana suatu lembaga pendidikan kondusif, terlebih dapat memanfaatkan semua potensi yang dimiliki secara maksimal, maka akan terjadi proses pembelajaran yang optimal pula, sehingga fungsi suatu lembaga sebagai pusat pembudayaan ilmu pengetahuan, keterampilan, sikap, dan nilai akan terwujud. Sistem sentralisasi yang telah lama mengakar pada setiap bidang pemerintahan, tidak mudah untuk di rubah ke paradigma desentralisasi. Bagi satuan pendidikan keagamaan (Islam), ini bukan hal yang mudah, karena sekian lama dikondisikan dengan budaya menunggu ketentuan dari pusat, dan cenderung hanya sebagai pelaksana ketentuan pusat saja.

Pemerintah dengan kesungguhannya dalam merespons reformasi dalam bidang pendidikan, yaitu dengan diundangkannya UUSPN No. 20 Tahun 2003 –dengan penerapan MBS-nya– menghendaki adanya kemandirian satuan pendidikan-satuan pendidikan. Hal inilah yang menurut Mulyasa, bahwa dalam MBS, kebijakan pengembangan kurikulum dan pembelajaran beserta sistem evaluasinya harus didesentralisasikan ke madrasah, agar sesuai dengan kebutuhan peserta didik dan masyarakat secara lebih fleksibel.<sup>15</sup> Kemudian untuk muatan kurikulum, Azyumardi mengingatkan agar tidak keluar dari filsafat yang mendasari kurikulum satuan pendidikan. Lebih lanjut diungkapkan bahwa muatan kurikulum setidaknya memenuhi syarat kebiasaan untuk dipelajari (*learnability*), serta konsistensi dan relevansi dengan realitas sosial.<sup>16</sup> Selain itu, Westmeyer menekankan bahwa dalam pengembangan kurikulum mesti

---

<sup>14</sup> Ibid., hal. 22-26.

<sup>15</sup> Ibid., hal. 23

<sup>16</sup> Azyumardi Azra, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional: Rekonstruksi dan Demokratisasi*, (Jakarta: Penerbit Buku Kompas, cet. I, 2002), hal. 99.

mempertimbangkan permintaan *client*.<sup>17</sup> Client utama sekolah – penulis mengistilahkan dengan pelanggan primer dalam dunia pendidikan – adalah peserta didik. Selain itu, aspek budaya juga perlu dipertimbangkan. Menyikapi pendapat di atas, memang semestinya pihak Kemendiknas dan Kemenag (Pemerintahan Pusat) tidak lagi melakukan intervensi terhadap kurikulum dan evaluasinya (termasuk UNAS; tidak perlu diadakan lagi).

Satuan pendidikan yang menyelenggarakan, mereka pula yang lebih mengerti bagaimana prosesnya, sehingga yang lebih berkepentingan dalam evaluasinya pun satuan pendidikan dan masyarakat sebagai pemiliknya. Inilah sesungguhnya yang dinamakan otonomi lembaga yang menjadi prasyarat dalam implementasi MBS.

Untuk mewujudkan otonomi lembaga diperlukan kesiapan sumber daya manusianya yang mampu merumuskan, mengembangkan, dan mengadakan evaluasi secara otonom. Paling tidak, ini diawali perbaikan kepemimpinannya terlebih dahulu. Hasil studi Burns tentang kepemimpinan, menunjukkan bahwa pemimpin yang paling sukses untuk melakukan perubahan adalah yang berusaha menerapkan kepemimpinan transformatif atau transformasional.<sup>18</sup> Kepemimpinan transformatif sangat diperlukan dalam satuan pendidikan keagamaan (Islam). Sebagian besar (90%)<sup>19</sup> madrasah adalah swasta, sebagian berlindung di bawah yayasan, yang kental dengan nuansa kepemimpinan yang

---

<sup>17</sup> Dede Rosyada, *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*, (Jakarta: Kencana, cet. III, 2007), hal. 86. Lihat pula M. Sirozi, *Politik Pendidikan: Dinamika Hubungan antara Kepentingan Kekuasaan dan Praktik Penyelenggaraan Pendidikan*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), hal. 207.

<sup>18</sup> Sulthon Masyhud, et al., *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Diva Pustaka, 2004), hal. 41.

<sup>19</sup> Data Statistik di Jawa Timur tahun 2003. Lihat Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam: di Sekolah, Madrasah, dan Perguruan Tinggi*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2007), hal. 185.

*paternalistik* (bertumpu pada seseorang). Dengan kondisi yang demikian, tentu harus ada *political will* dari para pimpinan di satuan pendidikan keagamaan Islam, untuk merubah pola kepemimpinan menjadi lebih transformatif.

Dalam implementasinya, MBS dan peran serta masyarakat ibarat dua sisi mata uang, keduanya harus berjalan sinergis. Dengan partisipasi/pelembagaan warga sekolah, rasa memiliki terhadap sekolah dapat ditingkatkan. Peningkatan rasa memiliki ini akan mendorong peningkatan rasa tanggung jawab dan akan berimplikasi pada dedikasi warga sekolah dan masyarakat terhadap sekolah. Peran serta masyarakat telah diatur dalam suatu kelembagaan yang disebut dengan Komite Sekolah. Secara resmi keberadaan Komite Sekolah ditunjukkan melalui Surat Keputusan Mendiknas Nomor 044/U/2002 tentang Dewan Pendidikan dan Komite Sekolah.<sup>20</sup> Dalam hal ini, Komite Sekolah dituntut bukan hanya dalam masalah pendanaan atau berperan sebagai pengetok palu pada saat sosialisasi program saja, melainkan secara bersama-sama merumuskan peningkatan kualitas sampai pada persoalan akuntabilitas lembaga.

Peran serta masyarakat harus dibarengi pula dengan prinsip kemitraan, termasuk dunia kerja dan dunia industri yang nantinya menjadi pemakai output lembaga tersebut. Dalam hal ini, para pimpinan satuan pendidikan keagamaan (Islam) semestinya memiliki jaringan luas dengan dinas pemerintahan, perusahaan, dan dunia kerja lainnya. Salah satu jalan yang ditempuh misalnya dengan menjalin hubungan dengan alumni yang sukses.

Berkaitan dengan pasal 13 ayat (4) PP No. 55 Tahun 2007, bahwa syarat penyelenggaraan satuan pendidikan keagamaan harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut: a) isi pendidikan/kurikulum; b) jumlah dan kualifikasi pendidik

---

<sup>20</sup> Rohiat, *Manajemen Sekolah: Teori dan Praktik*, (Bandung: Refika Aditama, cet I, 2008), hal. 48.

dan tenaga kependidikan; c) sarana dan prasarana yang memungkinkan terselenggaranya kegiatan pembelajaran; d) sumber; pembiayaan untuk kelangsungan program pendidikan; e) sistem evaluasi; dan f) manajemen dan proses pendidikan,<sup>21</sup> maka lagi-lagi satuan pendidikan dihadapkan dengan berbagai hal yang menuntut kesiapan sumber daya (*resources*) dalam implementasi MBS, dalam arti keenam syarat tersebut dikelola secara profesional, memenuhi tuntutan masyarakat sebagai *user* (pemakai) dan dapat dipertanggungjawabkan (akuntabel). Untuk mewujudkannya, diperlukan paling tidak tiga kompetensi, yaitu: kompetensi teknis, kompetensi *shareholder* (user), dan kompetensi manajemen.<sup>22</sup> Ketiga kompetensi ini perlu dikuasai dengan baik oleh satuan pendidikan keagamaan (Islam).

Berkaitan dengan upaya untuk meningkatkan kualitas, Kemenag telah menjalin kerja sama dengan beberapa lembaga berupa BEP (*Basic Education Project*) untuk MI dan MTs, dan DMAP (*Development Madrasah Aliyah Project*).<sup>23</sup> Kerja sama ini sangat direspons positif, meskipun baru diprioritaskan menggembirakan. Bahkan menurut Muhaimin, hasil tersebut memenuhi tiga tuntutan minimal dalam peningkatan kualitas madrasah, yaitu: *pertama*, bagaimana menjadikan madrasah sebagai wahana pembinaan ruh atau praktek hidup keislaman; *kedua*, bagaimana madrasah tidak termarginalkan oleh sekolah umum; *ketiga*, bagaimana madrasah mampu merespons tuntutan masa depan guna mengantisipasi perkembangan iptek dan era globalisasi.<sup>24</sup>

---

<sup>21</sup> Lihat Republik Indonesia, Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007

<sup>22</sup> H.A.R. Tilaar, *Membenahi Pendidikan...*, hal. 83

<sup>23</sup> Muhaimin, *Pengembangan Kurikulum...*, hal. 188.

<sup>24</sup> *Ibid.*, hal. 188.

Pelatihan-pelatihan yang diselenggarakan oleh Kemenag, berupa pelatihan manajemen, peningkatan kualitas tenaga pendidik dan kependidikan, pengembangan kurikulum, mestinya dilakukan secara rutin dan terus dikembangkan. Pendekatan dengan *Total Quality Management* (TQM) dan Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (MMSDM) sudah saatnya digunakan dalam peningkatan kualitas satuan pendidikan keagamaan Islam. Upaya tersebut dapat dilakukan melalui kerja sama dengan Dinas Pendidikan dan Pemerintah Daerah dalam pengadaan nara sumbernya, sehingga sampai pada pengembangan *quality education vis-à-vis* sistem pendidikan umum. Dengan mempertimbangkan faktor-faktor tersebut, satuan pendidikan keagamaan (Islam) optimis bisa bersaing dan mampu menghadapi tantangan baik nasional maupun global, tanpa harus kehilangan ciri khasnya,<sup>25</sup> sebagaimana dikhawatirkan sebagian kalangan. Mengenai bidang sarana dan prasarana yang belum memadai, pendekatan efisiensi bisa dijadikan alternatif. Pendekatan ini digunakan untuk mengantisipasi keterbatasan dalam anggaran. Prinsip ini dikenal sebagai prinsip dasar dalam manajemen ketika terjadi keterbatasan dalam sumber daya. Efisiensi menurut Drucker adalah *the extent to wich the result produced was produced at least cost.*<sup>26</sup>

Prinsip tersebut juga sejajar dengan prinsip yang dinyatakan dalam UUSPN No. 20 Tahun 2003 pasal 48 ayat (1), bahwa “pengelolaan dana pendidikan dengan prinsip keadilan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas”. Fenomena yang terjadi di masyarakat sekarang ini, hampir di setiap desa didirikan satuan pendidikan keagamaan (Islam), terutama MTs. Dengan pendekatan efisiensi, mestinya tidak perlu dilakukan. Akan lebih efektif apabila MTs-MTs yang berjarak tidak terlalu jauh

---

<sup>25</sup> Ibid., hal. 188.

<sup>26</sup> Riant Nugroho, *Kebijakan Pendidikan Unggul*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2008), hal. 119.

digabungkan saja, sehingga dana yang digunakan untuk operasional pendirian MTs, bisa dimanfaatkan untuk peningkatan kualitas. Secara keilmuan, penggabungan ini didukung oleh pemikiran Herbert Simon yang mengemukakan bahwa alasan penyelenggaraan desentralisasi mengacu kepada dua alasan dan tujuan, yaitu *efficiency and adequacy*.<sup>27</sup> Artinya, untuk pencapaian kinerja, tidak selalu diselesaikan dengan pemekaran atau pembentukan lembaga, karena konsekuensi logisnya adalah peningkatan biaya kelembagaan.

Namun, rasa optimisme harus dikedepankan, sehingga implementasi MBS dalam penyelenggaraan satuan pendidikan keagamaan (Islam) dapat diwujudkan dengan optimal. Komitmen dan kerja keras dari stakeholders pada satuan pendidikan keagamaan (Islam) sangat diperlukan, sehingga satuan pendidikan keagamaan (Islam) menjadi suatu lembaga bukan saja diakui keberadaannya, tetapi merupakan satuan pendidikan yang benar-benar profesional dan akuntabel. Dengan demikian, tidak ada lagi kekhawatiran bahwa implementasi MBS akan mandul oleh karena keterbatasan sumber daya (*resources*) dan kurikulum yang tidak terarah. Akan tetapi yang lebih penting adalah bagaimana upaya meningkatkan kualitas pada satuan pendidikan keagamaan (Islam), tanpa banyak bergantung kepada pemerintah –dengan dana yang sangat kecil– melainkan dengan kemandirian dari stakeholders pada satuan pendidikan keagamaan (Islam).

## **E. Penutup**

Kebijakan pemerintah melalui Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, bertekad menghilangkan diskriminasi. Berdasarkan UU ini pula, Manajemen Berbasis Sekolah (MBS) menjadi prinsip dalam penyelenggaraan satuan pendidikan dasar dan menengah, dan harus memenuhi

---

<sup>27</sup> Ibid., hal. 117.



mutu minimal yang ada dalam Standar Nasional Pendidikan. Sedangkan untuk penyelenggaraan satuan pendidikan keagamaan (Islam), pemerintah mengaturnya melalui PP No. 55 Tahun 2007. Tuntutan UU dalam hal pengelolaan satuan pendidikan, merupakan beban berat bagi satuan pendidikan keagamaan (Islam) yang memiliki sumber daya sangat terbatas, dan pengelolaannya diserahkan kepada Kementerian Agama yang masih sentralistik. Padahal untuk pendidikan umum, pengelolaannya dilimpahkan kepada Pemerintah Daerah.

Di sini masih tampak ada diskriminasi dalam pengelolaannya. Problematika yang dihadapi satuan pendidikan keagamaan (Islam) antara lain: *pertama*, pembiayaan dalam penyelenggaraan pendidikan sangat minim; *kedua*, tenaga pendidik dan kependidikan belum memenuhi standar kompetensi; *ketiga*, sarana dan prasarana yang masih memprihatinkan, karena sebagian besar merupakan hasil swadana masyarakat; *keempat*, tidak optimal dalam pengembangan kurikulum, karena terkungkung kebijakan yang sentralistik. Tercapainya profesionalitas dan akuntabilitas yang optimal merupakan tantangan dalam implementasi MBS pada satuan pendidikan keagamaan (Islam), karena hampir sepanjang berdirinya negara Indonesia, institusi ini kurang pembinaan dari pemerintah. <^>

## DAFTAR PUSTAKA

- Azra, Azyumardi. 2002. *Paradigma Baru Pendidikan Nasional: Rekonstruksi dan Demokratisasi*, Jakarta: Penerbit Buku Kompas, cet. I.
- Danim, Sudarwan. 2006. *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, Jakarta: Bumi Aksara, cet. 1.
- Halim, Abd. Rahman. 2007. *Kebijakan dan Partisipasi Masyarakat: Studi Kritis Terhadap Perspektif Pembinaan Madrasah Swasta di Sulawesi Selatan*, Disertasi; Yogyakarta: Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.

- Hasbullah. 2007. *Otonomi Pendidikan: Kebijakan Otonomi Daerah dan Implikasinya terhadap Penyelenggaraan Pendidikan*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Idrus, Muhammad. *Evaluasi Kebijakan Pemerintah dalam Bidang Pendidikan Islam*, MSI-UII.Net, 16/9/2008
- Khaeruddin, et al.. 2007. *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan: Konsep dan Implementasinya di Madrasah*, Yogyakarta: Pilar Media bekerja sama dengan Madrasah Development Center (MDC), cet II.
- Masyhud, Sulthon, et al. 2004. *Manajemen Pondok Pesantren*, Jakarta: Diva Pustaka.
- Muhaimin. 2007. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam: di Sekolah, Madrasah, dan Perguruan Tinggi*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Mulyasa, E. 2003. *Pedoman Manajemen Berbasis Madrasah*, Jakarta: Departemen Agama RI: Direktorat Kelembagaan Agama Islam dan Direktorat Madrasah dan Pendidikan Agama Islam.
- Murziqin, R., Tabrani ZA, & Zulfadli. (2012). Performative Strength in the Hierarchy of Power and Justice. *Journal of Islamic Law and Culture*, 10(2), 123-144.
- Rahim, Husni. Tt. *Madrasah dalam Politik Pendidikan di Indonesia*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, tp.
- Republik Indonesia. 2007. *Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan*, Jakarta: Sinar Grafika, cet. III.
- Tabrani ZA. (2009). *Ilmu Pendidikan Islam (antara Tradisional dan Modern)*. Kuala Lumpur: Al-Jenderami Press.
- Tabrani ZA. (2011). Dynamics of Political System of Education Indonesia. *International Journal of Democracy*, 17(2), 99-113.
- Tabrani ZA. (2012). Future Life of Islamic Education in Indonesia. *International Journal of Democracy*, 18(2), 271-284.
- Tabrani ZA. (2013a). *Pengantar Metodologi Studi Islam*. Banda Aceh: SCAD Independent.
- Tabrani ZA. (2013b). Modernisasi Pengembangan Pendidikan Islam (Suatu Telaah Epistemologi Pendidikan). *Serambi Tarbawi*, 1(1), 65-84.

- Tabrani. ZA. (2011). Pendidikan Sepanjang Abad (Membangun Sistem Pendidikan Islam di Indonesia Yang Bermartabat). Makalah disampaikan pada Seminar Nasional 1 Abad KH. Wahid Hasyim. Yogyakarta: MSI UII, April 2011.
- Tabrani. ZA. (2012). Hak Azazi Manusia dan Syariat Islam di Aceh. Makalah disampaikan pada International Conference Islam and Human Right, MSI UII April 2012, 281-300
- Tabrani. ZA. (2013). Urgensi Pendidikan Islam dalam Pemberdayaan Masyarakat. *Jurnal Sintesa*, 13(1), 91-106
- Tilaar, H.A.R. 2002. *Membenahi Pendidikan Nasional*, Jakarta: Rineka Cipta, cet. I.
- Zainuddin, 2008. *Reformasi Pendidikan: Kritik Kurikulum dan Manajemen Berbasis Sekolah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, cet. I.



## STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU PADA SMP NEGERI 3 BIREUEN

**Bahron Walidin**

Email: Bahronwalidin@yahoo.com

### ABSTRAK

*Strategi kepala sekolah sangat mempengaruhi kompetensi guru yang dilakukan dengan pembinaan dan memberikan kesempatan kepada guru untuk meningkatkan kualifikasi pendidikannya. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: 1) strategi kepala sekolah dalam menyusun program, 2) melaksanakan program, 3) melaksanakan evaluasi dan 4) hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Strategi dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru melibatkan wakil kepala sekolah dan guru-guru senior, kegiatan dilaksanakan secara transparan dan diketahui oleh semua guru-guru. 2) Strategi dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru berupa memberikan bimbingan, bantuan dan pembinaan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi kepribadiannya dalam pengelolaan pembelajaran, sehingga dapat saling bekerja sama mendukung tercapainya tujuan sekolah. 3) Strategi dalam meningkatkan kompetensi profesional guru dilaksanakan dalam bentuk demokrasi atau tidak mencari kesalahan. 4) Strategi dalam meningkatkan kompetensi sosial guru dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru dalam bentuk pengecekan kembali cara berkomunikasi secara lisan dan tulisan.*

**Key Word:** Strategi Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru.

## A. Pendahuluan

Kepala sekolah merupakan pemimpin pendidikan di sekolah. Pada umumnya kepala sekolah memiliki tanggungjawab sebagai pemimpin di bidang pengajaran dan pengembangan kurikulum, administrasi personalia, administrasi personalia staf, hubungan masyarakat, dan perlengkapan organisasi di sekolah. Sebagai pemimpin pendidikan, agar kepala sekolah menjalankan fungsinya secara optimal, maka perlu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat.

Ketercapaian tujuan pendidikan sangat bergantung pada kecakapan dan kebijakan kepala sekolah. Hal ini karena kepala sekolah seorang pejabat profesional dalam organisasi sekolah yang bertugas mengatur semua sumber organisasi dan bekerjasama dengan guru-guru dalam mendidik siswa untuk mencapai tujuan pendidikan. Oleh karena itu, kepala membutuhkan suatu strategi yang tepat untuk memberdayakan personel sekolah terutama dalam meningkatkan kompetensi guru.

Strategi kepala sekolah merupakan sebuah rencana yang dimiliki seseorang dengan kemampuan semaksimal mungkin dalam menjalankan tugasnya. Kepala sekolah harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Strategi merupakan pola umum rentetan kegiatan yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu.<sup>1</sup>

Tugas kepala sekolah bukan hanya dalam bidang administrasi saja namun juga meliputi pemberdayaan sumber daya, baik manusia dan

---

<sup>1</sup> Wina Sanjaya, *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. (Jakarta: Kencana, 2006), hal. 99.

materi untuk meraih tujuan yang ditetapkan oleh kepala sekolah. Peran kepala sekolah sebagai *edukator* memiliki tujuh aspek kinerjanya, yaitu: 1) prestasi sebagai guru, 2) kemampuan membimbing guru, 3) kemampuan membimbing karyawan, 4) membimbing peserta didik, 5) mengembangkan staf, 6) mengikuti perkembangan iptek, dan 7) memberi contoh mengajar yang baik.<sup>2</sup>

Dalam memberdayakan sekolah diharapkan kepala sekolah memiliki penguasaan manajemen yang efektif dan efisien. Kepala sekolah, harus mampu berfungsi sebagai *edukator*, *manajer*, *administrator*, *supervisor*, *leader*, *inovator*, *motivator*. Kepala sekolah diharapkan mampu memberdayakan para guru dalam melaksanakan program serta mampu meningkatkan kompetensi guru sehingga proses pendidikan dapat berjalan dengan baik dan efisien.

Maju mundurnya pendidikan sangat dipengaruhi oleh guru, karena guru memegang peran penting dalam kemajuan iptek dan perkembangan global. Guru mempunyai peran yang sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya di bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan sebagai tenaga profesi yang bermartabat dan profesional. Guru merupakan sentral dari peningkatan kualitas pendidikan yang bertumpu pada proses belajar mengajar.<sup>3</sup> Guru sebagai tenaga profesional maka perlu dilakukan pembinaan secara terus menerus dan berkesinambungan, dalam menjadikan guru sebagai tenaga kerja perlu diperhatikan, dihargai dan diakui keprofesionalannya.

---

<sup>2</sup> Cut Zahri Harun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Pena Persada, 2009), hal. 29.

<sup>3</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung: Rosda Karya, 2009), hal. 5.

Hasil pengamatan awal penulis di SMP Negeri 3 Bireuen Kabupaten Bireuen, penulis menyimpulkan bahwa guru yang sudah lulus sertifikat cenderung kurang memperlihatkan kompetensi dan profesional kerja yang memadai. Hal ini disebabkan guru terjebak dalam tugas pasif, monoton, kurang kreatif, kurang menggunakan metode pembelajaran yang variatif, kooperatif dan sebagainya.

## **B. Kepala Sekolah dan Peningkatan Kompetensi Guru**

### **1. Pengertian Strategi Kepala Sekolah**

Strategi adalah suatu seni menggunakan kecakapan dan sumber daya suatu organisasi untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Strategi mempunyai pengertian suatu garis-garis besar haluan untuk bertindak dalam usaha mencapai sasaran yang telah ditentukan, dihubungkan dengan belajar mengajar strategi bisa diartikan sebagai pola-pola umum kegiatan guru dan anak didik dalam perwujudan kegiatan belajar untuk mencapai tujuan yang telah digariskan. Strategi mengacu proses-proses berpikir yang digunakan oleh seseorang, dalam mempengaruhi hal-hal yang dipelajari, strategi tersebut merupakan pola memecahkan masalah tertentu, untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi.<sup>4</sup>

Dalam usaha meningkatkan kompetensi guru dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka sangat menentukan strategi yang digunakan oleh kepala sekolah perlunya pelaksanaan peningkatan kompetensi guru secara berkelanjutan dan sistematis secara terus menerus

---

<sup>4</sup> Trianto. *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif-Progresif*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2009), hal. 139.

sehingga memungkinkan kompetensi guru akan meningkat dan pendidikan akan lebih baik apabila seseorang pendidik tidak mendidik dengan keahliannya atau kemampuannya yang hancur adalah muridnya.

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Tugas pokok dan fungsi kepala sekolah dilaksanakan berdasarkan tupoksinya. Oleh sebab itu, tupoksi kepala sekolah meliputi: (1) perencanaan program (2) pelaksanaan rencana kerja, (3) pengawasan dan evaluasi, (4) kepemimpinan sekolah, (5) sistem informasi sekolah.<sup>5</sup>

Strategi kepala sekolah adalah pengetahuan, keterampilan dan nilai-nilai dasar yang direfleksikan seorang kepala sekolah dalam kebiasaan berpikir dan bertindak secara konsisten yang memungkinkannya menjadi kompeten atau berkemampuan dalam mengambil keputusan tentang penyediaan, pemanfaatan dan peningkatan potensi sumber daya yang ada untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolahnya.

## **2. Pentingnya Kompetensi Guru**

Kompetensi adalah kemampuan yang menggambarkan kelayakan setiap individu dalam menjalankan tugas. kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.<sup>6</sup> Kompetensi memperlihatkan perilaku yang memungkinkan mereka menjalankan tugas dengan cara yang diinginkan dan tidak sekedar bersifat rutinitas.

Guru sebagai arsitek perubahan perilaku peserta didik dan sekaligus sebagai model panutan para peserta didik, dituntut memiliki

---

<sup>5</sup> Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Sekolah.

<sup>6</sup> Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.



kompetensi yang paripurna. Dalam rangka melakukan perubahan perilaku peserta didik tugas guru yang paling penting adalah mengajar dan mendidik murid. Sebagai pengajar guru menyampaikan ilmu pengetahuan atau keterampilan kepada orang lain dengan menggunakan cara-cara tertentu sehingga pengetahuan atau keterampilan itu menjadi milik orang tersebut.

Pada hakikatnya orientasi kompetensi guru ini tidak hanya diarahkan pada intelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan proses belajar mengajar bersama anak didiknya saja, akan tetapi punya jangkauan yang lebih luas lagi, yaitu sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat yang nantinya mempergunakannya.

Kompetensi memperlihatkan perilaku yang memungkinkan mereka menjalankan tugas dengan cara yang diinginkan dan tidak sekedar bersifat rutinitas. Kompetensi adalah (1) menunjukkan kepada kemampuan untuk mengerjakan suatu pekerjaan, (2) kompetensi merupakan sifat orang-orang (kompeten), yakni memiliki kecakapan, daya (kemampuan), otoritas (kewenangan), kemahiran (keterampilan), pengetahuan dan sebagainya untuk menjalankan apa yang diperlukan, (3) kompetensi menunjukkan kepada tindakan (kinerja) rasional yang dapat mencapai tujuan secara memuaskan berdasarkan kondisi yang diharapkan.<sup>7</sup>

Guru juga merupakan seorang yang mempunyai kemampuan dalam menata dan mengelola kelas, di mana secara sadar mengarahkan pengalaman dan tingkah laku dari seorang individu hingga dapat terjadi pendidikan. Guru adalah sebagai seorang manajer di dalam organisasi kelas. Sebagai seorang manajer, aktivitas guru mencakup kegiatan

---

<sup>7</sup> Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*, (Bandung: Mutiara Ilmu, 2007), hal. 68.

merencanakan, mengorganisir, memimpin, dan mengevaluasi hasil kegiatan belajar mengajar yang dikelolanya.

Kompetensi yang harus dimiliki oleh tenaga guru antara lain kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial.<sup>8</sup> Kompetensi tersebut akan terwujud dalam bentuk penguasaan pengetahuan dan profesional dalam menjalankan fungsinya sebagai guru.

### **C. Kompetensi Guru**

#### **1. Pedagogik Guru**

Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik. Dalam SNP penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir (a) dikemukakan bahwa “kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya”.

Pengembangan peserta didik merupakan bagian dari kompetensi pedagogik yang harus dimiliki guru, untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimiliki oleh setiap peserta didik. Kompetensi pedagogik merupakan kemampuan guru dalam pengelolaan pembelajaran peserta didik dan sekurang kurangnya meliputi hal-hal sebagai berikut. Pemahaman landasan atau wawasan pendidikan, pemahaman terhadap

---

<sup>8</sup> Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

peserta didik, pengembangan kurikulum, perencanaan pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran yang mendidik dan dialogis, pemanfaatan teknologi pembelajaran, evaluasi hasil belajar, pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.<sup>9</sup>

## **2. Kompetensi Kepribadian Guru**

Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir (b), dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan “kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia”.

Kompetensi kepribadian memiliki peran dan fungsi yang sangat penting dalam membentuk kepribadian anak, guna menyiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia, serta mensejahterakan masyarakat, kemajuan negara, dan bangsa pada umumnya. Pribadi guru juga sangat berperan dalam membentuk pribadi peserta didik. Ini dapat dimaklumi karena manusia merupakan makhluk yang suka mencontoh, termasuk mencontoh pribadi gurunya dalam membentuk pribadinya. Semua itu menunjukkan bahwa kompetensi personal atau kepribadian guru sangat dibutuhkan oleh peserta didik dalam proses pembentukan pribadinya.

## **3. Kompetensi Profesional Guru**

Peningkatan kemampuan guru sebagai upaya membantu guru yang belum profesional menjadi profesional. Peningkatan kemampuan

---

<sup>9</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung: Rosda Karya, 2009), hal. 75.

guru merupakan sesuatu yang harus diperhatikan, karena guru yang profesional yang dapat melaksanakan kegiatan belajar mengajar aktif, kreatif dan menyenangkan yang pada akhirnya dapat memperoleh hasil pendidikan yang baik dan memuaskan.

Kompetensi profesional merupakan kompetensi yang harus dikuasai guru dalam kaitannya dengan pelaksanaan tugas utamanya mengajar. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir (c), dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan “kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan.” Kompetensi profesional dapat dilihat pada memahami jenis-jenis materi pembelajaran, mengurutkan materi pembelajaran, mengorganisasikan materi pembelajaran, dan mendayagunakan sumber pembelajaran.

#### **4. Kompetensi Sosial Guru**

Kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Kompetensi sosial guru memegang peranan penting, karena sebagai pribadi yang hidup di tengah-tengah masyarakat, guru perlu juga memiliki kemampuan untuk berbaur dengan masyarakat melalui kemampuannya, antara lain melalui kegiatan olah raga, keagamaan, dan kepemudaan. Dalam Standar Nasional Pendidikan, penjelasan Pasal 28 ayat 3 butir (d), dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan “kompetensi sosial adalah kemampuan guru sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan

peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar”.

Kompetensi sosial salah satu syarat atau unsur untuk melengkapi peserta didik menjadi seorang guru yang profesional karena mengajar adalah sebagai proses yang bersifat manusiawi, menyukai dirinya dan memiliki pandangan yang positif terhadap orang lain, berpengalaman luas dan mengetahui sumber-sumber informasi, dapat berkomunikasi secara efektif. Kompetensi sosial merupakan kemampuan guru sebagai bagian dan masyarakat, yang sekurang-kurangnya memiliki kompetensi untuk berkomunikasi secara lisan, tulisan, dan isyarat menggunakan teknologi komunikasi dan informasi secara fungsional bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua wali peserta didik; dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitar guru.<sup>10</sup>

Oleh karena itu, guru dituntut untuk memiliki kompetensi sosial yang memadai, terutama dalam kaitannya dengan pendidikan, yang tidak terbatas pada pembelajaran di sekolah tetapi juga pada pendidikan yang terjadi dan berlangsung di masyarakat. guru harus membuat komunikasi dan bergaul dengan peserta didik untuk dapat menarik simpatik, kolaborasi, suka menolong, komunikatif dan kooperatif.

#### **D. Hasil Pembahasan**

##### **1. Strategi kepala sekolah meningkatkan kompetensi pedagogik guru**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru pada SMP Negeri 3 Bireuen Kabupaten Bireuen melibatkan wakil kepala sekolah dan guru-guru senior,

---

<sup>10</sup> Ibid., hal. 135.

sehingga kegiatan peningkatan kompetensi guru yang dilaksanakan secara transparan dan diketahui oleh semua guru-guru jadi kompetensi pedagogik guru mampu, menguasai karakteristik peserta didik dari semua aspek, memahami landasan kependidikan, perancangan pembelajaran, mengembangkan kurikulum terkait dengan pembelajaran, mengembangkan potensi peserta didik dari berbagai potensi yang dimiliki, memanfaatkan hasil evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, berkomunikasi secara empatik sopan santun dengan peserta didik, melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan pembelajaran.

Aspek pedagogik guru sangat menyentuh peserta didik dalam hal proses pembelajaran di kelas dan peserta tidak merasa bosan dan jenuh kadang kala metode yang digunakan terlalu monoton dalam pembelajaran di kelas begitu juga pendidik tidak harus merasa kehabisan materi ajar bila sedang berada di depan peserta didiknya. Pembelajaran pada hakikatnya merupakan proses komunikasi antara peserta dengan pendidik serta antar peserta didik dalam rangka perubahan sikap. Pembelajaran memiliki hakikat perencanaan atau perancangan (*desain*) sebagai upaya untuk membelajarkan siswa.<sup>11</sup>

Guru bertindak selaku fasilitator yang berusaha menciptakan proses belajar mengajar yang efektif, mengembangkan bahan pelajaran dengan baik dan meningkatkan kemampuan peserta didik untuk menyimak pelajaran dan menguasai tujuan-tujuan pendidikan yang harus mereka capai. Hal ini menuntut perubahan-perubahan dalam pengorganisasian kelas, pengelolaan kelas, penggunaan metode mengajar, strategi belajar mengajar, maupun sikap dan karakteristik guru dalam mengelola proses belajar mengajar.

---

<sup>11</sup> Martinis Yamin dan Maisah. *Manajemen Pembelajaran Kelas*. (Jakarta: Gaung Persada Press, 2009), hal. 123.

## 2. Strategi kepala sekolah meningkatkan kompetensi kepribadian guru

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru pada SMP Negeri 3 Bireuen Kabupaten Bireuen berupa memberikan bimbingan, bantuan dan pembinaan kepada guru untuk meningkatkan kompetensi kepribadiannya dalam pengelolaan pembelajaran, sehingga dapat saling bekerja sama mendukung tercapainya tujuan sekolah.

Strategi kepala sekolah merupakan pemberdayaan yang bersifat membantu kesulitan guru atau warga sekolah dalam melaksanakan proses belajar mengajar yang mengarah ke arah perbaikan sehingga hasil belajar berlangsung sesuai dengan tujuan yang sudah ditetapkan. Kepala sekolah sebagai orang yang terpandang di lingkungan masyarakat sekolah. Kepala sekolah sebagai pusat teladan bagi warga sekolah dan warga masyarakat di sekitar sekolah, karena itu kepala sekolah wajib melaksanakan petunjuk tentang usaha peningkatan ketahanan sekolah. Pada umumnya kepala sekolah memiliki tanggungjawab sebagai pemimpin di bidang pengajaran dan pengembangan kurikulum, administrasi personalia, administrasi personalia staf, hubungan masyarakat, dan perlengkapan organisasi di sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut memiliki berbagai hal, seperti ciri-ciri kepemimpinan, yaitu: 1) iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, 2) imajinasi yang kuat, 3) emosi yang stabil, 4) mampu hidup dalam menghadapi kegagalan, 5) berpikir terbuka, 6) rendah hati (bukan berarti rendah diri), 7) mempunyai pemikiran yang sabar dan tekun, 8) disiplin, 9) memperhitungkan efektivitas dan efisiensi, dan 10) memiliki rasa humor dan berjiwa seni.<sup>12</sup> Strategi kepala sekolah merupakan sebuah rencana yang dimiliki seseorang dengan kemampuan semaksimal mungkin dalam menjalankan tugasnya.

---

<sup>12</sup> Murniati AR. *Manajemen Strategik*. (Bandung: Cita Pustaka Media Perintis, 2008), hal. 123.

### **3. Strategi kepala sekolah meningkatkan kompetensi profesional guru**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru pada SMP Negeri 3 Bireuen Kabupaten Bireuen dilaksanakan dalam bentuk demokrasi atau tidak mencari kesalahan. Program pelatihan harus diberikan berdasarkan kebutuhan, kemampuan apa yang masih rendah, pelatihan diberikan kepada guru untuk mempermudah guru dalam melakukan pembelajaran terkait dengan tugas pekerjaannya sebagai pendidik.

Tugas profesional guru adalah melakukan kegiatan mengajar, dan selanjutnya siswa memberikan respons-respons yang disebut belajar. Interaksi kedua kegiatan ini yaitu mengajar dan belajar di dalam kelas disebut proses pengajaran. Guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.<sup>13</sup>

Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang telah ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi profesional merupakan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam, yang mencakup penguasaan materi kurikulum mata pelajaran di sekolah dan substansi keilmuan yang menaungi materinya, serta penguasaan terhadap struktur dan metodologi keilmuannya.

### **4. Strategi kepala sekolah meningkatkan kompetensi sosial guru**

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi sosial guru pada SMP Negeri 3 Bireuen

---

<sup>13</sup> Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pasal 1 ayat 1.



Kabupaten Bireuen dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru dalam bentuk pengecekan kembali cara berkomunikasi secara lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitarnya, pada saat proses belajar mengajar berlangsung.

Kompetensi sosial merupakan salah satu daya atau kemampuan guru untuk mempersiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang baik serta kemampuan untuk mendidik, membimbing masyarakat dalam menghadapi kehidupan di masa yang akan datang. Kompetensi sosial merupakan kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat dalam rangka berkomunikasi lisan dan tulisan, menggunakan teknologi informasi secara benar, bergaul dengan lingkungan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan di sekolah, bergaul dengan masyarakat sekitar dengan santun.<sup>14</sup>

Guru juga mempunyai peran sangat strategis dalam upaya mewujudkan tujuan pembangunan nasional, khususnya di bidang pendidikan, sehingga perlu dikembangkan kelangsungan tenaga profesi yang berkompentensi sosial. Kompetensi sosial adalah berkaitan dengan kemampuan pendidikan sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan siswa, sesama pendidik, guru adalah makhluk sosial yang kehidupannya keseharian tidak dapat dipisahkan dari kehidupan bersosial baik di sekolah maupun di masyarakat, maka dari itu guru dituntut memiliki kompetensi sosial yang memadai, antara lain memiliki adat istiadat sosial dan agama, memiliki pengetahuan tentang budaya dan tradisi, pengetahuan tentang demokrasi,

---

<sup>14</sup> Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional pendidikan.

tentang estetika, apresiasi dan kesadaran sosial, memiliki sikap yang benar.<sup>15</sup>

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi sosial guru, adalah strategi individual dan kelompok. Adapun strategi individual yang pernah dilakukan oleh kepala sekolah antara lain kunjungan kelas, percakapan pribadi dengan guru dalam bentuk wawancara dan tanya jawab, sedangkan strategi kelompok yang pernah dilakukan oleh kepala sekolah, demonstrasi mengajar dan diskusi atau sering menukar pengalaman dalam pertemuan rapat dewan guru atau dalam suatu forum kepanitiaan.

#### **E. Penutup**

Strategi yang digunakan kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi pedagogik guru pada SMP Negeri 3 Bireuen Kabupaten Bireuen melibatkan wakil kepala sekolah dan guru-guru senior, sehingga kegiatan peningkatan kompetensi guru yang dilaksanakan secara transparan dan diketahui oleh semua guru-guru jadi kompetensi pedagogik guru mampu, menguasai karakteristik peserta didik dari semua aspek, memahami landasan kependidikan, perancangan pembelajaran, mengembangkan kurikulum terkait dengan pembelajaran, mengembangkan potensi peserta didik dari berbagai potensi yang dimiliki, memanfaatkan hasil evaluasi untuk kepentingan pembelajaran, berkomunikasi secara empati, sopan santun dengan peserta didik, melakukan tindakan reflektif untuk meningkatkan pembelajaran.

Strategi Kepala Sekolah dalam meningkatkan kompetensi kepribadian guru pada SMP Negeri 3 Bireuen Kabupaten Bireuen berupa memberikan bimbingan, bantuan dan pembinaan kepada guru untuk meningkatkan

---

<sup>15</sup> Jamil Suprihatiningrum, *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. (Jakarta: Ar-Ruzz Media, 2013), hal. 110.

kompetensi kepribadiannya dalam pengelolaan pembelajaran, sehingga dapat saling bekerja sama mendukung tercapainya tujuan sekolah.

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi profesional guru pada SMP Negeri 3 Bireuen Kabupaten Bireuen dilaksanakan dalam bentuk demokrasi atau tidak mencari kesalahan. Sedangkan dalam pandangan modern, pembinaan merupakan usaha untuk memperbaiki situasi pendidikan atau pembelajaran, yakni sebagai bantuan bagi pendidik untuk meningkatkan kemampuan profesionalisme sehingga peserta didik lebih berkualitas.

Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi sosial guru pada SMP Negeri 3 Bireuen Kabupaten Bireuen dilakukan oleh kepala sekolah kepada guru dalam bentuk pengecekan kembali cara berkomunikasi secara lisan dan tulisan, menggunakan teknologi komunikasi secara fungsional, bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan bergaul secara santun dengan masyarakat sekitarnya, pada saat proses belajar mengajar berlangsung. <^>

## DAFTAR PUSTAKA

- Harun, Cut Zahri. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pena Persada.
- Mulyasa, E. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Rosda Karya.
- Murniati AR. 2008. *Manajemen Strategik*. Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Murziqin, R., Tabrani ZA, & Zulfadli. (2012). Performative Strength in the Hierarchy of Power and Justice. *Journal of Islamic Law and Culture*, 10(2), 123-144.
- Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional pendidikan.
- Permendiknas Nomor 19 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Sekolah.

- Permendiknas Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru
- Sanjaya, Wina. 2006. *Pembelajaran dalam Implementasi Kurikulum Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Kencana.
- Suprihatiningrum, Jamil. 2013. *Guru Profesional Pedoman Kinerja, Kualifikasi & Kompetensi Guru*. Jakarta Ar-Ruzz Media.
- Tabrani ZA. (2009). *Ilmu Pendidikan Islam (antara Tradisional dan Modern)*. Kuala Lumpur: Al-Jenderami Press.
- Tabrani ZA. (2011). Dynamics of Political System of Education Indonesia. *International Journal of Democracy*, 17(2), 99–113.
- Tabrani ZA. (2012). Future Life of Islamic Education in Indonesia. *International Journal of Democracy*, 18(2), 271–284.
- Tabrani ZA. (2013a). *Pengantar Metodologi Studi Islam*. Banda Aceh: SCAD Independent.
- Tabrani ZA. (2013b). Modernisasi Pengembangan Pendidikan Islam (Suatu Telaah Epistemologi Pendidikan). *Serambi Tarbawi*, 1(1), 65-84.
- Trianto. 2009. *Mendesain Model Pembelajaran Inovatif-Progresif*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Usman, Nasir. 2007. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Bandung: Mutiara Ilmu.
- Yamin, Martinis dan Maisah. 2009. *Manajemen Pembelajaran Kelas*. Jakarta: Gaung Persada Press.





**KOMPETENSI MANAJERIAL KEPALA SEKOLAH DALAM  
MENINGKATKAN MUTU PADA MADRASAH TSANAWIYAH  
SWASTA BABUN NAJAH BANDA ACEH**

**Edi Azhari**

Email: ediazhari79@gmail.com

**ABSTRAK**

*Kompetensi manajerial merupakan kemampuan mengelola sumber daya melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: 1) Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam menyusun perencanaan, 2) melaksanakan, dan 3) melakukan evaluasi kegiatan untuk meningkatkan mutu pada Madrasah Tsanawiyah Swasta Babun Najah Banda Aceh dengan menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian adalah kepala madrasah, wakil kepala, ketua MGMP, komite, tata usaha dan guru. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Penyusunan perencanaan melibatkan seluruh personel sekolah. Perencanaan program sekolah dilakukan setiap awal tahun ajaran baru dengan melakukan analisis kebutuhan sekolah, monitoring, evaluasi, dan pelaporan kegiatan madrasah. 2) Kepala sekolah belum melakukan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab secara optimal terhadap masing-masing bidang sebelum melaksanakan kegiatan. 3) Evaluasi dilaksanakan berdasarkan hasil pengamatan secara langsung, belum menggunakan instrumen atau pedoman pelaksanaan evaluasi, dan berbeda dengan jadwal yang telah ditentukan.*

**Key Word:** *Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah dan Mutu.*

## A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan salah satu pilar terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia, dalam konteks itu tenaga kependidikan khususnya guru memegang peranan penting dan tidak bisa diabaikan karenanya berbagai kebijakan pengembangan dan peningkatan mutu guru harus senantiasa dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerjanya.

Dalam upaya menghasilkan sekolah yang berkualitas, banyak faktor yang terlibat di dalamnya. Salah satu komponen sistem organisasi sekolah yang mempunyai peranan yang sangat menentukan adalah kepala sekolah. Kepala sekolah adalah pemimpin sekolah atau suatu lembaga di mana tempat menerima dan memberi pelajaran. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah di mana diselenggarakan proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.<sup>1</sup>

Kepala sekolah memiliki peranan yang sangat mempengaruhi dalam mengkoordinasikan, menggerakkan, dan menyetarakan semua sumber daya pendidikan yang tersedia di sekolah. Kepala sekolah dituntut mempunyai kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang memadai agar mampu mengambil inisiatif dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepala sekolah bertanggungjawab menjaga dan memotivasi guru, peserta didik, dan staf administrasi sekolah agar mau dan mampu melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekolah. Di sinilah

---

<sup>1</sup> Wahjosumidjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya)*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), hal. 83.

esensi bahwa kepala sekolah harus mampu menjalankan peran kekepalasekolahan dan kemampuannya di bidang manajemen sekolah.<sup>2</sup>

Peran sebagai manajer pendidikan adalah untuk memberikan bantuan kepada personil sekolah yang membutuhkannya dan secara bersama-sama melaksanakan satu strategi agar tujuan sekolah efektif. Dalam konteks ini, peran kepala sekolah adalah sebagai “(1) pendidik (*educator*), (2) supervisor, (3) pemimpin (*leader*), (4) manajer, (5) administrator, (6) inovator, dan (7) motivator.<sup>3</sup>

Demikian halnya dengan guru. Guru akan dapat mengajar dengan baik, jika kemampuan profesional guru dalam melaksanakan tugasnya senantiasa dibina oleh kepala sekolah. Guru merupakan komponen paling menentukan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan, yang harus mendapat perhatian sentral, pertama, dan utama. Guru selalu terkait dengan komponen manapun dalam pendidikan dan merupakan komponen paling berpengaruh terhadap terciptanya proses dan hasil pendidikan yang berkualitas. Oleh karena itu, upaya perbaikan apapun yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan tidak akan memberikan sumbangan yang signifikan tanpa di dukung oleh guru yang profesional dan berkualitas.

Begitu besarnya peranan sekolah dalam proses pencapaian tujuan pendidikan, sehingga dapat dikatakan bahwa sukses tidaknya inovasi pendidikan dan kegiatan sekolah sebagian besar ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh kepala sekolah.

---

<sup>2</sup> Sudarwan Danim, dan Suparno. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 13.

<sup>3</sup> Murniati AR. *Manajemen Stratejik (Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan)*. (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2008), hal. 146.



## **B. Kompetensi Manajerial Kepala Sekolah**

### **1. Konsep Kemampuan Manajerial Kepala Sekolah**

Manajerial merupakan kata sifat yang berhubungan dengan kepemimpinan dan pengelolaan. Kepala sekolah sebagai administrator di sekolah mempunyai tugas dan tanggung jawab atas seluruh proses manajerial yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap seluruh bidang garapan yang menjadi tanggung jawab sekolah. Bidang garapan manajemen tersebut dapat meliputi bidang personalia, siswa, tata usaha, kurikulum, keuangan, sarana dan prasarana, hubungan sekolah dan masyarakat serta unit penunjang lainnya.

Kompetensi manajerial dapat diartikan sebagai kemampuan mengelola sumber daya melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Kepala sekolah sebagai manajer harus mampu mengatur agar semua potensi sekolah dapat berfungsi secara optimal. Hal ini dapat dilakukan jika kepala sekolah mampu melakukan fungsi-fungsi manajemen dengan baik, meliputi: (1) perencanaan; (2) pengorganisasian; (3) pengarahan/pengendalian; dan (4) pengawasan.<sup>4</sup>

Kepala sekolah adalah seorang manajer yang mengatur segala sesuatu di sekolah untuk mencapai tujuan sekolah. Posisinya sebagai manajer, kepala sekolah mempunyai wewenang penuh terhadap arah kebijakan yang ditempuh untuk menuju visi dan misi sekolah. Kewenangan tersebut hanya dapat diterapkan secara maksimal jika dalam kepemimpinannya tersebut kepala sekolah memposisikan diri secara

---

<sup>4</sup> Kunandar. *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam Sertifikasi Guru*. (Jakarta: Grafindo Persada, 2007), hal. 1.

proporsional. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang pimpinannya mampu menempatkan dirinya sesuai dengan karakter orang yang dihadapi sebagai bawahannya. Kepala sekolah sebagai pemimpin unit kerja persekolahan merupakan motor penggerak, penentu, arah kebijakan sekolah, yang akan menentukan bagaimana tujuan sekolah dan pendidikan pada umumnya direalisasikan.

## **2. Kepala Sekolah Sebagai Manajer**

Kepala sekolah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya, dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana". Tugas manajerial ini meliputi aktivitas menyusun rencana pengembangan sekolah (RPS), mengelola program pembelajaran, mengelola kesiswaan, mengelola sarana dan prasarana, mengelola personal sekolah, mengelola keuangan sekolah, mengelola hubungan sekolah dan masyarakat. mengelola administrasi sekolah, mengelola sistem informasi sekolah, mengevaluasi program sekolah dan memimpin sekolah.

Kompetensi manajerial kepala sekolah meliputi:

- (a) Menyusun perencanaan sekolah/madrasah untuk berbagai tingkatan perencanaan;
- (b) Mengembangkan organisasi sekolah/madrasah sesuai dengan kebutuhan;
- (c) Memimpin sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan sumber daya sekolah/madrasah secara optimal;
- (d) Mengelola perubahan dan pengembangan sekolah/madrasah menuju organisasi pembelajar yang efektif;
- (e) Menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik;
- (f) Mengelola guru dan staf dalam rangka pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal;
- (g) Mengelola sarana dan prasarana sekolah/madrasah dalam rangka pendayagunaan secara optimal;

- (h) Mengelola hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah;
- (i) Mengelola peserta didik dalam rangka penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik;
- (j) Mengelola pengembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran sesuai dengan arah dan tujuan pendidikan nasional;
- (k) Mengelola keuangan sekolah/madrasah sesuai dengan prinsip pengelolaan yang akuntabel, transparan, dan efisien;
- (l) Mengelola ketatausahaan sekolah/madrasah dalam mendukung pencapaian tujuan sekolah/madrasah;
- (m) Mengelola unit layanan khusus sekolah/madrasah dalam mendukung kegiatan pembelajaran dan kegiatan peserta didik di sekolah/madrasah;
- (n) Mengelola sistem informasi sekolah/madrasah dalam mendukung penyusunan program dan pengambilan keputusan;
- (o) Memanfaatkan kemajuan teknologi informasi bagi peningkatan pembelajaran dan manajemen sekolah/madrasah; dan
- (p) Melakukan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah dengan prosedur yang tepat, serta merencanakan tindak lanjutnya.<sup>5</sup>

Berdasarkan Permendiknas tersebut di atas, maka pelaksanaan tugas pokok manajerial kepala sekolah di satuan pendidikan sebagai suatu sistem organisasi, dimaksudkan untuk mencapai tujuan, yaitu untuk dapat meningkatkan kualitas pendidikan di satuan pendidikan yang dipimpinnya. Oleh karena itu, dibutuhkan adanya pelaksanaan tugas kepala sekolah di bidang manajerial secara profesional. Ini akan menentukan pelaksanaan fungsi kepala sekolah dengan baik. Tuntutan

---

<sup>5</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah.

---

pengembangan kemampuan manajerial kepala sekolah menjadi dibutuhkan, sehubungan dengan keterbatasan yang ada pada diri sebagai manusia.

### C. Konsep Mutu Pendidikan

Mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Mutu atau kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam konteks pendidikan, pengertian mutu mencakup *input*, proses, dan *output* pendidikan.<sup>6</sup> Mutu pendidikan dapat dipandang sebagai variabel bebas yang dipengaruhi oleh banyak faktor seperti kepemimpinan, iklim organisasi, kualifikasi guru, anggaran, kecukupan fasilitas belajar dan sebagainya.

Pendidikan diharapkan mempunyai pengaruh yang signifikan pada pembentukan sumber daya manusia (*human capital*) dalam aspek kognitif, afektif maupun keterampilan, baik dalam aspek fisik, mental maupun spiritual. Hal ini jelas menuntut kualitas penyelenggaraan pendidikan yang baik agar kualitas hasil pendidikan dapat benar-benar berperan optimal dalam kehidupan masyarakat.

Suatu sekolah yang berorientasi pada mutu dituntut untuk selalu bergerak dinamis penuh upaya inovasi, dan mengkondisikan diri sebagai lembaga atau organisasi pembelajar yang selalu memperhatikan tuntutan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang. Untuk itu sekolah dituntut untuk selalu berusaha menyempurnakan desain atau standar proses dan

---

<sup>6</sup> Rohiat. *Manajemen Sekolah*. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), hal. 52.

hasil pendidikan agar dapat menghasilkan lulusan yang sesuai dengan tuntutan masyarakat.

Pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan dasar untuk belajar, sehingga dapat mengikuti bahkan menjadi pelopor dalam pembaharuan dan perubahan dengan cara memberdayakan sumber-sumber pendidikan secara optimal melalui pembelajaran yang baik dan kondusif.

Pendidikan atau sekolah yang berkualitas disebut juga sekolah yang berprestasi, sekolah yang baik atau sekolah yang sukses, sekolah yang efektif dan sekolah yang unggul. Sekolah yang unggul dan bermutu itu adalah sekolah yang mampu bersaing dengan siswa di luar sekolah. Juga memiliki akar budaya serta nilai-nilai etika moral (akhlak) yang baik dan kuat. Agar mutu pendidikan yang baik dapat tercapai, maka mutu tersebut harus didukung oleh sekolah yang bermutu. Sekolah yang bermutu adalah sekolah yang secara keseluruhan dapat memberikan kepuasan kepada pelanggan (masyarakat)

#### **D. Indikator Mutu Pendidikan**

Mutu merupakan produk yang sempurna, bernilai dan meningkatkan kewibawaan. Mutu dalam konteks pendidikan sangat penting, karena berkaitan dengan lembaga yang terdiri dari komponen peserta didik, pendidik, tenaga kependidikan dan proses penyelenggaraan pendidikan. Mutu itu dapat dilihat bagaimana sekolah melalui guru-gurunya dapat melaksanakan tugas sebagai pendidik, pengajar, pembimbing dan pelatih sesuai dengan tuntutan kurikulum yang telah ditetapkan secara baku dalam konteks lokal maupun nasional.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> Amiruddin Siahaan, dkk. *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. (Ciputat: Quantum Teaching Ciputat Press Group, 2006), hal. 121.

Indikator peningkatan mutu pendidikan di sekolah dilihat pada setiap komponen pendidikan antara lain: mutu lulusan, kualitas guru, kepala sekolah, staf sekolah (Tenaga Administrasi, Laboran dan Teknisi, Tenaga Perpustakaan), proses pembelajaran, sarana dan prasarana, pengelolaan sekolah, implementasi kurikulum, sistem penilaian dan komponen lainnya. Ini berarti melalui pengawasan harus terlihat dampaknya terhadap kinerja sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikannya. Pengawas sekolah harus menjadi bagian integral dalam peningkatan mutu pendidikan, agar bersama guru, kepala sekolah dan staf sekolah lainnya berkolaborasi membina dan mengembangkan mutu pendidikan di sekolah yang bersangkutan seoptimal mungkin sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

#### **E. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu**

Kepemimpinan sekolah bermutu terpadu menuntut adanya pemimpin transformasional, yaitu memiliki gambaran masa depan sekolah yang ideal dan sekolah yang efektif, yang dapat memuaskan seluruh stakeholders. Mampu memobilisasi komitmen seluruh warga sekolah untuk mewujudkan bayangan sekolah yang ideal dan efektif serta memuaskan pelanggan tersebut menjadi sebuah kenyataan dan mampu melembagakan perubahan, jika sekolah itu telah bermutu sesuai atau melebihi keinginan, kebutuhan dan harapan pelanggannya.

Penyelenggaraan pendidikan yang bermutu di lembaga pendidikan sudah menjadi tuntutan mutlak dari seluruh lapisan masyarakat, baik siswa, orang tua, masyarakat, pendidikan lanjut, pemerintah dan dunia usaha. Prinsip utama manajemen mutu terpadu dalam pendidikan yang di adaptasi dari kepuasan pelanggan, respek terhadap setiap orang,

manajemen berdasarkan fakta dan perbaikan berkesinambungan. Ada lima faktor yang dominan untuk meningkatkan mutu sekolah, yaitu:

1. Kepemimpinan Kepala sekolah; kepala sekolah harus memiliki dan memahami visi kerja secara jelas, mampu dan mau bekerja keras, mempunyai dorongan kerja yang tinggi, tekun dan tabah dalam bekerja, memberikan layanan yang optimal, dan disiplin kerja yang kuat;
2. Siswa; pendekatan yang harus dilakukan adalah “anak sebagai pusat” sehingga kompetensi dan kemampuan siswa dapat digali sehingga sekolah dapat menginventarisir kekuatan yang ada pada siswa;
3. Guru; pelibatan guru secara maksimal, dengan meningkatkan kompetensi dan profesi kerja guru dalam kegiatan seminar, MGMP, lokakarya serta pelatihan sehingga hasil dari kegiatan tersebut diterapkan di sekolah.
4. Kurikulum; adanya kurikulum yang tetap tetapi dinamis dapat memungkinkan dan memudahkan standar mutu yang diharapkan sehingga *goals* (tujuan) dapat dicapai secara maksimal;
5. Jaringan kerjasama; jaringan kerjasama tidak hanya terbatas pada lingkungan sekolah dan masyarakat semata (orang tua dan masyarakat) tetapi dengan organisasi lain, seperti perusahaan/instansi sehingga output dari sekolah dapat terserap di dalam dunia kerja.<sup>8</sup>

Prinsip perbaikan mutu berkesinambungan dalam manajemen mutu terpadu sangat tepat diterapkan di dalam peningkatan mutu pendidikan. Tuntutan peningkatan mutu pendidikan terus mengalir dan terus mengalami peningkatan, baik dari siswa, orang tua, masyarakat, pemerintah maupun dunia usaha. Oleh karena itu, peningkatan mutu pendidikan tidak dapat hanya dilakukan pada saat-saat tertentu saja kemudian berhenti tidak berkesinambungan atau berkelanjutan.

---

<sup>8</sup> Sudarwan Danim dan Suparno. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 56.

Dalam upaya peningkatan mutu pendidikan di sekolah baik itu prestasi akademis dan non akademis, dibutuhkan kompetensi kepala sekolah yang sangat mumpuni. Dengan kompetensi tersebut apa yang diinginkan oleh masyarakat dan orang tua murid yakni tercapainya keberhasilan pendidikan di sekolah dapat terwujud, sehingga sekolah dengan apa yang dimiliki dapat berjalan dari berbagai bidang.

## **F. Hasil Pembahasan**

### **1. Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam menyusun perencanaan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepala sekolah melibatkan seluruh personil sekolah dimaksudkan untuk menimbulkan perasaan ikut memiliki yang dapat memberikan dorongan kepada guru dan personel sekolah yang lain untuk berusaha agar rencana tersebut berhasil. Perencanaan program sekolah dilakukan setiap awal tahun ajaran baru. Proses perencanaan yang dilakukan meliputi kegiatan menetapkan apa yang ingin dicapai, bagaimana mencapai, berapa lama, berapa orang yang diperlukan, dan berapa banyak biayanya yang dibutuhkan.

Hal-hal yang dibicarakan atau dibahas dalam rapat perencanaan program sekolah adalah menganalisis kebutuhan sesuai dengan kebutuhan sekolah, menciptakan budaya dan iklim sekolah/madrasah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, guru pendayagunaan sumber daya manusia secara optimal, mengelola sarana dan prasarana, hubungan sekolah/madrasah dan masyarakat dalam rangka pencarian dukungan ide, sumber belajar, dan pembiayaan sekolah/madrasah, penerimaan peserta didik baru, dan penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik, kurikulum dan kegiatan pembelajaran, keuangan sekolah/madrasah, ketatausahaan sekolah/madrasah dan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan sekolah/madrasah.



Perencanaan pada hakikatnya proses pengambilan keputusan atas sejumlah alternatif mengenai sasaran dan cara yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang guna mencapai tujuan yang dikehendaki serta pemantauan dan penilaiannya atas hasil pelaksanaannya, yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan. Perencanaan adalah suatu cara yang memuaskan untuk membuat kegiatan dapat berjalan dengan baik, disertai dengan berbagai langkah yang antisipatif guna memperkecil kesenjangan yang terjadi sehingga kegiatan tersebut mencapai tujuan yang telah di tetapkan.<sup>9</sup>

Rencana yang dibuat harus menjelaskan secara detail dan lugas tentang aspek-aspek mutu yang ingin dicapai, kegiatan-kegiatan yang harus dilakukan, siapa yang harus melaksanakan, kapan dan di mana dilaksanakan, dan berapa biaya yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut.

Kepala sekolah harus mampu menjadi manajer yang efisien dan pimpinan yang efektif. Kepala sekolah harus mencerminkan tampilan kekepalasekolahan sejati, yaitu memiliki kemampuan manajemen dan dapat menampilkan sikap dan sifat sebagai kepala sekolah. Perilaku kekepalasekolahan tercermin dari kristalisasi interaksi antara fungsi organik manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian serta evaluasi dan pelaporan) dengan fungsi substantif, yaitu akademik ketenagaan, keuangan, fasilitas, kehumasan, pelayanan khusus, dan sebagainya.<sup>10</sup> Pendapat ini menunjukkan bahwa fungsi organik manajemen merupakan roda dalam menjalankan fungsi substantif. Interaksi sinergis keduanya menghasilkan sosok perilaku kekepalasekolahan ideal,

---

<sup>9</sup> Hamzah B Uno, *Perencanaan Pembelajaran*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), hal.2.

<sup>10</sup> Sudarwan Danim dan Suparno. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 13.

yaitu yang mampu membawa organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

## **2. Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam pelaksanaan**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam melaksanakan kegiatan kepala sekolah tidak melakukan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas terhadap bidang masing-masing. Kepala sekolah belum semuanya melaksanakan sesuai dengan perencanaan, hal ini dapat dilihat bahwa kepala sekolah belum mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal, tidak konsisten dalam menjalankan program, belum menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, dan mengelola keuangan sesuai dengan prinsip akuntabel, transparan dan efisiensi. Dalam pelaksanaannya kepala sekolah sering menggunakan gaya otoriter, sehingga kurang efektifnya kepala sekolah dalam berkomunikasi yang mengakibatkan rendahnya daya kreasi serta inisiatif yang seharusnya dapat mendorong semangat dari para guru/karyawannya.

Kepala sekolah sebagai manajer mempunyai tugas menggerakkan staf (guru dan karyawan), dan mengoptimalkan sumber daya sekolah. Kepala Sekolah juga mempunyai mekanisme monitor dan evaluasi pelaksanaan program secara sistematis dan periodik. Sebagaimana Sebagai manajer, kepala sekolah perlu mewujudkan sikap dan gaya kepemimpinan yang fleksibel, terbuka, demokratis, serta mampu memberikan arahan, bimbingan dan panutan, sehingga dapat memberikan keleluasaan bagi guru untuk memunculkan gagasan/ide dan perilaku pembelajaran yang kreatif.<sup>11</sup>

---

<sup>11</sup> Iskandar Agung, *Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Bagi Guru*. (Jakarta: Bestari Busana Murni, 2010), hal. 81.

Kepala sekolah adalah manajer pendidikan yang ditempatkan pada setiap satuan pendidikan dalam berbagai jenjang sesuai dengan peraturan pemerintah yang telah ditetapkan. Sebagian urusan-urusan yang menjadi kewenangan dan tanggung jawab sekolah dalam kerangka MBS meliputi: “1) proses belajar mengajar, 2) perencanaan dan evaluasi program sekolah, 3) pengelolaan kurikulum, 4) pengelolaan ketenagaan, 5) pengelolaan peralatan dan perlengkapan, 6) pengelolaan keuangan, 7) pelayanan siswa, 8) hubungan sekolah dan masyarakat, 9) pengelolaan iklim sekolah.”<sup>12</sup>

### **3. Kemampuan manajerial kepala sekolah dalam melakukan evaluasi terhadap kegiatan**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Kepala Madrasah Tsanawiyah Swasta Babun Najah Kota Banda Aceh melaksanakan evaluasi sekolah berdasarkan hasil pengamatan secara langsung tanpa menggunakan instrumen atau pedoman pelaksanaan evaluasi secara jelas. Hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada personel sekolah baik secara individual maupun secara kelompok melalui rapat. Hasil evaluasi dilakukan tindak lanjut berupa mengadakan perbaikan apabila pelaksanaan belum mencapai secara maksimal dan menjadi program lanjutan pada tahun berikutnya.

Ada dua jenis monitoring dan evaluasi sekolah, yaitu internal dan eksternal. Monitoring dan evaluasi internal adalah monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh sekolah untuk mengetahui tingkat kemajuan dirinya sendiri (sekolah) sehubungan dengan sasaran yang telah ditetapkan. Sedangkan yang dimaksud monitoring dan evaluasi eksternal adalah monitoring dan evaluasi yang dilakukan oleh pihak eksternal sekolah,

---

<sup>12</sup> Rohiat. *Manajemen Sekolah*. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), hal. 65.

misalnya Dinas Pendidikan, Pengawas, dan Perguruan Tinggi, atau gabungan dari ketiganya. Evaluasi adalah proses membuat bahan pertimbangan yang akan dipergunakan sebagai dasar perencanaan.<sup>13</sup> Hasil monitoring dan evaluasi eksternal dapat digunakan untuk; *rewards* sistem terhadap individu sekolah, meningkatkan iklim kompetisi antar sekolah, kepentingan akuntabilitas publik, memperbaiki sistem yang ada secara keseluruhan, dan membantu sekolah dalam mengembangkan dirinya.

Penilaian ini dilakukan untuk mengukur hasil dan mutu program yang telah dicapai, untuk memodifikasi program, untuk mendapatkan dokumen proses dan standar, untuk melihat pola dan proses komunikasi di sekolah tersebut dan menganalisis biaya dibandingkan manfaat yang diperoleh atau analisis efektivitas, efisiensi dan produktivitas program yang telah dilaksanakan. Dilakukan manajemen agar pelaksanaan suatu usaha terencana secara sistematis dan dapat dievaluasi secara benar, akurat dan lengkap sehingga mencapai tujuan. Tujuan manajemen pendidikan adalah:

1. Produktivitas, adalah perbandingan terbaik antara hasil yang diperoleh dengan sumber daya yang dipergunakan
2. Kualitas, yaitu menunjukkan kepada sesuatu ukuran penilaian atau penghargaan yang diberikan atau dikenakan kepada barang dan atau jasa tertentu berdasarkan pertimbangan objektif atas bobot dan atau kinerjanya.
3. Efektivitas adalah ukuran keberhasilan tujuan organisasi atau kesesuaian hasil yang dicapai organisasi dengan tujuan.
4. Efisiensi, yaitu berkaitan dengan cara membuat sesuatu dengan benar. Efisiensi lebih menekankan pada perbandingan antara input/sumber daya dengan output.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> Soekarto Indarafachrudi, *Bagaimana Memimpin Sekolah yang efektif*. (Bogor: Ghalia Indonesia, 2006), hal.137.

<sup>14</sup> Yati Mulyati dan Aan Komariah,. *Manajemen Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 88.

Dalam melaksanakan evaluasi, kepala sekolah harus mengikutsertakan setiap unsur yang terlibat dalam program, khususnya guru dan tenaga lainnya agar mereka dapat menjiwai setiap penilaian yang dilakukan dan memberikan alternatif pemecahan. Demikian pula, orang tua peserta didik dan masyarakat sebagai pihak eksternal harus dilibatkan untuk menilai keberhasilan program yang telah dilaksanakan.

Melalui evaluasi, pemimpin pendidikan akan memberi keyakinan dan kesadaran tentang mereka masing-masing, baik dilihat dari status jabatan, maupun keadaan kepribadian mereka. Mereka akan lebih mengenal diri mereka sendiri dan akan berusaha mengeliminasi yang kurang baik dan mengembangkan kemampuan dirinya yang positif. Hasilnya adalah untuk perbaikan prosedur yang sudah pernah dilaksanakan kalau prosedur itu ternyata keliru atau kurang baik.

### **G. Penutup**

Kemampuan manajerial kepala MTsS Babun Najah Kota Banda Aceh dalam menyusun perencanaan melibatkan seluruh personel sekolah yang dimaksudkan untuk menimbulkan perasaan ikut memiliki yang dapat memberikan dorongan kepada guru dan personel sekolah yang lain untuk berusaha agar rencana tersebut berhasil. Perencanaan program sekolah dilakukan setiap awal tahun ajaran baru. Proses perencanaan yang dilakukan meliputi kegiatan menetapkan apa yang ingin dicapai, bagaimana mencapai, berapa lama, berapa orang yang diperlukan, dan berapa banyak biayanya yang dibutuhkan. Adapun hal-hal yang dibahas dalam perencanaan program adalah menganalisis kebutuhan sekolah, menciptakan budaya dan iklim madrasah pendayagunaan sumber daya

manusia secara optimal, mengelola sarana dan prasarana, hubungan madrasah dan masyarakat, penerimaan peserta didik baru, penempatan dan pengembangan kapasitas peserta didik, kurikulum dan kegiatan pembelajaran, keuangan madrasah, dan monitoring, evaluasi, dan pelaporan pelaksanaan program kegiatan madrasah.

Kemampuan manajerial kepala MTsS Babun Najah Kota Banda Aceh dalam melaksanakan kegiatan sekolah tanpa melakukan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas terhadap bidang masing-masing. Kepala sekolah belum seluruhnya melaksanakan kegiatan sesuai dengan perencanaan, hal ini dapat dilihat bahwa kepala sekolah belum mendayagunakan sumber daya sekolah secara optimal, kurang konsisten dalam menjalankan program, belum menciptakan budaya dan iklim sekolah yang kondusif dan inovatif bagi pembelajaran peserta didik, dan mengelola keuangan sesuai dengan prinsip akuntabel, transparan dan efisiensi. Dalam pelaksanaannya kepala sekolah sering menggunakan gaya otoriter, sehingga kurang efektifnya kepala sekolah dalam berkomunikasi yang mengakibatkan rendahnya daya kreasi serta inisiatif yang seharusnya dapat mendorong semangat dari para guru dan karyawannya.

Kemampuan manajerial kepala MTsS Babun Najah Kota Banda Aceh dalam melaksanakan evaluasi sekolah berdasarkan hasil pengamatan secara langsung dan belum menggunakan instrumen atau pedoman pelaksanaan evaluasi secara jelas. Evaluasi dilaksanakan belum seluruhnya berdasarkan jadwal yang telah ditentukan. Hasil evaluasi tersebut disampaikan kepada personel sekolah melalui rapat. Hasil evaluasi dilakukan tindak lanjut berupa mengadakan perbaikan apabila pelaksanaan belum mencapai secara maksimal dan menjadi program lanjutan pada tahun berikutnya. <^>

**DAFTAR PUSTAKA**

- Agung, Iskandar. (2010). *Meningkatkan Kreativitas Pembelajaran Bagi Guru*. Jakarta: Bestari Busana Murni.
- Danim, Sudarwan dan Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Indarafachrudi, Soekarto. (2006). *Bagaimana Memimpin Sekolah yang efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Kunandar. (2007). *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan sukses dalam Sertifikasi Guru*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Mulyati, Yati dan Komariah, Aan. (2010). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Murniati AR. (2008). *Manajemen Strategik (Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan)*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Murziqin, R., Tabrani ZA, & Zulfadli. (2012). Performative Strength in the Hierarchy of Power and Justice. *Journal of Islamic Law and Culture*, 10(2), 123-144.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah.
- Rohiat. (2010). *Manajemen Sekolah*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siahaan, Amiruddin, dkk. (2006). *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah*. Ciputat: Quantum Teaching Ciputat Press Group.
- Tabrani ZA. (2009). *Ilmu Pendidikan Islam (antara Tradisional dan Modern)*. Kuala Lumpur: Al-Jenderami Press.
- Tabrani ZA. (2011). Dynamics of Political System of Education Indonesia. *International Journal of Democracy*, 17(2), 99-113.
- Tabrani ZA. (2012). Future Life of Islamic Education in Indonesia. *International Journal of Democracy*, 18(2), 271-284.
- Tabrani ZA. (2013a). *Pengantar Metodologi Studi Islam*. Banda Aceh: SCAD Independent.
- Tabrani ZA. (2013b). Modernisasi Pengembangan Pendidikan Islam (Suatu Telaah Epistemologi Pendidikan). *Serambi Tarbawi*, 1(1), 65-84.
- Uno, Hamzah B. (2009). *Perencanaan Pembelajaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoretik dan Permasalahannya)*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.



## STRATEGI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KOMPETENSI GURU PADA SMP NEGERI 2 MESJID RAYA KABUPATEN ACEH BESAR

**M. Saleh**

Email: msaleh@tkn.yahoo.com

### ABSTRAK

*Strategi kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: 1) strategi kepala sekolah dalam menyusun program, 2) strategi kepala sekolah dalam melaksanakan program, 3) strategi kepala sekolah dalam melaksanakan evaluasi dan 4) hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian adalah kepala dan wakil kepala sekolah, guru, ketua MGMP, komite sekolah dan pengawas. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Program untuk meningkatkan kompetensi guru didokumentasikan dalam program tahunan, RKS, dan RKAS. Program disusun berdasarkan analisis kepala sekolah yang belum melibatkan seluruh personel sekolah. 2) Strategi dalam meningkatkan kompetensi guru belum seluruhnya dilaksanakan dan kurang sesuai dengan program yang telah disusun. 3) Evaluasi belum dilaksanakan secara terjadwal, teratur dan sistematis. 4) Hambatan yang dihadapi adanya kesibukan kepala sekolah dan guru/pegawai dalam melaksanakan tugas utamanya, sehingga ada program yang belum tuntas dan perlu ditindaklanjuti.*

**Key Word:** *Strategi Kepala Sekolah dan Kompetensi Guru.*



## A. Pendahuluan

Pendidikan mempunyai tanggung jawab besar untuk menyiapkan sumber daya manusia untuk pembangunan. Dalam pembangunan nasional kualitas sumber daya manusia merupakan komponen yang sangat vital yang menjadi pendorong dan penghambat pelaksanaan pembangunan. Kualitas sumber daya manusia yang dimaksud bukan sekedar menguasai sejumlah ilmu pengetahuan dan teknologi yang dapat disaingkan, tetapi juga memiliki daya adaptasi yang tinggi terhadap perubahan dan perkembangan zaman yang terus menerus terjadi.

Pendidikan di sekolah akan dapat berhasil dan berjalan dengan baik jika didukung oleh kepemimpinan kepala sekolah yang secara fungsional mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya. Kepala sekolah dituntut mampu mensinergikan seluruh komponen dan potensi sekolah dan lingkungan sekitarnya agar tercipta kerjasama untuk memajukan sekolah. Kepala sekolah harus mampu menjadi manajer yang efisien dan pimpinan yang efektif. Kepala sekolah harus memiliki kemampuan manajemen dan dapat menampilkan sikap dan sifat sebagai kepala sekolah.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut memiliki berbagai hal, seperti ciri-ciri kepemimpinan, yaitu: 1) iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, 2) imajinasi yang kuat, 3) emosi yang stabil, 4) mampu hidup dalam menghadapi kegagalan, 5) berpikir terbuka, 6) rendah hati (bukan berarti rendah diri), 7) mempunyai pemikiran yang sabar dan tekun, 8) disiplin, 9) memperhitungkan efektivitas dan efisiensi, dan 10) memiliki rasa humor dan berjiwa seni.<sup>1</sup> Kompleksnya penguasaan

---

<sup>1</sup> Murniati AR. *Manajemen Strategik (Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan)*. (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2008), hal.123.

keterampilan yang harus dimiliki seorang pemimpin menunjukkan bahwa pekerjaan memimpin bukanlah pekerjaan yang mudah. Sebagai lembaga persekolahan, sekolah memberikan pelayanan kependidikan kepada konstituenya agar konstituen tersebut memiliki kepuasan terhadap seluruh produk yang dihasilkan persekolahan tersebut.

Peran utama kepala sekolah adalah mengembangkan agar sekolah menjadi lembaga pendidikan yang baik dan mampu mencapai tujuan pendidikan. Danim mengemukakan bahwa “Kepala sekolah bertanggungjawab menjaga dan memotivasi guru, peserta didik, dan staf administrasi sekolah agar mau dan mampu melaksanakan ketentuan dan peraturan yang berlaku di sekolah.<sup>2</sup> Di sinilah esensi bahwa kepala sekolah harus mampu menjalankan peran kekepalasekolahan dan kemampuannya di bidang manajemen sekolah. Kepala sekolah dengan wakil kepala sekolah beserta staf pengajar selalu mengupayakan terciptanya suasana yang kondusif untuk mendukung berlangsungnya proses belajar mengajar yang efektif.

Seorang guru harus memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Kompetensi adalah kemampuan yang menggambarkan kelayakan setiap individu dalam menjalankan tugas. Standar kompetensi guru dikembangkan secara utuh dari empat kompetensi utama: “1) kompetensi pedagogik; 2) profesional; 3) sosial; dan 4) kompetensi kepribadian.<sup>3</sup>

Fenomena yang terjadi di lapangan menurut hasil pengamatan penulis bahwa kepala SMP Negeri 2 Mesjid Raya Kabupaten Aceh Besar

---

<sup>2</sup> Sudarwan Danim dan Suparno. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 13.

<sup>3</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.

kurang mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang dan tanggung jawabnya sehingga kepala sekolah jarang melakukan upaya untuk meningkatkan kompetensi guru baik yang berhubungan langsung maupun tidak langsung bagi kepentingan proses pembelajaran siswa. Di samping itu, sebagian guru kurang mampu mengelola proses belajar mengajar khususnya dalam memberikan rangsangan kepada peserta didik sehingga peserta didik mau belajar yang merupakan subjek utama dalam belajar.

Berdasarkan permasalahan di atas, maka diperlukan suatu studi untuk melihat bagaimana strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian berjudul: "Strategi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru pada SMP Negeri 2 Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar".

## **B. Strategi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kompetensi Guru**

### **1. Konsep Strategi Kepala Sekolah**

Strategi secara umum dapat didefinisikan sebagai garis besar haluan bertindak untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dalam menjalankan roda organisasi, termasuk sekolah memerlukan strategi, dalam ilmu manajemen disebut pandangan manajemen sebagai seni. Strategi dalam organisasi merupakan unsur yang amat penting. Menurut Slameto bahwa strategi adalah suatu rencana tentang pendayagunaan dan penggunaan potensi dan sarana yang ada untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi.<sup>4</sup> Dari pengertian tersebut dapat dipahami bahwa perumusan strategi merupakan proses penyusunan langkah-langkah ke depan yang

---

<sup>4</sup> Yatim Riyanto, *Paradigma Baru Pembelajaran (Sebagai Referensi bagi Pendidik dalam Implementasi Pembelajaran yang Efektif dan Berkualitas)*. (Jakarta: Kencana, 2010), hal. 131.

dimaksudkan untuk membangun visi dan misi organisasi, menetapkan tujuan strategis dan keuangan organisasi, serta merancang strategi untuk mencapai tujuan tersebut dalam rangka menyediakan potensi terbaik.

Strategi kepala sekolah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong sekolah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap. Oleh karena itu, kepala sekolah dituntut memiliki kemampuan sehingga strategi yang dilakukan oleh kepala sekolah dalam kepemimpinannya mampu mengambil keputusan dan prakarsa untuk meningkatkan mutu sekolah. Kepala sekolah harus mampu merencanakan dan evaluasi program sekolah, pengembangan kurikulum, pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, sarana dan sumber belajar, keuangan, pelayanan siswa, hubungan sekolah dengan masyarakat, dan penciptaan iklim sekolah.<sup>5</sup>

Dalam konteks persekolahan, strategi kepala sekolah merupakan suatu proses yang berlangsung secara terus menerus yang dilakukan oleh kepala sekolah sehingga dapat menciptakan suatu strategi yang efektif dan efisien dalam mencapai tujuan lembaga persekolahan. Setiap strategi memerlukan peninjauan ulang dan bahkan mungkin perubahan di masa depan.<sup>6</sup> Hal ini disebabkan karena kondisi dan keadaan yang dihadapi oleh sekolah selalu berubah-ubah baik secara internal maupun eksternal. Dengan adanya strategi, suatu organisasi/lembaga akan mencapai tujuannya, sesuai dengan peluang-peluang dan ancaman-ancaman lingkungan eksternal yang dihadapi, serta sumber daya dan kemampuan internal.

---

<sup>5</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), hal. 182.

<sup>6</sup> Murniati AR dan Nasir Usman. *Implementasi Manajemen Strategik (Dalam Pemberdayaan Sekolah Menengah Kejuruan)*. (Bandung: Cipustaka Perintis, 2009), hal. 39.

## 2. Pengembangan Guru oleh Kepala Sekolah

Mengingat peranan strategis guru dalam setiap upaya peningkatan mutu, relevansi, dan efisiensi pendidikan, maka pengembangan profesionalisasi guru merupakan kebutuhan. Tenaga pendidik dan kependidikan dalam proses pendidikan memegang peranan strategis terutama dalam upaya membentuk watak bangsa melalui pengembangan kepribadian dan nilai-nilai yang diinginkan. Dipandang dari dimensi pembelajaran, peranan pendidik dalam masyarakat Indonesia tetap dominan sekalipun teknologi yang dapat dimanfaatkan dalam proses pembelajaran berkembang amat cepat. Hal ini disebabkan karena ada dimensi-dimensi proses pendidikan, atau lebih khusus lagi proses pembelajaran, yang diperankan oleh pendidik yang tidak dapat digantikan oleh teknologi.

Pengembangan merupakan kemampuan seseorang dari potensi yang ada pada diri seseorang dikembangkan lagi untuk dapat mengimbangi kedudukan dan perkembangan zaman. Hasibuan mengemukakan beberapa tujuan pengembangan atau pembinaan, yaitu: "1) untuk meningkatkan produktivitas kerja, 2) meningkatkan efisiensi kerja, 3) mengurangi kerusakan, 4) mengurangi kecelakaan, 5) meningkatkan pelayanan, 6) meningkatkan moral kerja, 7) meningkatkan karier, 8) meningkatkan pemahaman konseptual, 9) meningkatkan kualitas kepemimpinan, 10) meningkatkan balas jasa, dan 11) dapat memuaskan konsumen/pelanggan."<sup>7</sup>

Sehubungan dengan pembinaan guru, guru dituntut untuk selalu mengembangkan dirinya baik mengenai materi pelajaran dari bidang studi

---

<sup>7</sup> Cut Zahri Harun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Pena Persada Desktop Publisher, 2010), hal. 47.

yang menjadi wewenangnya maupun keterampilan guru. Tanpa belajar lagi kemungkinan resiko yang terjadi adalah tidak tepatnya materi pelajaran yang diajarkan dan metodologi mengajar yang digunakan. Menurut Suryosubroto bahwa dalam meningkatkan profesi guru dapat dilakukan dengan beberapa cara, antara lain:

1. Diskusi kelompok: dengan diskusi semacam ini merangsang para anggota untuk belajar lebih lanjut.
2. Ceramah ilmiah: dapat diselenggarakan secara periodik, judul atau masalah yang disiapkan dapat ditentukan oleh pimpinan organisasi atau atas usul para anggotanya.
3. Karyawisata: organisasi dapat merencanakan dan menyelenggarakan karyawisata ke suatu obyek pendidikan tertentu yang mengandung masalah dan mampu menambah informasi pengetahuan kepada guru.
4. Buletin organisasi: biasanya organisasi profesi menerbitkan buletin secara periodik untuk disebarakan kepada para anggotanya.<sup>8</sup>

Kepala sekolah wajib mendayagunakan seluruh personel sekolah secara efektif dan efisien agar tujuan penyelenggaraan pendidikan di sekolah tersebut tercapai dengan optimal. pendayagunaan ini ditempuh dengan jalan memberikan tugas-tugas jabatan sesuai dengan kemampuan dan kewenangan masing-masing individu. Karena itu, sangat diperlukan adanya pembagian tugas yang jelas.

### 3. Peran Kepala Sekolah

Sekolah yang efektif tercipta karena kepemimpinan yang telah diterapkan sekolah diarahkan pada proses pemberdayaan guru sehingga kinerja guru lebih berdasarkan pada prinsip dan konsep bersama bukan karena instruksi dari pimpinan. Peningkatan mutu pendidikan persekolahan

---

<sup>8</sup> Suryosubroto. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), hal. 192.

sangat ditentukan oleh kemampuan kepala sekolah dalam memberdayakan staf pengajar dan anggota komunitasnya secara keseluruhan. Peran utama kepala sekolah antara lain adalah mengembangkan agar sekolah menjadi lembaga pendidikan yang baik dan mampu mencapai tujuan pendidikan.

Sebagai lembaga publik yang melakukan fungsi pelayanan umum kepada masyarakat, persekolahan membutuhkan seorang manajer pendidikan yang dapat memenuhi tuntutan tersebut. Dalam kerangka yang demikian, maka persekolahan memerlukan seorang kepala sekolah yang dapat melakukan aktivitas manajerial agar tuntutan tersebut bisa terpenuhi. Dalam konteks ini, peran kepala sekolah adalah sebagai “(1) pendidik (*educator*), (2) supervisor, (3) pemimpin (*leader*), (4) manajer, (5) administrator, (6) inovator, dan (7) motivator.<sup>9</sup>

Sebagai pengelola pendidikan, kepala sekolah bertanggung jawab terhadap keberhasilan penyelenggaraan kegiatan pendidikan dengan cara melaksanakan administrasi sekolah dengan seluruh substansinya. Di samping itu kepala sekolah bertanggungjawab terhadap kualitas sumber daya manusia yang ada agar mereka mampu menjalankan tugas-tugas pendidikan. Oleh karena itu sebagai pengelola, kepala sekolah memiliki tugas untuk mengembangkan kinerja para personal (terutama para guru) ke arah profesionalisme yang diharapkan.

#### 4. Kompetensi Guru

Kompetensi adalah suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun yang kuantitatif.<sup>10</sup> Kompetensi memperlihatkan perilaku yang memungkinkan mereka menjalankan tugas dengan cara yang diinginkan dan tidak sekedar bersifat rutinitas.

---

<sup>9</sup> Murniati AR. *Manajemen Strategik (Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan)*. (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2008), hal. 146.

<sup>10</sup> Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. (Bandung: Mutiara Ilmu, 2007), hal. 12.

Kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan.<sup>11</sup> Kompetensi adalah perangkat perilaku efektif yang terkait dengan eksplorasi dan investigasi, menganalisis dan memikirkan, serta memberikan perhatian, dan mempersepsi yang mengarahkan seseorang menemukan cara-cara untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efisien.<sup>12</sup>

Berdasarkan beberapa pendapat di atas tentang pengertian kompetensi, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan melaksanakan sesuatu yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang bersifat kognitif, afektif, dan performen untuk menunjang keberhasilan. Kompetensi dapat digunakan dalam dua konteks, yakni: pertama, sebagai indikator kemampuan yang menunjukkan kepada perbuatan yang diamati. Kedua, sebagai konsep yang mencakup aspek kognitif, afektif dan perbuatan serta tahap-tahap pelaksanaannya secara utuh.

Sebagai standar kompetensi yang perlu dimiliki oleh guru dalam melaksanakan profesinya, pemerintah menetapkan bahwa guru harus memiliki:

- 1) Kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik.
- 2) Kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, berakhlak mulia, arif, dan berwibawa serta menjadi teladan peserta didik.
- 3) Kompetensi profesional, yaitu kemampuan penguasaan materi pelajaran secara luas dan mendalam.

---

<sup>11</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

<sup>12</sup> E. Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009), hal. 26.



- 4) Kompetensi sosial, yaitu kemampuan untuk berkomunikasi dan berinteraksi secara efektif dan efisien dengan peserta didik, sesama guru, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.<sup>13</sup>

Dalam upaya meningkatkan kualitas guru, perlu dilakukan suatu sistem pengujian terhadap kompetensi guru. Sejalan dengan kebijakan otonomi daerah, beberapa daerah telah melakukan uji kompetensi guru, mereka melakukannya terutama untuk mengetahui kemampuan guru di daerahnya, untuk kenaikan pangkat dan jabatan, serta untuk mengangkat kepala sekolah dan wakil kepala sekolah. Uji kompetensi guru memiliki manfaat yang sangat penting, terutama dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui peningkatan kualitas guru.

### **C. Hasil Pembahasan**

#### **1. Strategi kepala sekolah dalam menyusun program**

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa strategi kepala SMP Negeri 2 Mesjid Raya dalam meningkatkan kompetensi adalah menentukan program dan menyusunnya dalam program tahunan, Rencana Kerja Sekolah (RKS), dan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS). Kepala sekolah menyusun sendiri program tersebut berdasarkan hasil evaluasi analisisnya pada tahun sebelumnya tanpa melibatkan personil sekolah terutama guru. Program kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru berupa pengembangan profesi guru melalui kegiatan MKKS dan MGMP, kesesuaian ijazah guru dengan bidang studi yang diajarkan, guru mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran secara benar, memahami dan melaksanakan KTSP,

---

<sup>13</sup> Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 10 ayat 1 tentang Guru dan Dosen.

melaksanakan penelitian pendidikan, mengikuti pelatihan kepribadian, melaksanakan pengabdian masyarakat, dan guru bersertifikasi profesi.

Suatu keinginan atau harapan mencapai sesuatu tak luput dipengaruhi sebuah perencanaan yang matang jika hendak meraih hasil yang maksimal. Tanpa perencanaan yang baik pelaksanaan pekerjaan cenderung tidak terarah dan tidak tertib yang akan berakibatkan jelek terhadap hasil. Hal ini sesuai dengan pendapat Terry perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.<sup>14</sup>

Perencanaan sekolah yang baik seharusnya melibatkan semua stakeholder mulai dari yang ada di lingkungan sekolah hingga masyarakat dan mengintegrasikan seluruh aspek penunjang keberhasilan proses belajar mengajar. Melibatkan siswa dalam pengambilan keputusan memang masih menjadi hal yang belum umum di sekolah. Mereka kerap kali dianggap tidak perlu terlibat dalam proses ini meski keputusan yang diambil adalah menyangkut kepentingan mereka juga. Padahal keterlibatan seluruh stakeholder, termasuk siswa, dalam proses perencanaan pengembangan sekolah merupakan faktor yang sangat penting karena dapat meningkatkan dukungan dan rasa memiliki terhadap perencanaan tersebut. Di samping itu keterlibatan mereka adalah perwujudan dari hak partisipasi anak dan juga menjadi sarana pembelajaran bagi anak.

---

<sup>14</sup> Cut Zahri Harun, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: Pena Persada Desktop Publisher, 2010), hal. 38.

Dalam perencanaan kita mengenal beberapa tahap, yaitu: (1) identifikasi masalah, (b) Perumusan masalah, (c) Penetapan tujuan, (d) identifikasi alternatif, (e) pemilihan alternatif, dan (f) elaborasi alternatif.<sup>15</sup> Proses perencanaan di sekolah harus dilaksanakan secara kolaboratif, artinya dengan mengikutsertakan personel sekolah dalam semua tahap perencanaan itu. Pengikutsertaan ini akan menimbulkan perasaan ikut memiliki yang dapat memberikan dorongan kepada guru dan personel sekolah yang lain untuk berusaha agar rencana tersebut berhasil. Lingkup perencanaan meliputi semua komponen manajemen pendidikan seperti yang telah disebutkan di muka, yaitu perencanaan kurikulum, kemuridan, keuangan, dan ketatausahaan sekolah.

## **2. Strategi kepala sekolah dalam melaksanakan program**

Berdasarkan hasil penelitian strategi kepala SMP Negeri 2 Mesjid Raya dalam meningkatkan kompetensi guru adalah melaksanakan program yang telah disusun. Namun, kepala sekolah belum menjadikan program yang telah disusun tersebut sebagai pedoman dalam pelaksanaannya sebagai strategi dalam meningkatkan kompetensi guru. Hal ini mengakibatkan tidak teraturnya pelaksanaan program berdasarkan jadwal yang telah ditentukan dan banyaknya program yang telah disusun tidak dilaksanakan. Hal ini terlihat pada tidak terlaksananya program supervisi berupa kunjungan kelas oleh kepala sekolah, guru kurang mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran dengan baik, tidak terlaksananya kursus bahasa Inggris untuk guru, tidak adanya pelatihan kepribadian, dan tidak adanya guru yang melaksanakan penelitian

---

<sup>15</sup> Suryosubroto. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2010), hal.22.

pendidikan dan pengabdian masyarakat. Oleh karena itu, kepala sekolah memberdayakan guru-guru senior untuk melaksanakan supervisi terhadap guru-guru lain dengan tujuan untuk memenuhi target pencapaian pembinaan guru.

Cara kerja kepala sekolah dipengaruhi oleh kepribadiannya, persiapan dan pengalaman profesionalnya, serta ketetapan yang dibuat oleh sekolah mengenai peranan kepala sekolah di bidang pengajaran. Pelayanan pendidikan dalam dinas bagi administrator sekolah dapat memperjelas harapan-harapan atas peranan kepala sekolah. Beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan pengembangan untuk tenaga kependidikan, yaitu:

1. Dilakukan untuk semua jenis tenaga kependidikan (baik untuk tenaga struktural, fungsional, maupun teknis)
2. Berorientasi pada perubahan tingkah laku dalam rangka peningkatan kemampuan profesional dan untuk teknis pelaksanaan tugas harian sesuai posisi masing-masing.
3. Dilaksanakan untuk mendorong meningkatkan kontribusi setiap individu terhadap organisasi pendidikan
4. Dirintis dan diarahkan untuk mendidik dan melatih seseorang sebelum maupun sesudah menduduki jabatan/posisi.
5. Dirancang untuk memenuhi tuntutan pertumbuhan dalam jabatan, pengembangan profesi, pemecahan masalah, kegiatan-kegiatan remedial, pemeliharaan motivasi kerja, dan ketahanan organisasi pendidikan
6. Pengembangan yang menyangkut jenjang karier sebaiknya disesuaikan dengan kategori masing-masing jenis tenaga kependidikan itu sendiri.<sup>16</sup>

Strategi kepala sekolah dalam memberdayakan tenaga kependidikan di sekolah harus diwujudkan dalam pemberian arahan secara dinamis, pengkoordinasian tenaga kependidikan dalam pelaksanaan tugas, pemberian hadiah

---

<sup>16</sup> Udin Syaefudin Saud, *Pengembangan Profesi Guru*. (Bandung: Alfabeta, 2009), hal. 100.

bagi mereka yang berprestasi dan pemberian hukuman (*punishment*) bagi yang kurang disiplin dalam melaksanakan tugas. Di samping itu, kemampuan mendayagunakan sumber daya sekolah, yang harus diwujudkan dalam pendayagunaan serta perawatan sarana dan prasarana sekolah, pencatatan berbagai kinerja tenaga kependidikan dan pengembangan program peningkatan profesionalisme.

### **3. Strategi kepala sekolah dalam melaksanakan evaluasi**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa evaluasi yang dilaksanakan oleh kepala SMP Negeri 2 Mesjid Raya Kabupaten Aceh Besar dalam meningkatkan kompetensi guru tidak dilaksanakan secara terjadwal, teratur dan sistematis. Evaluasi dilaksanakan berdasarkan waktu luang kepala sekolah bahkan kadang-kadang dilakukan secara tiba-tiba tanpa menyiapkan sebuah instrumen atau pedoman pelaksanaan evaluasi. Hasil evaluasi tersebut dikumpulkan menjadi sebuah catatan kepala sekolah dan akan disampaikan pada kegiatan rapat dan forum MGMP sebagai tindak lanjut evaluasi yang sudah dilaksanakan.

Evaluasi adalah suatu proses yang sistematis untuk menentukan atau membuat keputusan sampai sejauh mana tujuan-tujuan yang direncanakan sudah dicapai. Evaluasi merupakan proses untuk memberikan atau menetapkan nilai kepada sejumlah tujuan, kegiatan, keputusan, unjuk kerja, proses, orang, maupun objek. Menurut Djudju Evaluasi adalah kegiatan untuk mengetes tingkat kecakapan seseorang atau kelompok orang.<sup>17</sup>

Tujuan evaluasi pendidikan ialah untuk mendapatkan data pembuktian yang akan menunjukkan sampai di mana tingkat kemampuan

---

<sup>17</sup> Daryanto, *Evaluasi Pendidikan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), hal. 4.

dan keberhasilan murid/murid-murid dalam pencapaian tujuan-tujuan kurikuler. Di samping itu juga dapat digunakan bagi guru-guru atau supervisor untuk mengukur atau menilai sampai di mana keefektifan pengalaman-pengalaman mengajar, kegiatan-kegiatan belajar, dan metode-metode mengajar yang dipergunakan. Fungsi evaluasi sebagai berikut:

- a. Evaluasi merupakan alat yang penting sebagai umpan balik bagi siswa. Melalui evaluasi siswa akan dapat mendapatkan informasi tentang efektivitas pembelajaran yang dilakukannya. Dari hasil evaluasi siswa akan dapat menentukan harus bagaimana proses pembelajaran yang perlu dilakukannya.
- b. Evaluasi merupakan alat yang penting untuk mengetahui bagaimana ketercapaian siswa dalam menguasai tujuan yang telah ditentukan
- c. Informasi dari hasil evaluasi dapat digunakan oleh siswa secara individual dalam mengambil keputusan, khususnya untuk menentukan masa depan sehubungan dengan pemilihan bidang pekerjaan serta pengembangan karier.<sup>18</sup>

Dalam mengadakan sebuah proses evaluasi, terdapat beberapa hal yang akan dibahas yaitu apa yang menjadi bahan evaluasi, bagaimana proses evaluasi, kapan evaluasi diadakan, mengapa perlu diadakan evaluasi, dimana proses evaluasi diadakan, dan pihak yang mengadakan evaluasi. Hal yang perlu dilakukan evaluasi tersebut adalah narasumber yang ada, efektivitas penyebaran pesan, pemilihan media yang tepat dan pengambilan keputusan anggaran dalam mengadakan sejumlah promosi dan periklanan. Evaluasi tersebut perlu diadakan dengan tujuan untuk menghindari kesalahan perhitungan pembiayaan, memilih strategi terbaik dari berbagai alternatif strategis yang ada, meningkatkan efisiensi iklan secara general, dan melihat apakah tujuan sudah tercapai.

---

<sup>18</sup> Wina Sanjaya, *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*. (Jakarta: Kencana, 2011), hal. 339.

#### **4. Hambatan yang dihadapi kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 2 Mesjid Raya Kabupaten Aceh Besar**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hambatan yang dihadapi oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 2 Mesjid Raya Kabupaten Aceh Besar adalah banyaknya kesibukan kepala sekolah dan guru/pegawai dalam melaksanakan tugas utamanya, sehingga ada program yang belum tuntas dan perlu ditindaklanjuti, minimnya dana sekolah untuk mengembangkan kegiatan yang telah diprogramkan, komite sekolah tidak berperan aktif mencari dana partisipasi dari eksternal untuk pembiayaan sekolah, kurangnya kesempatan untuk mengembangkan profesi secara berkelanjutan dan masih ada guru yang kurang terpacu, terdorong, dan tergerak secara pribadi untuk mengembangkan profesi mereka sebagai guru.

Ketika adanya hambatan di sekolah baik secara internal maupun dari eksternal, maka kepala sekolah bersama personil sekolah harus segera mengatasinya. Dengan diatasi hambatan tersebut maka proses belajar dapat berjalan dengan baik dan dapat mencapai hasil belajar yang maksimal, terutama berkaitan dengan pemberian kesempatan kepada tenaga kependidikan untuk mengikuti berbagai pendidikan dan pelatihan secara teratur, revitalisasi Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP) dan Kelompok Kerja Guru (KKG), diskusi, seminar, lokakarya, dan penyediaan sumber belajar. Upaya kepala dalam meningkatkan kinerjanya sebagai pendidik adalah sebagai berikut:

1. Mengikutsertakan guru-guru dalam penataran-penataran, untuk menambah wawasan para guru. Kepala sekolah juga harus memberikan kesempatan kepada guru-guru untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilannya dengan belajar ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.
2. Kepala sekolah harus berusaha menggerakkan tim evaluasi hasil belajar peserta didik untuk lebih giat bekerja, kemudian hasilnya

diumumkan secara terbuka dan diperlihatkan di papan pengumuman. Hal ini bermanfaat untuk memotivasi para peserta didik agar lebih giat belajar dan meningkatkan prestasinya.

3. Menggunakan waktu belajar secara efektif di sekolah, dengan cara mendorong para guru untuk memulai dan mengakhiri pembelajaran sesuai waktu yang telah ditentukan serta memanfaatkannya secara efektif dan efisien untuk kepentingan pembelajaran.<sup>19</sup>

Dalam upaya mengatasi hambatan yang terjadi di sekolah, peran kepala sekolah dalam melaksanakan upaya perbaikan kualitas pendidikan adalah dengan memberikan bimbingan kepada guru dalam memperbaiki mutu proses belajar mengajar. Ukuran keberhasilan kepala sekolah dalam menjalankan peran dan tugasnya adalah dengan mengukur kemampuannya dalam menciptakan iklim pembelajaran, dengan mempengaruhi, mengajak, dan mendorong guru, siswa, dan staf lainnya untuk menjalankan tugasnya masing-masing dengan sebaik-baiknya. Terciptanya iklim pembelajaran yang kondusif, tertib, lancar, dan efektif tidak terlepas dari kapasitasnya sebagai pimpinan sekolah. Dengan demikian, pembinaan yang intensif dari kepala sekolah dapat meningkatkan pelaksanaan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di sekolah.

#### **D. Penutup**

Strategi kepala SMP Negeri 2 Mesjid Raya dalam menyusun program untuk meningkatkan kompetensi guru adalah menentukan program dan menyusunnya dalam program tahunan, Rencana Kerja Sekolah (RKS), dan Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS). Kepala sekolah menyusun sendiri program tersebut berdasarkan hasil evaluasi analisisnya pada tahun sebelumnya tanpa melibatkan personil

---

<sup>19</sup> E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2006), hal. 101.



sekolah terutama guru. Program kepala sekolah dalam meningkatkan kompetensi guru berupa pengembangan profesi guru melalui kegiatan MKKS dan MGMP, kesesuaian ijazah guru dengan bidang studi yang diajarkan, guru mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran secara benar, memahami dan melaksanakan KTSP, melaksanakan penelitian pendidikan, mengikuti pelatihan kepribadian, melaksanakan pengabdian masyarakat, dan guru bersertifikasi profesi.

Strategi kepala SMP Negeri 2 Masjid Raya dalam meningkatkan kompetensi guru dilaksanakan belum menjadikan program yang telah disusun tersebut sebagai pedoman dalam pelaksanaannya. Sehingga mengakibatkan kurang teraturnya pelaksanaan program berdasarkan jadwal yang telah ditentukan dan banyaknya program yang telah disusun belum dilaksanakan. Hal ini terlihat pada tidak meratanya pelaksanaan program supervisi berupa kunjungan kelas oleh kepala sekolah, guru kurang mampu melaksanakan evaluasi pembelajaran dengan baik.

Evaluasi yang dilaksanakan oleh kepala SMP Negeri 2 Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar dalam meningkatkan kompetensi guru belum dilaksanakan secara terjadwal, teratur dan sistematis. Evaluasi dilaksanakan berdasarkan waktu luang kepala sekolah bahkan kadang-kadang dilakukan secara tiba-tiba tanpa menyiapkan sebuah instrumen atau pedoman pelaksanaan evaluasi. Hasil evaluasi tersebut dikumpulkan menjadi sebuah catatan kepala sekolah dan disampaikan pada kegiatan rapat dan forum MGMP sebagai tindak lanjut evaluasi yang sudah dilaksanakan.

Hambatan yang dihadapi oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kompetensi guru di SMP Negeri 2 Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar adalah adanya kesibukan kepala sekolah dan guru/pegawai dalam melaksanakan tugas utamanya, sehingga ada program yang belum tuntas dan perlu ditindaklanjuti, minimnya dana sekolah untuk mengembangkan kegiatan yang telah

diprogramkan, komite sekolah tidak berperan aktif mencari dana partisipasi dari eksternal dalam mendukung pelaksanaan program sekolah, kurangnya kesempatan bagi guru untuk mengembangkan profesi secara berkelanjutan dan masih ada guru yang kurang terpacu, terdorong, dan tergerak secara pribadi untuk mengembangkan profesi mereka sebagai guru.

## DAFTAR PUSTAKA

- Daryanto. 2007. *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Danim, Sudarwan dan Suparno. 2009. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Harun, Cut Zahri. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pena Persada Desktop Publisher.
- Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. 2006. *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Murniati AR. 2008. *Manajemen Strategik (Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan)*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Murniati, AR dan Nasir Usman. 2009. *Implementasi Manajemen Strategik (Dalam Pemberdayaan Sekolah Menengah Kejuruan)*. Bandung: Cipustaka Perintis.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 tentang Standar Kualifikasi Akademik dan Kompetensi Guru.
- Riyanto, Yatim. 2010. *Paradigma Baru Pembelajaran (Sebagai Referensi bagi Pendidik dalam Implementasi Pembelajaran yang Efektif dan Berkualitas)*. Jakarta: Kencana.
- Sanjaya, Wina. 2011. *Perencanaan dan Desain Sistem Pembelajaran*. Jakarta: Kencana.

- Murziqin, R., Tabrani ZA, & Zulfadli. (2012). Performative Strength in the Hierarchy of Power and Justice. *Journal of Islamic Law and Culture*, 10(2), 123-144.
- Saud, Udin Syaefudin. 2009. *Pengembangan Profesi Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Suryosubroto. 2010. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Tabrani ZA. (2009). *Ilmu Pendidikan Islam (antara Tradisional dan Modern)*. Kuala Lumpur: Al-Jenderami Press.
- Tabrani ZA. (2011). Dynamics of Political System of Education Indonesia. *International Journal of Democracy*, 17(2), 99-113.
- Tabrani ZA. (2012). Future Life of Islamic Education in Indonesia. *International Journal of Democracy*, 18(2), 271-284.
- Tabrani ZA. (2013a). *Pengantar Metodologi Studi Islam*. Banda Aceh: SCAD Independent.
- Tabrani ZA. (2013b). Modernisasi Pengembangan Pendidikan Islam (Suatu Telaah Epistemologi Pendidikan). *Serambi Tarbawi*, 1(1), 65-84.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.
- Usman, Nasir. 2007. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Bandung: Mutiara Ilmu.



**MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN  
MUTU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI DI KECAMATAN MESJID  
RAYA KABUPATEN ACEH BESAR**

**Nur Anifah**

Mahasiswa Pascasarjana Magister Administrasi Pendidikan  
Universitas Syiah Kuala  
Email: Nur\_Anifah@yahoo.co.id

**ABSTRAK**

*Manajemen kepala sekolah yang efektif akan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan kualitas pendidikan secara keseluruhan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui: 1) program kepala sekolah, 2) pelaksanaan, 2) evaluasi dan 4) hambatan yang dihadapi oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Subjek penelitian adalah pengawas, kepala sekolah, komite dan guru. Hasil penelitian menunjukkan: 1) Program yang disusun oleh kepala sekolah belum sepenuhnya melibatkan guru dan personel sekolah. Perumusan visi dan misi sekolah bukan berdasarkan keinginan yang dicapai oleh sekolah, melainkan diadopsi oleh kepala sekolah dari internet ketika kepala sekolah mengusulkan pembentukan PAUD. 2) Pelaksanaan program belum semuanya berdasarkan jadwal yang telah disusun dan tidak menjadikan program tersebut sebagai pedoman dalam pelaksanaannya. 3) Evaluasi dilakukan belum menggunakan instrumen pelaksanaan evaluasi. Hasil evaluasi belum dibukukan secara tertulis dan terdokumentasi. 4) Faktor penghambat yang terjadi berupa kurangnya biaya, kurangnya kesadaran dan dukungan masyarakat, kurangnya kemampuan kepala sekolah dan guru dalam penyelenggaraan sekolah PAUD.*

**Key Word:** Manajemen Kepala Sekolah dan Pendidikan Anak Usia Dini.

## A. Pendahuluan

Peningkatan kualitas SDM melalui sektor pendidikan menempatkan sekolah sebagai pendidikan formal bukan hanya sebagai sistem terbuka, tetapi merupakan fungsi untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan latihan, namun harus peka dalam menyesuaikan diri dan dapat mengantisipasi perkembangan yang terjadi dalam kurun waktu tertentu. Fungsi dan tujuan pendidikan nasional adalah: 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 bertanggungjawab.<sup>1</sup>

Kepala sekolah harus mempunyai kemampuan untuk berpikir dari segi bagaimana tindakan kepala sekolah dapat membantu organisasi sekolah untuk beradaptasi dengan dunia luar. Mempunyai seni menggunakan kecakapan dan sumber daya sekolah untuk mencapai sasarannya melalui hubungannya yang efektif dengan lingkungan dalam kondisi yang paling menguntungkan. Mengetahui cara-cara dalam mengelola dan menggunakan seluruh kekuatan dan kemampuan untuk memenangkan atau mempertahankan berdasarkan suatu perencanaan yang berisi tentang rangkaian kegiatan yang didesain untuk mencapai tujuan pendidikan dalam waktu tertentu.

Kepala sekolah harus mampu membimbing dan menggerakkan guru, memotivasi guru untuk mengembangkan metode dan prosedur pengajaran, membantu guru mengevaluasi program pendidikan dan hasil belajar siswa serta, menilai perilaku dan kemampuan guru memberikan

---

<sup>1</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas)*.

kesempatan kepada guru untuk berkembang dan berprestasi, dan menerapkan prinsip penghargaan hukuman yang adil, mampu melakukan inovasi, pelayanan khusus kepada guru dan siswa, serta menciptakan iklim kerja yang harmonis di sekolah.

Sebagai sebuah proses manajemen pada PAUD dimaksud dengan perencanaan, analisis perencanaan sebuah kegiatan berdasarkan program yang sudah terbuat secara sistematis secara urut materi yang dilaksanakan pada PAUD. Manajemen melakukan penelaahan kebijakan terhadap kebijakan penerimaan peserta didik, kebijakan penerimaan kurikulum, kebijakan pencapaian sasaran, kebijakan pengaturan jadwal kegiatan dan lain sebagainya pada sekolah PAUD yang diselenggarakan oleh pemerintah. Manajemen pendidikan Anak Usia Dini berpusat pada kepala sekolah. Dalam hal ini kepala sekolah bertanggungjawab terhadap peran manajemen yang dimainkan oleh kepala sekolah.

Hasil pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa Pendidikan Anak Usia Dini di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar ditemukan beberapa permasalahan, yaitu guru mengeluh belum memahami tentang cara menyusun pembelajaran yang benar, masih adanya kepala sekolah yang tidak memperdulikan sekolah-sekolah yang merupakan tanggung jawabnya dalam bertugas, kurangnya perhatian yang diberikan oleh Dinas pendidikan dan pengawas terhadap PAUD, dan kurangnya kesejahteraan guru, sehingga guru sering tidak fokus dalam pembelajaran.

## **B. Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu**

### **1. Konsep Manajemen Pendidikan**

Manajemen merupakan proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia

maupun sumber daya lainnya. Manajemen adalah melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah/organisasi yang di antaranya adalah manusia, uang, metode, material, mesin, dan pemasaran yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses.<sup>2</sup>

Manajemen pendidikan merupakan alternatif strategis untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Tanpa adanya manajemen pendidikan, maka tidak mungkin tujuan pendidikan dapat diwujudkan secara optimal, efektif dan efisien. Manajemen pendidikan adalah suatu penataan bidang garapan pendidikan yang dilakukan melalui aktivitas perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pembinaan, pengkoordinasian, pengkomunikasian, pemotivasian, penganggaran, pengendalian, pengawasan, penilaian dan pelaporan secara sistematis untuk mencapai tujuan pendidikan secara berkualitas.<sup>3</sup>

Pelaksanaan manajemen pendidikan yang efektif dan efisien menuntut dilaksanakannya fungsi manajemen secara terpadu dan terintegrasi dalam pengelolaan bidang-bidang manajemen pendidikan. Oleh karena, dalam melakukan kegiatan organisasi perlu memperhatikan prinsip-prinsip manajemen pendidikan. Douglas merumuskan prinsip-prinsip manajemen pendidikan sebagai berikut:

1. Memprioritaskan tujuan di atas kepentingan pribadi dan kepentingan mekanisme kerja.
2. Mengkoordinasikan wewenang dan tanggung jawab
3. Memberikan tanggungjawab pada personil sekolah hendaknya sesuai dengan sifat-sifat dan kemampuannya.
4. Mengenal secara baik faktor-faktor psikologis manusia.
5. Relativitas nilai-nilai.<sup>4</sup>

---

<sup>2</sup> Rohiat, *Manajemen Sekolah*. (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), hal. 14.

<sup>3</sup> Yati Mulyati, dan Aan Komariah, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 88.

<sup>4</sup> *Ibid.*, hal. 90.

Sekolah merupakan bentuk organisasi pendidikan. Agar kerjasama berjalan dengan baik, maka perlu ada aturan atau manajemen pendidikan, karena orang yang bekerja sama dan situasi itu berbeda dari satu tempat ke tempat yang lain, maka terjadi suasana yang berlainan antara satuan kerjasama yang satu dengan yang lain. Sekolah adalah organisasi yang diadakan untuk mencapai tujuan pendidikan.

## **2. Manajemen Kepala Sekolah**

Kepala sekolah harus mampu menjadi manajer yang efisien dan pimpinan yang efektif. Kepala sekolah harus mencerminkan tampilan kekepalasekolahan sejati, yaitu memiliki kemampuan manajemen dan dapat menampilkan sikap dan sifat sebagai kepala sekolah. Perilaku kepala sekolah tercermin dari kristalisasi interaksi antara fungsi organik manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan dan pengendalian serta evaluasi dan pelaporan) dengan fungsi substantif, yaitu akademik ketenagaan, keuangan, fasilitas, kehumasan, pelayanan khusus, dan sebagainya.<sup>5</sup> Pendapat ini menunjukkan bahwa fungsi organik manajemen merupakan roda dalam menjalankan fungsi substantif. Interaksi sinergis keduanya menghasilkan sosok perilaku kekepalasekolahan ideal, yaitu yang mampu membawa organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Kepala sekolah sebagai pemimpin dituntut memiliki berbagai hal, seperti ciri-ciri kepemimpinan, yaitu: "1) iman dan takwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, 2) imajinasi yang kuat, 3) emosi yang stabil, 4) mampu hidup dalam menghadapi kegagalan, 5) berpikir terbuka, 6) rendah hati (bukan berarti rendah diri), 7) mempunyai pemikiran yang sabar dan

---

<sup>5</sup> Sudarman Danim dan Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 13.



teknik, 8) disiplin, 9) memperhitungkan efektivitas dan efisiensi, dan 10) memiliki rasa humor dan berjiwa seni.<sup>6</sup> Kompleksnya penguasaan keterampilan yang harus dimiliki seorang pemimpin menunjukkan bahwa pekerjaan memimpin bukanlah pekerjaan yang mudah. Sebagai lembaga persekolahan, sekolah memberikan pelayanan kependidikan kepada konstituennya agar konstituen tersebut memiliki kepuasan terhadap seluruh produk yang dihasilkan persekolahan tersebut.

### 3. Kompetensi Kepala Sekolah

Kompetensi mencakup tugas, keterampilan sikap dan apresiasi yang harus dimiliki peserta didik untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Makmun mengemukakan bahwa kompetensi adalah: (1) menunjukkan kepada kemampuan untuk mengerjakan suatu pekerjaan, (2) kompetensi merupakan sifat orang-orang (kompeten), yakni memiliki kecakapan, daya (kemampuan), otoritas (kewenangan), kemahiran (keterampilan), pengetahuan dan sebagainya untuk menjalankan apa yang diperlukan, (3) kompetensi menunjukkan kepada tindakan (kinerja) rasional yang dapat mencapai tujuan secara memuaskan berdasarkan kondisi yang diharapkan.<sup>7</sup>

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 tahun 2007 tentang standar kepala sekolah bahwa kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah adalah: "1) kompetensi kepribadian, 2)

---

<sup>6</sup> Murniati AR. *Manajemen Strategik (Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan)*. (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2008), hal. 123.

<sup>7</sup> Nasir Usman, *Manajemen Peningkatan Mutu kinerja Guru (Konsep, Teori, dan Model)*. (Bandung: Mutiara Ilmu, 2012), hal. 68.

kompetensi manajerial, 3) kompetensi kewirausahaan, 4) kompetensi supervisi, dan 5) kompetensi sosial.<sup>8</sup>

Kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan kualitas pendidikan. Pada hakikatnya kepala sekolah harus memiliki kemampuan dalam mempengaruhi dan memotivasi seseorang atau kelompok orang yaitu dengan cara menciptakan rasa percaya diri, memberi dukungan, membujuk, menjaga keutuhan kerjasama pada orang tersebut dan bersedia berkomitmen serta saling mendukung untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

#### **4. Peningkatan Mutu Pendidikan**

Mutu perlu menjadi sebuah bagian penting dalam strategi sebuah institusi dan untuk meraihnya wajib menggunakan pendekatan yang sistematis dengan menggunakan proses perencanaan yang matang. Barang atau jasa yang dikatakan bermutu adalah yang dapat memberikan kepuasan baik bagi pelanggan maupun produsennya.<sup>9</sup>

Strategi kepala sekolah untuk meningkatkan mutu adalah:

1. Pembinaan disiplin tenaga kependidikan. Kepala sekolah harus mampu menumbuhkan disiplin tenaga kependidikan, terutama disiplin diri. Dalam kaitan ini, kepala sekolah harus mampu melakukan: a) membantu tenaga kependidikan mengembangkan pola prilakunya, b) membantu tenaga kependidikan meningkatkan standar prilakunya, c) menggunakan pelaksanaan aturan sebagai alat.
2. Pemberian motivasi. Motivasi merupakan suatu faktor yang cukup dominan dan dapat menggerakkan faktor-faktor lain ke arah efektivitas kerja.

---

<sup>8</sup> Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah.

<sup>9</sup> Deni Koswara, *Manajemen Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 293.

3. Penghargaan. Penghargaan sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja dan mengurangi kegiatan yang kurang produktif. Melalui penghargaan ini tenaga pendidikan dirangsang untuk meningkatkan kinerja yang positif dan produktif
4. Persepsi. Persepsi yang baik akan menumbuhkan iklim kerja yang kondusif serta sekaligus akan meningkatkan produktivitas kerja.<sup>10</sup>

Sumbangan pendidikan terhadap pembangunan bangsa tentu bukan hanya sekedar penyelenggaraan pendidikan, tetapi pendidikan yang bermutu, baik dari sisi *input*, proses, *output*, maupun *outcome*. *Input* pendidikan yang bermutu adalah guru-guru yang bermutu, peserta didik yang bermutu, kurikulum yang bermutu, fasilitas yang bermutu, dan berbagai aspek penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Proses pendidikan yang bermutu adalah proses pembelajaran yang bermutu. *Output* pendidikan yang bermutu adalah lulusan yang memiliki kompetensi yang disyaratkan. Dan *outcome* pendidikan yang bermutu adalah lulusan yang mampu melanjutkan ke jenjang pendidikan lebih tinggi atau terserap pada dunia usaha atau dunia industri.

## 5. Pendidikan Anak Usia Dini

Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam proses peletakan dasar pendidikan bangsa Indonesia agar kelak mampu menjadi generasi yang handal dan mampu membangun bangsa dan negara serta memiliki harkat dan martabat yang mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain di era globalisasi.

Menurut UU Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Bab 1, pasal 1, butir 14 dinyatakan bahwa "Pendidikan Anak Usia

---

<sup>10</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2006), hal. 141-151.

Dini adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut". Sedangkan pada pasal 28 tentang pendidikan anak usia dini dinyatakan bahwa "pendidikan anak usia dini diselenggarakan sebelum jenjang pendidikan dasar, dapat diselenggarakan melalui jalur pendidikan formal, nonformal, dan atau informal."

Penyelenggaraan PAUD sampai saat ini belum memiliki standar yang dijadikan sebagai acuan minimal dalam penyelenggaraan PAUD jalur pendidikan formal, nonformal/atau informal oleh karena itu untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, profesionalisme guru merupakan syarat penting bagi peningkatan kualitas pendidikan, perkembangan apapun yang terjadi akan sulit terlaksana dengan baik apabila tidak didukung oleh kemampuan guru yang profesional.

### **C. Hasil Pembahasan**

#### **1. Program Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu PAUD**

Program kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar disusun dalam program tahunan dan program semester. Program tersebut di susun berdasarkan analisis kepala sekolah dan belum seluruhnya melibatkan guru dan digunakan sebagai program setiap tahun tanpa ada perubahan. Adapun program yang disusun dalam program tahunan meliputi beberapa komponen, yaitu komponen umum, pengajaran, kesiswaan, personalia, peralatan pembelajaran, keuangan, hubungan masyarakat, supervisi dan lain-lain.

Salah satu proses manajemen secara umum mengikuti langkah-langkah merencanakan. Perencanaan meliputi kegiatan menetapkan apa yang ingin dicapai, bagaimana mencapai, berapa lama, berapa orang yang diperlukan, dan berapa banyak biayanya. Perencanaan merupakan tindakan menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, apa harus dikerjakan dan siapa yang mengerjakan.<sup>11</sup> Perencanaan guru merupakan sebuah proses yang kompleks dan berinteraksi dengan semua aspek pengajaran lainnya yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Suatu kegiatan apabila direncanakan lebih dahulu, maka akan lebih terarah dan mempunyai hasil yang lebih baik, sehingga seorang guru harus memiliki kemampuan dalam merencanakan pembelajaran yang akan dilaksanakan.

Dalam perencanaan kita mengenal beberapa tahap, yaitu: "(1) identifikasi masalah, (b) Perumusan masalah, (c) Penetapan tujuan, (d) identifikasi alternatif, (e) pemilihan alternatif, dan (f) elaborasi alternatif.<sup>12</sup> Proses perencanaan di sekolah harus dilaksanakan secara kolaboratif, artinya dengan mengikutsertakan personel sekolah dalam semua tahap perencanaan itu. Pengikutsertaan ini akan menimbulkan perasaan ikut memiliki yang dapat memberikan dorongan kepada guru dan personel sekolah yang lain untuk berusaha agar rencana tersebut berhasil.

## **2. Pelaksanaan Program dalam Meningkatkan Mutu PAUD**

Pelaksanaan program kepala sekolah PAUD di Kecamatan Mesjid Raya Kabupaten Aceh Besar belum seluruhnya berdasarkan program yang telah disusun dan tidak menjadikan program tersebut sebagai pedoman

---

<sup>11</sup> Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*. (Bandung: Rosda Karya, 2006), hal. 49.

<sup>12</sup> Suryosubroto. *Manajemen Pendidikan Sekolah*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), hal. 22.

dalam pelaksanaannya. Sehingga kegiatan pada sekolah berjalan dengan sendirinya berdasarkan pengalaman. Para guru mengajar juga berdasarkan pengalaman tanpa menyusun dan mempersiapkan RKH atau RKM terlebih dahulu.

Kepala sekolah tidak hanya mengelola sekolah dalam makna statis, melainkan menggerakkan semua potensi yang berhubungan langsung atau tidak langsung bagi kepentingan proses pembelajaran siswa. Kegagalan kepala sekolah menciptakan kondisi pembelajaran yang efektif dan efisien akan berdampak pada mutu prestasi dan masa depan peserta didik. Semua komunitas sekolah memerlukan bimbingan dan pembinaan dari kepala sekolah dalam upaya mewujudkan proses belajar yang efektif.

Menghadirkan seorang kepala sekolah yang efektif merupakan dambaan banyak organisasi sekolah. Oleh Karena fenomena kepemimpinan itu bersifat kompleks dan unik, tidak terlalu mudah merekrut pemimpin yang benar-benar memenuhi persyaratan ideal. Hasil penelitian Tjong mengungkapkan karakteristik kepala sekolah yang efektif meliputi:

- 1) Kepala sekolah yang adil dan tegas dalam mengambil keputusan.
- 2) Kepala sekolah yang membagi tugas secara adil kepada guru.
- 3) Kepala sekolah yang menghargai partisipasi staf.
- 4) Kepala sekolah yang memahami perasaan guru.
- 5) Kepala sekolah yang memiliki visi dan berupaya melakukan perubahan.
- 6) Kepala sekolah yang terampil dan tertib.
- 7) Kepala sekolah yang berkemampuan dan efisien.
- 8) Kepala sekolah yang memiliki dedikasi dan rajin.
- 9) Kepala sekolah yang tulus.
- 10) Kepala sekolah yang percaya diri.<sup>13</sup>

---

<sup>13</sup> Husaini Usman, *Manajemen (Teori, Praktik dan Riset Pendidikan)*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal. 290.

Kepala sekolah harus dapat mempengaruhi, mendorong, membimbing, serta menggerakkan guru, staf, siswa, orang tua siswa, masyarakat, dan *stakeholders* pendidikan demi tercapainya tujuan sekolah. Seluruh sekolah sebenarnya memerlukan kepala sekolah yang dapat memenuhi aspirasi pelanggan, konstituen, dan *stakeholders* pendidikan. Penyebab lemahnya kepemimpinan kepala sekolah adalah karena tiadanya otonomi yang kuat bagi kepala sekolah dalam melakukan tugas maupun fungsinya. Yang perlu dilakukan dalam upaya memperbaiki sekolah atau persekolahan adalah memberdayakan kepala sekolah sebagai manajer pendidikan.

### 3. Evaluasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu PAUD

Evaluasi dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar belum menyediakan instrumen pelaksanaan evaluasi. Berdasarkan hasil evaluasi, program yang baik akan dipertahankan dan ditingkatkan, sedangkan kekurangan dan kelemahan akan dilakukan perbaikan-perbaikan dan akan dilaksanakan pada tahun berikutnya.

Perlu ditegaskan bahwa kepala sekolah tidak hanya penting memiliki pengetahuan yang utuh dan komprehensif tentang tujuan, baik tujuan pendidikan nasional, tujuan institusional persekolahan, tujuan kurikuler, dan tujuan bidang studi. Selain itu kepala sekolah juga harus memiliki pengetahuan yang cukup atau memadai tentang bidang tugas dengan seluruh kewajiban yang melekat dengan bidang tugas tersebut yang diembankan kepadanya Bidang-bidang tugas yang harus diketahui, dikuasai dan dilakukan kepala sekolah meliputi kawasan melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan tindak lanjut atau umpan balik.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> Mumiaty AR. *Manajemen Strategik (Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan)*. (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2008), hal. 138.

#### 4. Faktor Penghambat dalam Meningkatkan Mutu PAUD

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor penghambat dalam melaksanakan pendidikan anak usia dini (PAUD) di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar adalah kurangnya biaya, kurangnya kesadaran masyarakat sekitar sekolah akan pentingnya pendidikan bagi anak usia dini, kurangnya kemampuan kepala sekolah dan guru dalam penyelenggaraan sekolah PAUD, fasilitas bermain anak-anak terbatas, kurangnya pembinaan dari pengawas kepada kepala sekolah dan guru dan kurangnya pembinaan dari kepala sekolah kepada guru, kurangnya pembinaan dan sosialisasi dari Dinas tentang penyusunan RKM dan RKH, dan kurangnya guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS) sehingga kegiatan pembelajaran kadang-kadang terganggu jika guru honorer tidak hadir.

Banyak faktor yang mempengaruhi bobot pengetahuan yang dimiliki seseorang kepala sekolah, di antaranya adalah tingkat pendidikan, pengalaman kerja, pengalaman mengikuti pendidikan dan pelatihan (Diklat), lingkungan kerja, serta sarana dan prasarana yang mendukung. Ada sembilan kemampuan yang harus dimiliki oleh kepala sekolah, yaitu:

1. Kemampuan berpikir secara visioner berbasis pada potensi yang ada dan yang mungkin diadakan
2. Kemampuan adaptif untuk merespons aneka perubahan internal dan eksternal
3. Kemampuan berbagi misi dengan anggota komunitas sekolah
4. Kemampuan bekerja sebagai agen perubahan
5. Kemampuan memberdayakan diri dengan mengembangkan mental kewirausahaan
6. Kemampuan melakukan kolaborasi dengan koleganya.
7. Kemampuan melakukan kolaborasi dengan masyarakat dan agen-agen sosial
8. Kemampuan berpikir inklusif tentang seluruh konstituennya
9. Kemampuan teoretis dan dapat mengimplikasinya dalam praktek.<sup>15</sup>

---

<sup>15</sup> Sudarman Danim dan Suparno. *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), hal. 28.



Kepala sekolah harus bangkit dan memiliki kesadaran untuk menghadirkan kepala sekolah yang benar-benar elegan. Elegan yang dimaksud adalah sekolah membutuhkan pemimpin sejati, efektif, produktif, pemecah konflik, pendukung perubahan, komunikator yang ulung, penentu standar kerja, pembangun disiplin, pencipta iklim kerja yang baik, dan mampu mengakomodasikan lingkungannya.

#### **D. Penutup**

Program kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini (PAUD) di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar disusun dalam program tahunan dan program semester. Program tersebut di susun berdasarkan analisis kepala sekolah dan belum seluruhnya melibatkan guru dan digunakan sebagai program setiap tahun tanpa ada perubahan. Adapun program yang disusun dalam program tahunan meliputi beberapa komponen, yaitu komponen umum, pengajaran, kesiswaan, personalia, peralatan pembelajaran, keuangan, hubungan masyarakat, supervisi dan lain-lain. Visi dan misi sekolah bukan dirumuskan berdasarkan keinginan yang dicapai oleh sekolah, melainkan diambil oleh kepala sekolah dari contoh visi dan misi di internet. Kemudian visi dan misi tersebut dituliskan pada profil sekolah ketika kepala sekolah mengusulkan pembentukan sekolah PAUD di daerah mereka.

Pelaksanaan program kepala sekolah PAUD di Kecamatan Masjid Raya Kabupaten Aceh Besar belum seluruhnya berdasarkan program yang telah disusun dan tidak menjadikan program tersebut sebagai pedoman dalam pelaksanaannya. Sehingga kegiatan pada sekolah berjalan dengan sendirinya berdasarkan pengalaman. Para guru mengajar juga berdasarkan pengalaman tanpa menyusun dan mempersiapkan RKH atau RKM terlebih dahulu. Dalam menjalankan proses belajar mengajar sehari-hari, kepala sekolah dan guru saling mengisi antara satu sama lainnya. Jika guru tidak hadir mengajar, maka kepala sekolah menggantikan guru tersebut dalam

mengajar. Hal yang sangat diperhatikan pada semua PAUD adalah hanya berkisar pada adanya pelaksanaan proses belajar mengajar semata.

Evaluasi dilakukan oleh kepala sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan anak usia dini di Kecamatan Mesjid Raya Kabupaten Aceh Besar belum menyediakan instrumen pelaksanaan evaluasi. Berdasarkan hasil evaluasi, program yang baik akan dipertahankan dan ditingkatkan, sedangkan kekurangan dan kelemahan akan dilakukan perbaikan-perbaikan dan akan dilaksanakan pada tahun berikutnya. Hasil evaluasi tidak dilakukan secara tertulis, begitu juga dengan tindak lanjut yang merupakan program pada semester selanjutnya juga tidak dituliskan atau didokumentasikan. Program yang menjadi tindak lanjut tersebut hanya berupa wawancara atau diskusi di antara mereka dengan harapan bersama-sama bisa melaksanakan program tindak lanjut tersebut dengan baik ke depan.

Faktor penghambat dalam melaksanakan pendidikan anak usia dini (PAUD) di Kecamatan Mesjid Raya Kabupaten Aceh Besar adalah kurangnya biaya, kurangnya kesadaran masyarakat sekitar sekolah akan pentingnya pendidikan bagi anak usia dini, kurangnya kemampuan kepala sekolah dan guru dalam penyelenggaraan sekolah PAUD, fasilitas bermain anak-anak terbatas, kurangnya pembinaan dari pengawas kepada kepala sekolah dan guru dan kurangnya pembinaan dari kepala sekolah kepada guru, kurangnya pembinaan dan sosialisasi dari Dinas tentang penyusunan RKM dan RKH, dan kurangnya guru yang berstatus pegawai negeri sipil (PNS). <^>

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Danim, Sudarman dan Suparno. (2009). *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Fattah, Nanang. (2006). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Rosda Karya
- Koswara, Deni. (2010). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

- Mulyasa, E. (2006). *Manajemen Berbasis Sekolah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mulyati, Yati dan Komariah, Aan. (2010). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Murniati AR. (2008). *Manajemen Strategik (Peran Kepala Sekolah dalam Pemberdayaan)*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Murziqin, R., Tabrani ZA, & Zulfadli. (2012). Performative Strength in the Hierarchy of Power and Justice. *Journal of Islamic Law and Culture*, 10(2), 123-144.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tentang Standar Kepala Sekolah.
- Rohiat. (2010). *Manajemen Sekolah*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suryosubroto. (2010). *Manajemen Pendidikan Sekolah*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Tabrani ZA. (2009). *Ilmu Pendidikan Islam (antara Tradisional dan Modern)*. Kuala Lumpur: Al-Jenderami Press.
- Tabrani ZA. (2011). Dynamics of Political System of Education Indonesia. *International Journal of Democracy*, 17(2), 99-113.
- Tabrani ZA. (2012). Future Life of Islamic Education in Indonesia. *International Journal of Democracy*, 18(2), 271-284.
- Tabrani ZA. (2013a). *Pengantar Metodologi Studi Islam*. Banda Aceh: SCAD Independent.
- Tabrani ZA. (2013b). Modernisasi Pengembangan Pendidikan Islam (Suatu Telaah Epistemologi Pendidikan). *Serambi Tarbawi*, 1(1), 65-84.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang *Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas)*.
- Usman, Husaini. (2010). *Manajemen (Teori, Praktik dan Riset Pendidikan)*. Jakarta: Bumi Aksara
- Usman, Nasir. (2012). *Manajemen Peningkatan Mutu kinerja Guru (Konsep, Teori, dan Model)*. Bandung: Mutiara Ilmu.



## POTRET PENDIDIKAN DEMOKRATIS DALAM HADITH NABI SAW

**Itonangar**

*Banda Aceh, Aceh-Indonesia*

### ABSTRAK

*Hadist merupakan sumber hukum kedua setelah al-Qur'an dan menjadi landasan utama bagi umat Islam untuk melakukan suatu perbuatan. Untuk itu wajar sekiranya hadist terus menjadi kajian aktual dan menjadi studi yang menarik dari berbagai aspeknya, di antaranya adalah aspek pendidikan. Tentunya, dalam aspek pendidikan juga banyak hal yang dapat dieksplorasi. Salah satunya adalah nilai-nilai pendidikan demokratis dalam hadist tersebut. Setelah mengadakan penelusuran dan analisis terhadap beberapa hadist Nabi SAW, dapat dipahami bahwa pendidikan demokratis yang direfleksikan oleh Nabi SAW adalah model pendidikan yang memang didasari oleh penghargaan yang tinggi kepada hak-hak manusia itu sendiri. Prinsip tauhid menjadi faktor penting dalam hal ini untuk membangun sikap beliau yang demokratis. Beliau mampu mengekspresikan sifat-sifat humanisme apa adanya berdasarkan asas persamaan hak, adil, toleransi, menghormati, menolong orang lain, sehingga tidak pernah dirasakan bertentangan dengan ideologi dan filsafat apapun.*

**Key Word:** *Pendidikan, Demokratis, Hadist Nabi SAW*

### A. Pendahuluan

Pendidikan adalah proses yang sangat penting di dalam kehidupan manusia. Melalui pendidikan inilah setiap orang belajar seluruh hal yang belum mereka ketahui. Bahkan dengan pendidikan, seorang dapat menguasai dunia dan tidak terikat lagi oleh batas-batas yang membatasi dirinya. Pendidikan melahirkan

seorang yang berilmu, yang dapat menjadi khalifah Allah di bumi ini. Seperti diungkapkan Muhammad Abduh, bahwa pendidikan adalah hal terpenting dalam kehidupan manusia dan dapat merubah segala sesuatu.<sup>1</sup>

Dalam tataran konsep, keinginan untuk melahirkan generasi bangsa yang handal tercermin dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas) Bab satu, pasal 1, ayat (1), 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, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara.<sup>2</sup>

Sayangnya, pendidikan dan pembelajaran di sekolah selama ini kurang memberikan ruang gerak bagi anak didik untuk berpikir kritis, berimajinasi dan berkreasi menunjukkan eksistensinya sesuai potensi dan bakat masing-masing. Padahal, kreativitas dan kemampuan berpikir kritis merupakan kecakapan yang menjadi modal anak agar mampu menghadapi tantangan dan lebih kompetitif.<sup>3</sup>

Pendidikan terlihat belum mampu merefleksikan nilai-nilai demokratis dalam praktik pendidikan itu sendiri. Politik dan kebijakan pendidikan Indonesia cenderung tidak berusaha mengembangkan potensi peserta didik sesuai keinginan mereka. Sebaliknya, kebijakan ternyata dibuat dan dijalankan untuk memenuhi keinginan pemerintah belaka

---

<sup>1</sup> Muhammad 'Ammarah, *Al-Imam Muhammad 'Abduh, Al-Imam Muhammad 'Abduh: Mujaddid al-Islam* (Beirut: Al-Muassassah al-Islamiyyah li al-Dirasah wa al-Nasyr, 1981), hal.207.

<sup>2</sup> UU Sisdiknas No. 20, 2003

<sup>3</sup> Kompas, 2 Desember 2004

---

tanpa pertimbangan cerdas berbasiskan pada kebutuhan anak didik itu sendiri, seperti program sertifikasi yang dipaksakan oleh sebagian sekolah untuk membuat kelas tambahan guna memenuhi alokasi waktu untuk guru sertifikasi. Dalam hal ini jelas bahwa anak didik masih dipandang sebagai objek dan bukan sebagai subjek didik.

Maka salah satu alternatif untuk memperkecil dampak negatif dari model pendidikan seperti ini adalah mengembangkan pendidikan yang demokratis dan berwawasan kemanusiaan. Nilai-nilai demokratis dan humanisme penting dimasukkan ke dalam karakter pendidikan sehingga akan menghasilkan kualitas manusia yang berwawasan dan berorientasi kemanusiaan, bertanggung jawab serta menghargai adanya pluralisme.

Karena pendidikan demokratis diyakini sebagai salah satu alternatif untuk memecahkan permasalahan di atas, maka sejatinya ditemukan sebuah konsep pendidikan demokratis yang ideal. Untuk itu, hemat penulis konsep ini dapat dilacak dan ditemukan dalam hadits-hadits Nabi SAW disebabkan kedudukan beliau sebagai *uswatun hasanah* (QS. Al-Ahzab: 21). Prinsip dasar demokrasi pula yang diusung oleh Nabi SAW dalam upaya membumikan ajaran Islam pada masanya, sekaligus merupakan salah satu ciri atau karakter pendidikan yang menonjol dari model pendidikan beliau. Potret demokrasi Nabi SAW dapat ditelisik dari fleksibilitasnya dalam menyikapi berbagai perbedaan yang terjadi di kalangan sahabat terhadap sebuah hukum atau ibadah yang dilakukan sahabat.

Untuk itu, pembahasan ini bermaksud mengurai secara singkat memetakan model pendidikan demokratis Nabi SAW. Untuk mengarahkan kajian ini, penulis membatasi kajian dengan rumusan masalah; *pertama*, bagaimana konsep pendidikan demokratis, *kedua*, bagaimana potret pendidikan demokratis Nabi SAW, dan *ketiga*,

bagaimana merefleksikan nilai-nilai demokratis yang dikembangkan Nabi SAW dalam konteks pendidikan kekinian.

## **B. Konsep Demokrasi Dalam Pendidikan**

Secara etimologi, demokrasi berasal dari bahasa Latin, yaitu dari akar kata *demos* yang berarti rakyat dan *cratos* yang berarti kekuasaan. Makna sederhananya adalah kedaulatan ditangan rakyat. Adapun secara terminologi, demokrasi adalah pemerintahan oleh rakyat di mana kekuasaan tertinggi berada di tangan rakyat dan dijalankan langsung oleh mereka atau wakil-wakilnya yang dipilih lewat pemilihan bebas. Adapun yang menjadi prinsip utama demokrasi adalah; (1) kedaulatan di tangan rakyat, (2) pemerintahan berdasarkan persetujuan dari mereka yang diperintah, (3) kekuasaan mayoritas, (4) hak-hak minoritas, (5) jaminan hak-hak azasi manusia, (6) pemilihan yang bebas dan jujur, (7) persamaan di depan hukum, (8) proses hukum yang wajar, (9) pembatasan pemerintahan secara konstitusional, (10) pluralisme dalam aspek sosial ekonomi dan politik, (11) nilai-nilai toleransi, pragmatisme, kerjasama dan mufakat.<sup>4</sup>

Adapun pendidikan yang demokratis adalah pendidikan yang menempatkan peserta didik sebagai sosok yang unik berbeda satu sama lain dan mempunyai potensi yang perlu diwujudkan dan dikembangkan semaksimal mungkin. Untuk itu pendidikan yang demokratis harus memberikan suguhan berbeda kepada peserta didik sesuai dengan karakteristik masing-masing. Pendidikan yang demokratis juga menuntut partisipasi aktif peserta didik bersama guru dalam merencanakan, mengembangkan dan melaksanakan proses belajar-mengajar. Partisipasi

---

<sup>4</sup> Daniel Sparingga, *Paradigma Baru Pengemasan Pendidikan Yang Demokratis Ditinjau Dari Segi Sosiologi*, (Malang, IPTP, 2000), hal. 3.

orang tua dan masyarakat juga amat penting dalam merancang, mengembangkan dan melaksanakan proses pendidikan tersebut.

Dalam lingkup pendidikan, demokrasi merupakan pengakuan terhadap individu peserta didik, sesuai dengan harkat dan martabat peserta didik itu sendiri, karena demokrasi adalah alami dan manusiawi.<sup>5</sup> Ini berarti bahwa penelitian pihak-pihak yang terlibat dalam proses pendidikan harus mengakui dan menghargai kemampuan dan karakteristik individu peserta didik. Tidak ada unsur paksaan atau mencetak siswa yang tidak sesuai dengan harkatnya.<sup>6</sup>

Dengan demikian, demokrasi berarti perilaku saling menghargai, saling menghormati, toleransi terhadap pihak lain termasuk pengendalian diri dan tidak egois. Dalam proses pendidikan, semua pihak sejatinya menyadari akan alam atau atmosfer yang bernuansa saling menghargai tersebut, yaitu antara guru dengan guru, antara guru dengan siswa dan antara guru dengan pihak-pihak anggota masyarakat termasuk orang tua dan lain-lain.

Ini berarti bahwa dalam semangat demokrasi seorang harus tunduk kepada keputusan bersama atau kesepakatan bersama. Tidak terjadi keharusan penerimaan tanpa unsur paksaan, tetapi kesepakatan bersama yang akan menjadi sikap mereka semua. Dengan kata lain, seseorang menerima keputusan bersama dengan rasa ikhlas karena memorduakan kepentingan pribadi dan tunduk kepada tuntutan kesejahteraan umum<sup>7</sup>.

---

<sup>5</sup> Iskandar Wiryo Kusuma, *Demokratisasi Belajar dan Pembelajaran Ditinjau dari Pengalaman Empirik*, (Makalah disajikan dalam Seminar Nasional Teknologi Pembelajaran di Malang tanggal 7 Oktober 2001), hal.2.

<sup>6</sup> Ibid.

<sup>7</sup> I Nyoman Sudana Degeng, *Paradigma Baru Pendidikan Memasuki Era Demokratisasi Belajar*, (Makalah Seminar Nasional Teknologi Pembelajaran di Malang, 2001), hal. 5.



Demokrasi dalam pendidikan dan pembelajaran menggunakan pengertian *equal opportunity for all*.<sup>8</sup> Artinya, anak didik mendapat peluang yang sama dalam menerima kesempatan dan perlakuan pendidikan. Guru memberikan kesempatan yang sama kepada setiap individu untuk mengikuti setiap kegiatan pendidikan.

Demokrasi dan pendidikan, sesungguhnya saling terkait satu dengan yang lain dan mempunyai hubungan timbal balik. Misalnya: jika pendidikan dimaknai suatu proses bantuan untuk mengembangkan seluruh potensi peserta didik, maka pendidikan harus dilaksanakan secara demokratis (sering disebut dengan istilah demokrasi pendidikan). Pendidikan yang demokratis mempunyai ciri adanya suasana belajar yang berkemampuan optimal menumbuhkan potensi peserta didik untuk tujuan tertentu.<sup>9</sup> Begitu juga sebaliknya, agar nilai-nilai demokrasi (hak-hak asasi), kebebasan, keadilan, persamaan dan keterbukaan) dapat dipahami dan dimiliki peserta didik, maka perlu pendidikan.<sup>10</sup> Pendidikan tersebut berfungsi menanamkan nilai-nilai demokrasi kepada peserta didik.

Hemat penulis, pendidikan demokratis merupakan pendidikan yang berpusat kepada anak didik untuk mengembangkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka secara bebas (diikat nilai), adil, sama dan terbuka. Guru harus mengajarkan dan mengembangkan nilai-nilai saling menghargai, menghormati, toleransi, tolong menolong, peduli, serta nilai-nilai kemanusiaan lainnya melalui berbagai metode dan pendekatan. Dan yang jelas, guru tidak bersikap otoriter dan diskriminatif terhadap peserta didiknya dalam aspek apapun.

---

<sup>8</sup> Nyoman, *Paradigma...*, hal. 6.

<sup>9</sup> Suhardjono, *Haruskah Demokratisasi Belajar Menggunakan Konstruktivistik*, (Malang, ITP, 2000), hal. 4.

<sup>10</sup> Iskandar, *Demokratisasi Belajar...*, hal. 3.

## C. Potret Pendidikan Demokratis Dalam Al-Qur'an

### 1. Tinjauan beberapa Hadist

Sesuai paparan pada pendahuluan kajian ini, penulis akan melihat beberapa hadist Nabi SAW untuk mendapatkan gambaran tentang pendidikan Nabi SAW yang demokratis. Secara spesifik memang beliau tidak pernah mengatakan dan menegaskan bahwa ini adalah pendidikan demokratis. Namun demikian kita kemudian dapat menangkap esensinya dari hadist-hadist beliau; baik dari perkataan, perbuatan, maupun menyikapi perbedaan di antara sahabat.

Selain itu, potret demokratis Nabi SAW akan ditemukan pada banyak sisi kehidupan sekiranya kita mengikuti sirah kehidupannya. Bahkan tidak ada dari sisi kehidupannya yang luput dari nilai-nilai dan pelajaran penting bagi yang membacanya. Demikian halnya ketika dikaitkan dengan demokrasi, maka kita akan menemukannya pula. Berikut ini penulis akan menampilkan beberapa hadist Nabi SAW yang memuat nilai-nilai demokratis.

- a. Hak yang sama terhadap penuntut ilmu

Nabi SAW bersabda:

طلب العلم فريضة على كل مسلم ومسلمة (متفق عليه)

Artinya:

*Menuntut ilmu wajib bagi laki-laki dan wanita muslim*

- b. Larangan menyakiti non muslim

Nabi SAW bersabda:

من أذى ذميا فقد أذيني (رواه البخاري)

Artinya:

*Siapa yang menyakiti kafir dzimmi maka sesungguhnya dia telah menyakitiku.*

## c. Jumlah shalat Tarawih

صلاة الليل مثنى مثنى فإذا خشي أحدكم الصبح صلى ركعة واحدة توتر له قد صلى  
(متفق عليه)

Artinya:

*Shalat malam itu dikerjakan dua dua rakaat, oleh karena itu, jika salah seorang di antara kamu takut bertemu subuh, maka kerjakanlah satu rakaat saja sebagai witr bagi shalat yang telah dikerjakan. (Muttafaqun alaihi).*

## d. Keringanan Dalam Shalat

كانت بي بواسير فسألت النبي عن الصلاة فقال: صلى قائما فإن لم تستطع فقاعدا فإن لم  
تستطع فعلى جنب (رواه البخارى)

Artinya:

*Aku terkena penyakit wasir, maka aku pergi bertanya kepada Nabi SAW tentang hal shalat, maka Rasulullah bersabda: shalatlah sambil berdiri, jika kamu tidak sanggup berdiri maka sambil duduk, jika tidak sanggup duduk, maka sambil berbaring di atas lambung.*

## e. Perihal memakan biawak

عن ابن عمر قال: سأل رجل رسول الله صلى الله عليه وسلم, وهو على المنبر عن أكل  
الضب؟ فقال: لا أكله ولا أحرمه (رواه مسلم)

Artinya:

*Bersumber dari Ibnu Umar, dia berkata; seorang lelaki bertanya kepada Rasulullah SAW yang saat itu tengah berada di atas mimbar mengenai memakan biawak, dan beliau menjawab aku tidak akan memakannya dan juga tidak mengharamkannya.<sup>11</sup>*

<sup>11</sup> Shahih Muslim, *Terjemahan Shahih Muslim*, terj. Adib Bisri Musthofa, (Semarang: Asy-Syifa, 1993), hal. 688

f. Mengawinkan dengan Maskawin Al-Qur'an dan Tanpa Maskawin

عن سهل ابن سعيد الساعدي يقول إن لفي القوم عند رسول الله عليه وسلم إذ قامت امرأة فقالت يا رسول الله إنها قد وهبت نفسها لك فرفيها رأيك فلم يجبه شيئا ثم قامت فقالت يا رسول الله إنها قد وهبت نفسها لك فرفيها رأيك فلم يجبه شيئا ثم قامت الثالثة إنها قد وهبت نفسها لك فرفيها رأيك فقام رجل فقال يا رسول الله أنكحنيها، قال هل عندك من شيعي قال لا. قال اذهب فاطلب ولو خاتما من حديد فذهب فطلب، ثم جاء فقال : ما وججت شيئا ولا خاتما من حديد، فقال هل معك من القرآن شيعي ؟ قال معي سورة كذا وسورة كذا قال اذهب فقد أنكحتكها بما معك من القرآن. (رواه البخاري)

Artinya:

*Dari shahal bin Sa'ad as Sa'idiy katanya: 'sesungguhnya saya berada pada kaum di sisi Allah swt. Tak kala ada seorang perempuan berdiri seraya berkata; wahai rasulullah SAW sesungguhnya dia telah memberikan dirinya, bagaimana pendapatmu? Lalu rasulullah diam tidak menjawab sedikitpun. Wanita itu berdiri seraya berkata; wahai rasulullah SAW sesungguhnya dia telah memberikan dirinya, bagaimana pendapatmu? Maka rasulullah tidak menjawab. Lalu wanita itu bertanya lagi SAW sesungguhnya dia telah memberikan dirinya, bagaimana pendapatmu?. Kemudian ada seorang laki-laki berdiri lalu berkata ; wahai rasulullah kawinkalah saya dengannya. Nabi bertanya, apakah engkau memiliki sesuatu? Dia menjawab, tidak. Nabi berkata pergilah dan carilah meskipun hanya cincin dari besi. Lalu ia pergi mencari besi kemudian datang seraya berkata; saya tidak menemukan sesuatupun meski hanya cincin dari besi. Nbi bertanya; apakah engkau mengasai sesuatu dari al qur'an?, dia menjawab: saya mempunyai surat demikian dan surat demikian. Nabi berkata: pergilah, maka sesungguhnya saya telah memilikkannya kepadamu dengan maskawin al qur'an.*

g. Bejana orang majusi dan bangkai

عن سلمة بن الأكوع قال لما أمسوا يوما فتحوا خيراوقدا النيران، قال النبي صلى الله عليه وسلم : على ما أوقدتم هذه النيران؟ قالوا لحوم الحمر الإنسية. قال أهرقوا ما فيها

واكسروا قدرها, فقام رجل من القوم فقال: نهرق ما فيها ونغسلها؟ فقال النبي صلى الله عليه وسلم: أُوذَاكَ (رواه البخارى. ٥٢٢٢)

Artinya:

*Dari salmah bin al akwa, dia berkata sore hari ketika berhasil menaklukkan khaibar, para pasukan ramai-ramai menyalakan api, rasul merasa heran dan bertanya kepada mereka apa yang kalian lakukan, lalu mereka menjawab untuk memanggang daging keledai piaraan. Nabi SAW bersabda: tumpahkanlah dan pecahkanlah periuknya, mendengar itu ada salah seorang sahabat yang bergegas berdiri berkata, apa tidak sebaiknya kami tumpahkan isinya tetapi kami cuci periuk-periuknya itu wahai rasulullah, Nabi SAW bersabda; atau begitu juga bisa.<sup>12</sup>*

#### h. Mengizinkan 3 Pertanyaan Ibnu Mas'ud

Diriwayatkan oleh Bukhari Muslim dari Abu Amru Asy-Syaibani, ia berkata, ' saya diberitahukan oleh pemilik rumah ini, beliau menunjuk rumah Abdullah bin Mas'ud, ia berkata, saya bertanya pada Rasulullah; perbuatan apakah yang paling dicintai Allah Swt: beliau bersabda; shalat tepat pada waktunya, saya berkata, kemudian apa, beliau bersabda; berbakti pada kedua orang tua, saya berkata kemudian apa, beliau bersabda; berjihad di jalan Allah. Ibnu Mas'ud berkata; beliau menyampaikan kepadaku seandainya kuminta tambahan, niscaya beliau akan menambahnya.

#### i. Mengajari Para Pemuda

أتينا إلى النبي صلى الله عليه وسلم ونحن شبيهة متقاربون, فأقمنا عنده عشرين يوما وليلة, وكان رسول الله صلى الله عليه وسلم رحيمًا رفيقًا, فلما ظن أنا قد اشتهينا أهلنا, أو قد اشتقنا, سألنا عنمن تركنا بعدنا فأخبرناه, قال: (إرجعوا إلى أهليكم فأقموا فيهم وعلموهم

<sup>12</sup> Shahih Muslim, terj. Achmad Sunarto Dkk, (Semarang: Asy-Syifa, 1993), hal. 360

ومروهم). وذكر أشياء أحفظها أو لا أحفظها: (وصلوا كما رأيتوني أصلي, فإذا حضرت الصلاة فليؤذن لكم أحدكم, وليؤمكم أكبركم).

Artinya:

*Kami mendatangi Rasulullah SAW dan kami pemuda yang sebaya. Kami tinggal bersama beliau selama 20 malam. Rasulullah SAW adalah seorang penyayang. Ketika beliau menduga kami telah menghendaki pulang dan rindu keluarga, beliau menanyakan tentang orang-orang yang kami tinggalkan dan kami memberitahukannya. "kembalilah kepada keluargamu dan tinggallah bersama mereka, ajarilah mereka, ajarilah mereka dan suruhilah mereka. Beliau menyebutkan hal-hal yang hafal dan yang tidak saya hafal. "dan shalatlah sebagaimana kalian melihat aku shalat. Bila (waktu) shalat tiba maka hendaklah salah satu dari kalian adzan yang paling dewasa menjadi iman.<sup>13</sup>*

j. Peringatan Usamah Untuk shalat

Diriwayatkan oleh imam Bukhari dan Muslim dari Usamah Bin Zaid, ia berkata " saya pernah dibonceng oleh Rasulullah dari Arafah. Ketika Rasulullah sampai di bukit sebelah kiri dari arah muzdalifah, beliau berhenti (lalu menyendiri) dan buang air kecil. Beliau datang dan saya tuangkan air wudhu'nya. Beliau berwudhu yang ringan. Saya berkata 'shalat, wahai Rasulullah SAW. Beliau bersabda; kita shalat di tempat di depanmu. Beliau naik kendarannya hingga di muzdalifah, kemudian shalat.

i. Rasul memuji karena pertanyaannya

Diriwayatkan oleh Imam Muslim dari Abu Ayub, ia berkata; sang Badui menemui Rasulullah SAW dalam sebuah perjalanan. Ia mengambil tali kekang unta beliau kemudian bertanya, ya Rasulullah atau ya

---

<sup>13</sup> Fadhli Ilahi, *Muhammad SAW Sang Guru Yang Hebat, Sirah Nabi Sebagai Guru Berdasarkan Al-Qur'an dan Hadits*, terj. Nurul Mukhlisin Asyraf, (Surabaya: Fitrah Mandiri Sejahtera, 2005), hal. 45

Muhammad! Beritahukan kepadaku perbuatan yang bias menunjukkan aku ke surga dan menjauhkanku dari neraka. Rasulullah SAW berhenti dan memandang kepada para sahabatnya, kemudian bersabda; dia telah diberi taufik atau diberi hidayah. Beliau bertanya, apa yang kamu katakan, lalu dia menglangi lagi pertanyaannya, lalu Rasulullah menjawab:

تعبد الله لا تشرك به شيئا وتقيم الصلاة تؤتي الزكاة وتصل الرحم دع الناقة (رواه مسلم)

Artinya:

*Kamu menyembah Allah dan tidak menyekutukan-Nya dengan sesuatupun, mengerjakan shalat, menunaikan zakat dan menghubungkan tali silaturrahmi, lalu biarkan unta (berjalan).*

## **2. Nilai-nilai Pendidikan Demokratis Dalam Hadith Nabi SAW (Sebuah Analisis)**

Banyak sisi kehidupan Nabi SAW yang telah menjadi kajian serius dan mendalam oleh para pakar di bidangnya. Sehingga lahirlah karya-karya sisi biografis kehidupan Nabi yang sangat beragam. Minsalnya *Muhammad sebagai kepala Negara, Muhammad Sebagai Pedagang, Muhammad Sebagai Kepala Rumah Tangga, Muhammad Sebagai Hakim, Muhammad Sebagai Panglima Perang, dan seterusnya*.<sup>14</sup>

Fakta ini merupakan bukti bahwa keteladanan Nabi SAW tidak hanya dilihat dari satu aspek melainkan seluruh sisi kehidupan. *Uswatun hasanah* (QS. Al Ahzab: 21) yang dideskripsikan al-Qur'an memang terbukti dengan lahirnya kajian-kajian di atas. Hemat penulis, holistika keteladanan Nabi SAW adalah karena dilandasi dengan Akhlak mulia sesuai dengan

---

<sup>14</sup> Ibid., hal. 5

---

pernyataannya dalam hadist (delegator Akhlak), di samping bekal resistensinya dalam menghadapi berbagai cobaan dan rintangan hidup yang dijalani sejak kecil sehingga Nabi tumbuh menjadi sosok yang kuat dan mandiri.

Keteladanan Nabi SAW juga dapat dipotret dari perspektif pendidikan. Di mana Nabi SAW adalah pendidik pertama dan terutama dalam dunia pendidikan Islam. Proses transformasi ilmu pengetahuan, internalisasi nilai-nilai spiritualisme dan bimbingan emosional yang dilakukannya merupakan proses pendidikan dan dapat dikatakan sebagai mukjizat luar biasa, yang manusia apa dan di manapun tidak dapat melakukannya.<sup>15</sup>

Role model sosok Nabi SAW dalam dunia pendidikan dapat dilihat dari berbagai sudut pandang dan dipastikan tidak pernah kontradiktif dengan konsep pendidikan klasik maupun pendidikan modern. Nabi SAW adalah maha guru dari para guru yang ada di semesta ini. Keteladanan yang berbasis akhlak menjadikannya tidak pernah luntur termakan zaman dan tidak pernah usang terkena panasnya matahari.

Dari berbagai bentuk hadist di atas, terlihat jelas bahwa dalam berbagai kegiatan nabi, baik yang terkait dengan kegiatan pribadi maupun sosial mencerminkan sikap yang humanis, demokratis serta selalu mendapat pengakuan dari semua orang yang berkomunikasi dengannya.

Ketika ada perbedaan pendapat di kalangan sahabat, sebagai contoh kasus Bani Quraizah misalnya, ketika ada dua kelompok yang

---

<sup>15</sup> Zainal Effendi Hasibuan, "Profil Rasulullah Sebagai Pendidik Ideal, Telaah Pola Pendidikan Islam Era Rasulullah Fase Mekkah dan Madinah", Dalam *Sejarah Pendidikan Islam, Menelusuri Jejak Pendidikan Islam Era Rasulullah Sampai Ke Indonesia*, Samsul Nizar (Ed), (Jakarta: Kencana, 2007), hal. 1



berbeda, di mana sebagian telah melaksanakan shalat sebelum sampai di bani Quraizhah dan sebagian lagi melaksanakannya setelah sampai di tempat sesuai arahan Nabi SAW. Namun ketika dua kelompok ini menanyakan kepada Nabi SAW tentang perihal mana yang sah dan tidak, maka Nabi SAW mengesahkan kedua-duanya.

Potret demokrasi nabi dapat terlihat pada hadist beliau tentang kewajiban menuntut ilmu bagi semua, baik muslim maupun muslimat. Ini artinya nabi tidak pernah membedakan hak manusia terutama dalam memperoleh dan mendapatkan pendidikan. Hal ini jelas menjadi salah satu misi profetik beliau, yakni mengangkat derajat kaum perempuan yang sebelumnya sangat tidak manusiawi.

Selain itu, Nabi SAW juga tidak membiarkan non muslim yang tidak sekeyakinan dengan kaum muslimin disakiti. Dengan demikian beliau sangat menghormati hak-hak non muslim. Dalam sebuah riwayat diceritakan, pernah seorang tua Yahudi yang buta selalu diberi makan oleh seseorang yang dia tidak kenal. Uniknya, pak tua selalu mencela Nabi SAW dan menceritakan hal-hal yang buruk tentang Nabi SAW. Mendengar itu orang yang memberinya makan lebih banyak diam, dan seperti biasa hanya mempersilakannya makan setelah melumatkan makanan tersebut karena pak tua itu tidak punya gigi yang kuat.

Setelah wafatnya Nabi SAW, maka seseorang yang biasa mengantar makanan kepada pak tua yang tidak lain adalah Nabi SAW sendiri, digantikan oleh Abu Bakar ra, lalu pak tua itu bertanya, siapa kamu?, lalu Abu Bakar menjawab; aku adalah orang yang biasa memberimu makan. Lalu pak tua itu menyangkal; bukan, bukan kamu yang biasa memberiku makan, karena dia biasanya memberikan makanan yang sudah tidak lagi kukunyah, pasti bukan kamu orangnya. Lalu dengan nada yang sedih,

akhirnya Abu Bakar mengatakan bahwa orang yang biasa memberinya maka telah meninggal, dan seseorang itu juga adalah orang yang biasa kamu hina dan cela, beliau adalah Rasulullah SAW. Mendengar penjelasan Abu Bakar maka pak tua itu pun menangis dan akhirnya mengucapkan dua kalimah syahadat di hadapan Abu Bakar.

Pada kasus lain, ketika Nabi disuguhi hidangan biawak dan menarik tangannya untuk tidak jadi memakan daging tersebut, maka ada yang menanyakan kepada beliau apakah dagingnya haram, maka Nabi SAW pun menjawab, "aku tidak memakannya dan aku tidak pula mengharamkannya. Demikian juga ketika ada seorang pemuda yang mengajukan pertanyaan kepadanya tentang haramkah memakan daging biawak, maka beliau juga menjawab "aku tidak pernah memakannya namun aku tidak mengharamkannya.

Dalam kasus lain dengan sahabat, beliau juga tidak gengsi untuk diingatkan dan tidak merasa tersinggung. Ketika Nabi SAW menyuruh sahat untuk memecahkan periuk yang digunakan sahabat untuk memasak keledai piaraan, maka salah satu sahabat mengusulkan untuk dibersihkan saja periuknya, tidak dipecahkan. Tanpa piker panjang beliau mengatakan, begitu juga boleh.

Nabi SAW juga sangat apresiatif terhadap sahabat atau orang yang gemar bertanya. Setiap pertanyaan yang diajukan sahabat kepada beliau selalu dilayani dan bahkan sahabat mendapatkan lebih dari apa yang mereka mau. Ketika Nabi SAW tidak mengetahui jawaban dari pertanyaan tertentu maka beliau diam, tidak mengarang jawaban.

Ketika Nabi SAW diminta suku-suku Arab menjadi penguasa sipil (non-agama) di luar status beliau sebagai pemegang otoritas agama, beliau mengambil pernyataan setia orang-orang yang ingin tunduk dalam kekuasaan beliau sebagai teknik memperoleh legitimasi kekuasaan. Pernyataan setia ini dikenal dalam sejarah Islam sebagai "Bai'at Aqabah I & II". Dari titik ini para ulama Islam sejak dulu menegaskan bahwa kekuasaan pada asalnya di tangan rakyat sebagai ciri dari demokrasi.

Paparan tentang sosok demokratis Nabi SAW di atas hanyalah melihat sebagian kecil dari hadist-hadistnya. Sebenarnya banyak sekali hadist lain yang dapat dijadikan sebagai objek kamera analisis kita ketika melihat sosok Nabi SAW sebagai pendidik yang demokratis.

Hemat penulis, pendidikan demokratis yang direfleksikan oleh Nabi SAW adalah model pendidikan yang memang didasari oleh penghargaan yang tinggi kepada hak-hak manusia itu sendiri. Prinsip tauhid menjadi faktor penting dalam hal ini dalam membangun sikap beliau yang demokratis. Beliau mampu mengekspresikan sifat-sifat humanisme apa adanya berdasarkan asas persamaan hak, adil, toleransi, menghormati, menolong orang lain, sehingga tidak pernah dirasakan bertentangan dengan ideologi dan filsafat apapun. Hal ini sekaligus membuktikan nilai-nilai yang dibangun oleh Nabi SAW universal, sulit terbantahkan, dan tidak ada ruang untuk memperdebatkannya.

Di sisi lain, kesuksesan misi profetik beliau ditopang oleh fondasi akhlak yang kuat sebagai cerminan manusia yang ideal. Setiap nilai-nilai kebaikan didemonstrasikan Nabi SAW sesuai dengan apa yang dikatakan. Tidak meminta orang melakukan sesuatu sebelum dia sendiri mengalaminya. Hal ini tentunya bukan justifikasi ketika mengatakan Nabi SAW sebagai pendidik yang demokratis karena semua itu sudah terlebih dahulu dilakukan oleh beliau walau tidak pernah dikategorikan sebagai pendidikan yang demokratis.

#### **D. Mewujudkan Pendidikan Demokratis, Meneladani Nabi SAW**

Impian pendidikan berkualitas hanya dapat diwujudkan dalam alam demokrasi pendidikan dan demokrasi pendidikan hanya dapat diwujudkan dalam tatanan kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan

bernegara yang demokratis. Namun, kenyataannya kehidupan yang demokratis masih lebih merupakan keinginan daripada kenyataan.<sup>16</sup>

Konsep sistem pendidikan yang demokratis terkait dengan bagaimana pendidikan tersebut disiapkan, dirancang dan dikembangkan sehingga memungkinkan terwujudnya ciri-ciri atau nilai-nilai demokrasi. Ini juga bersifat umum dalam arti mengemas sistem pendidikan dengan seluruh komponen, yaitu kurikulum, materi pendidikan, sarana prasarana, lingkungan siswa, guru dan tenaga pendidikan lainnya, proses pendidikan dan lainnya. Bisa juga bersifat khusus yaitu pengemasan komponen-komponen tertentu dari sistem pendidikan tersebut misalnya bagaimana kurikulum atau bahan pelajaran atau proses belajar mengajar dirancang sedemikian rupa sehingga mencerminkan dan memungkinkan terbentuknya nilai-nilai demokrasi.<sup>17</sup>

Dalam mengembangkan sistem pendidikan yang demokratis di Indonesia, perlu memperhatikan tujuh butir yang merupakan prinsip-prinsip dalam prosedur-prosedur yang demokratis dan mencerminkan pandangan serta jalan hidup demokratis yang diinginkan. Tujuh butir tersebut: (1) mengutamakan kepentingan masyarakat, (2) tidak memaksakan kehendak kepada orang lain, (3) mengutamakan musyawarah dalam mengambil keputusan untuk kepentingan bersama, (4) musyawarah untuk mencapai mufakat diliputi semangat kekeluargaan, (5) memiliki i'tikad baik dan rasa tanggung jawab menerima dan melaksanakan hasil keputusan musyawarah, (6) musyawarah yang dilakukan dengan akal sehat dan sesuai dengan hati nurani yang luhur, (7) keputusan yang diambil harus dapat dipertanggungjawabkan secara moral kepada Tuhan Yang

---

<sup>16</sup> Mastuhu, *Menata Ulang Pemikiran Sistem Pendidikan Nasional dalam Abad 21*, (Yogyakarta, Safiria Insania Press, 2003), hal. 84.

<sup>17</sup> Arief. S. Sadiman, *Paradigma Baru Pengemasan Pendidikan yang Demokratis Ditinjau dari Segi Aspek Kebijakan*. (Makalah disampaikan dalam Seminar Nasional Teknologi Pembelajaran di Malang, 2001), hal. 1.

Maha Esa, menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia serta nilai-nilai kebenaran dan keadilan.<sup>18</sup>

Konsep apa yang telah diperoleh tentang pendidikan demokratis di atas, jika disandingkan dengan konsep Nabi SAW, maka sesungguhnya memiliki spirit yang sama. Bahkan konsep demokrasi secara universal adalah sama. Yang membedakan konsep demokrasi Nabi SAW, khususnya dalam pendidikan adalah keterikatan Beliau kepada nilai transendental esoteris menjadi basis nilai yang ditransformasikannya kepada sahabat.

Dalam konteks pendidikan sekarang, nilai-nilai demokrasi yang diterapkan oleh Nabi SAW pada dasarnya sudah terwujud. Namun demikian, menginstal keteladanan Nabi ke dalam jiwa seorang pendidik memiliki tantangan tersendiri. Artinya bagaimana sang pendidik mampu menjadi sosok yang mampu meniru sang Muhammad yang sabar, mengerjakan apa yang dikatakan, tulus, bekerja tanpa pamrih. Hal inilah yang barangkali sulit dihadirkan ke dalam sosok pendidik saat ini.

Maka hemat penulis, untuk mewujudkan pendidikan demokratis ala Nabi SAW maka prinsip dasar tauhid harus mampu dijadikan sebagai *operating system* dalam komputer jiwa kita. Toleransi, menghormati, tolong menolong, persamaan hak, dan nilai-nilai manusiawi lainnya sebagai program aplikasi akan mudah terefleksi dari seseorang jika *operating system* ini sudah kuat.

## E. Penutup

Pendidikan demokratis merupakan pendidikan yang berpusat kepada anak didik untuk mengembangkan potensi-potensi yang ada dalam diri mereka secara bebas (diikat nilai), adil, sama dan terbuka. Guru harus mengajarkan dan mengembangkan nilai-nilai saling menghargai,

---

<sup>18</sup> Sutan Zanti Arbi, *Pengantar kepada Filsafat Pendidikan*, (Jakarta: Dikti Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1988), hal. 294.

menghormati, toleransi, tolong menolong, peduli, serta nilai-nilai kemanusiaan lainnya melalui berbagai metode dan pendekatan. Dan yang jelas, guru tidak bersikap otoriter dan diskriminatif terhadap peserta didiknya dalam aspek apapun.

Berdasarkan beberapa hadist, dapat dikatakan bahwa pendidikan demokratis yang direfleksikan oleh Nabi SAW adalah model pendidikan yang memang didasari oleh penghargaan yang tinggi kepada hak-hak manusia itu sendiri. Prinsip tauhid menjadi faktor penting dalam hal ini dalam membangun sikap beliau yang demokratis. Beliau mampu mengekspresikan sifat-sifat humanisme apa adanya berdasarkan asas persamaan hak, adil, toleransi, menghormati, menolong orang lain, sehingga tidak pernah dirasakan bertentangan dengan ideologi dan filsafat apapun.

Pendidikan demokratis pada dasarnya sudah dipahami dan sudah dilaksanakan sebagian sistem pendidikan kita. Namun bila becermine kepada pendidikan demokratis Nabi SAW maka prinsip dasar tauhid harus mampu dijadikan sebagai *operating system* dalam komputer jiwa kita. Toleransi, menghormati, tolong menolong, persamaan hak, dan nilai-nilai manusiawi lainnya sebagai program aplikasi akan mudah terefleksi dari seseorang jika *operating system* ini sudah kuat. Di sisi lain akhlak juga merupakan perwujudan dari kuatnya pengaruh tauhid dan pandangan teosentris. <^>

## DAFTAR PUSTAKA

- Arief. S. Sadiman, *Paradigma Baru Pengemasan Pendidikan yang Demokratis Ditinjau dari Segi Aspek Kebijakan*. Makalah disampaikan dalam Seminar Nasional Teknologi Pembelajaran di Malang, 2001.
- Daniel Sparingga, *Paradigma Baru Pengemasan Pendidikan Yang Demokratis Ditinjau Dari Segi Sosiologi*, Malang, IPTP, 2000.

- Fadhli Ilahi, *Muhammad SAW Sang Guru Yang Hebat, Sirah Nabi Sebagai Guru Berdasarkan Al-Qur'an dan Hadith*, terj. Nurul Mukhlisin Asyraf, Surabaya: Fitrah Mandiri Sejahtera, 2005.
- I Nyoman Sudana Degeng, *Paradigma Baru Pendidikan Memasuki Era Demokratisasi Belajar*, Makalah Seminar Nasional Teknologi Pembelajaran di Malang, 2001.
- Iskandar Wiryo Kusuma, *Demokratisasi Belajar dan Pembelajaran Ditinjau dari Pengalaman Empirik*, (Makalah disajikan dalam Seminar Nasional Teknologi Pembelajaran di Malang tanggal 7 Oktober 2000.
- Mastuhu, *Menata Ulang Pemikiran Sistem Pendidikan Nasional dalam Abad 21*, Yogyakarta, Safiria Insania Press, 2003.
- Muhammad 'Ammarah, *Al-Imam Muhammad 'Abduh, Al-Imam Muhammad 'Abduh: Mujaddid al-Islam* (Beirut: Al-Muassassah al-Islamiyyah li al-Dirasah wa al-Nasyr, 1981), h.207.
- Shahih Muslim, terj. Achmad Sunarto Dkk, Semarang: Asy-Syifa, 1993.
- Shahih Muslim, *Terjemahan Shahih Muslim*, terj. Adib Bisri Musthofa, (Semarang: Asy-Syifa, 1993), h. 688
- Sutan Zanti Arbi, *Pengantar kepada Filsafat Pendidikan*, Jakarta: Dikti Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, 1988.
- Tabrani ZA. (2009). *Ilmu Pendidikan Islam (antara Tradisional dan Modern)*. Kuala Lumpur: Al-Jenderami Press.
- Tabrani ZA. (2012). Future Life of Islamic Education in Indonesia. *International Journal of Democracy*, 18(2), 271-284.
- Tabrani ZA. (2013a). *Pengantar Metodologi Studi Islam*. Banda Aceh: SCAD Independent.
- Tabrani ZA. (2013b). Modernisasi Pengembangan Pendidikan Islam (Suatu Telaah Epistemologi Pendidikan). *Serambi Tarbawi*, 1(1), 65-84.
- UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional
- Zainal Effendi Hasibuan, "Profil Rasulullah Sebagai Pendidik Ideal, Telaah Pola Pendidikan Islam Era Rasulullah Fase Mekkah dan Madinah", Dalam *Sejarah Pendidikan Islam, Menelusuri Jejak Pendidikan Islam Era Rasulullah Sampai Ke Indonesia*, Samsul Nizar (Ed), Jakarta: Kencana, 2007.



## GAYA KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKAN ISLAM

**Nurainiah**

Dosen Fakultas Tarbiyah  
Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh

### ABSTRAK

*Kepemimpinan merupakan proses hubungan manusia yang kompleks dari gejala kebudayaan dalam kehidupan sosial manusia. Kepemimpinan banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik faktor pribadi maupun faktor eksternal atau lingkungan dari luar diri pemimpin. Dalam realita, gaya kepemimpinan (leadership style) senantiasa melekat pada cara-cara seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Dengan kata lain, perilaku seorang pemimpin mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama melahirkan gaya kepemimpinan tersendiri. Gaya kepemimpinan dapat berubah sesuai dengan perubahan situasi. Gaya kepemimpinan akan dipengaruhi oleh pemimpin itu sendiri, para pengikut, dan situasi yang ada pada saat itu dalam organisasinya. Secara umum gaya kepemimpinan dibagi kepada tiga, yaitu Otokratis, Demokratis, dan Kendali Bebas (laissez faire). Persoalan utama yang harus diperhatikan dalam suatu kepemimpinan adalah; 1) bagaimana seseorang dapat menjadi pemimpin, 2) bagaimana pemimpin itu berperilaku, dan 3) apa yang membuat pemimpin itu berhasil. Untuk menjawab persoalan tersebut, maka digunakan beberapa pendekatan yang pada hakikatnya merupakan usaha dalam mencari solusi atau jalan keluar terhadap persoalan utama kepemimpinan. Pendekatan-pendekatan tersebut terdiri atas pendekatan pengaruh kewibawaan (power influensi approach), pendekatan sifat (the trait approach), pendekatan perilaku (the behavior approach), dan pendekatan situasional (situation approach).*

**Key Word:** Gaya, Kepemimpinan dan Islam



## A. Latar Belakang Masalah

Manusia diciptakan oleh Allah SWT ke muka bumi ini sebagai khalifah (*pemimpin*), oleh sebab itu maka manusia tidak terlepas dari perannya sebagai pemimpin, dimensi kepemimpinan merupakan peran sentral dalam setiap upaya pembinaan. Hal ini telah banyak dibuktikan dan dapat dilihat dalam gerak langkah setiap organisasi. Peran kepemimpinan begitu menentukan bahkan sering kali menjadi ukuran dalam mencari sebab-sebab jatuh banggunya suatu organisasi. Dalam menyoroiti pengertian dan hakikat kepemimpinan, sebenarnya dimensi kepemimpinan memiliki aspek-aspek yang sangat luas, serta merupakan proses yang melibatkan berbagai komponen di dalamnya dan saling mempengaruhi.

Dewasa ini kita tengah memasuki *Era Globalisasi* yang bercirikan suatu interdependensi, yaitu suatu era saling ketergantungan yang ditandai dengan semakin canggihnya sarana komunikasi dan interaksi. Perkembangan dan kemajuan pesat di bidang teknologi dan informasi memberikan dampak yang amat besar terhadap proses komunikasi dan interaksi tersebut.

Era globalisasi sering pula dinyatakan sebagai era yang penuh dengan tantangan dan peluang untuk saling bekerja sama. Dalam memasuki tatanan dunia baru yang penuh perubahan dan dinamika tersebut, keadaan dewasa ini telah membawa berbagai implikasi terhadap berbagai bidang kehidupan, termasuk tuntutan dan perkembangan bentuk komunikasi dan interaksi sosial dalam suatu proses kepemimpinan.

Setiap bangsa, nampaknya dipersyaratkan untuk memiliki kualitas dan kondisi kepemimpinan yang mampu menciptakan suatu kebersamaan dan kolektivitas yang lebih dinamik. Hal ini dimaksudkan agar memiliki kemampuan bertahan dalam situasi yang semakin sarat dengan bentuk

persaingan, bahkan diharapkan mampu menciptakan daya saing dan keunggulan yang tinggi. Begitu pula dalam konteks pergaulan dan hubungan yang lebih luas, setiap negara- bangsa (*nation state*) dituntut mampu berperan secara aktif dan positif baik dalam lingkup nasional, regional maupun internasional.

Namun, harus disadari pula bahwa dalam setiap proses kepemimpinan, kita akan selalu dihadapkan pada suatu mata rantai yang utuh mulai dari yang paling atas sampai tingkat yang paling bawah dan ke samping. Karena itu, pemahaman serta pengembangan dalam visi dan perspektif kepemimpinan amat diperlukan dalam upaya mengembangkan suatu kondisi yang mengarah pada strategi untuk membangun daya saing, khususnya dalam upaya meningkatkan kualitas dan produktivitas bangsa yang ditandai oleh semangat kebersamaan dan keutuhan.

Kita sekarang dihadapkan kepada dua dimensi kepemimpinan, antara kepemimpinan Islam, dan kepemimpinan Barat, Islam telah memberi gambaran nyata akan keberhasilannya dalam memimpin suatu organisasi sebagaimana yang telah dilakukan oleh Nabi kita Muhammad SAW. Akan tetapi, di sisi lain orientalis-orientalis Barat dengan berbagai teorinya yang ilmiah mencoba mengalihkan perhatian masyarakat dari kepemimpinan Islam, dan berpaling terhadap kepemimpinan yang ditawarkan oleh orang-orang Barat yang jelas-jelas bertentangan dengan kepemimpinan dalam Islam. Walaupun tidak seluruhnya bertentangan dengan kepemimpinan Islam, akan tetapi ini bisa menjadi penyebab bagi umat untuk meninggalkan aturan-aturan Islam.

## **B. Pengertian Kepemimpinan**

Istilah kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut "*leadership*". Sebutan kepemimpinan dalam khazanah Islam adalah *Khalifah*, *Imam*, dan

Wali.<sup>1</sup> Di samping khalifah, imam dan wali sebutan untuk pemimpin atau kepemimpinan dalam prakteknya juga dikenal *amir* dan *sultan* yang artinya menunjukkan pemimpin negara.<sup>2</sup> Karena itu, ada fungsi ketatanegaraan yang disebut walikota dan wali negara.

Dalam konteks khalifah Allah berfirman dalam QS. Al-Baqarah ayat 30, yang 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 mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui". (QS. Al-Baqarah: 30).*

Menurut Al-Maraghi, khalifah di sini adalah sebagai pelaksana wewenang Allah SWT dalam merealisasikan berbagai perintah-Nya dalam kehidupan sesama manusia. Adapun yang berkaitan dengan Imam sebagaimana yang dijelaskan dalam QS. Al-Qashash ayat 5.

*ونريد أن نمنَّ على الذين استضعفوا في الأرض ونجعلهم أئمةً ونجعلهم الوارثين.*

*Artinya:*

*"Dan kami hendak memberi karunia kepada orang-orang yang tertindas di bumi (Mesir) itu dan hendak menjadikan mereka pemimpin dan menjadikan mereka orang-orang yang mewarisi bumi". (QS. Al-Qashash ayat 5).*

---

<sup>1</sup>Taufiq Rahman, *Moralitas Pemimpin dalam Perspektif Al-Quran*, (Bandung: Pustaka Setia, 1999), hal. 21.

<sup>2</sup>Hamzah Ya`qub, *Publisistik Islam; Teknik Dakwah dan Leadership*, (Bandung: CV. Diponegoro, 1981), hal. 28.

Imam pada ayat ini adalah orang yang memimpin (berarti menjalankan kepemimpinannya) bagi suatu kaum atau umat yang berada di jalan yang lurus.

Berkaitan dengan wali sebagaimana penjelasan dalam QS. Asy-Syura ayat 46.

وما كان لهم من أولياء ينصرونهم من دون الله ومن يضل الله فما له من سبيل.

Artinya:

*“Dan mereka sekali-kali tidak mempunyai pelindung-pelindung yang dapat menolong mereka selain Allah. dan siapa yang disesatkan Allah Maka tidaklah ada baginya satu jalan pun (untuk mendapat petunjuk). (QS. Asy-Syura ayat 46).*

Dalam ayat ini wali diartikan sebagai pelindung, karena para pemimpin idealnya berfungsi sebagai pengayom, pengarah, dan pembimbing anggota/umatnya dari kesesatan dan kemelaratan.

Dalam kepemimpinan proses tindakan mempengaruhi kegiatan kelompok dan pencapaiannya tujuannya. Di dalamnya terdiri dari unsur-unsur kelompok (dua orang atau lebih), ada tujuan dalam orientasi kegiatan serta pembagian tanggung jawab sebagai bentuk perbedaan kewajiban anggota. Kepemimpinan juga sebagai proses mempengaruhi aktivitas individu atau kelompok dalam usaha ke arah pencapaian tujuan dalam situasi tertentu.<sup>3</sup> Dengan kata lain, dalam proses kepemimpinan itu dijumpai fungsi pemimpin, pengikut (anggota), dan situasi.

Secara substansi dan konseptual hampir semua para pakar menempatkan kepemimpinan sebagai suatu proses atau kemampuan

---

<sup>3</sup>Syarifuddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2005), hal. 195.

mempengaruhi orang lain melakukan kegiatan tertentu. Kepemimpinan mencakup konsep hubungan manusia yang luas. Terutama bila dilihat dalam proses kepemimpinan terkandung interaksi tiga faktor penting, yaitu fungsi pemimpin, pengikut (anggota), dan situasi yang melingkupinya. Berarti dalam setiap situasi yang bagaimanapun, kepemimpinan bisa berlangsung baik di bidang industri, organisasi pemerintahan, organisasi politik, bisnis maupun pada kegiatan pendidikan di sekolah dan madrasah. Bahkan kepemimpinan dapat berlangsung di luar organisasi seperti dalam kepemimpinan sosial dan keagamaan.

Pemimpin adalah orang yang disertai tugas dan tanggung jawab untuk memimpin organisasi. Pemimpin memiliki kemampuan untuk memimpin, ilmu dan pengetahuan, berpengalaman serta harus memenuhi persyaratan keterampilan dan pengetahuan. Misal mengatur pembagian kerja, merancang strategi, mengoordinasikan sumber daya bersikap kooperatif untuk memperlancar pekerjaan dalam mencapai tujuan. Kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam mempengaruhi, mengendalikan tingkah laku dan perasaan orang lain untuk mencapai tujuan merupakan substansi kepemimpinan itu sendiri.

Berkaitan dengan sifat-sifat kepemimpinan yang terpuji, dapat dicontoh dari sifat Rasulullah SAW dalam memimpin umatnya. QS. Ali Imran ayat 159, yang artinya:

*"Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepada-Nya." (QS. Ali- Imran ayat 159).*

Berdasarkan ayat di atas, Rahman menyimpulkan bahwa sifat-sifat pemimpin yang baik sebagaimana digambarkan Al-Qur`an terdiri dari: 1) Mengenali diri sendiri (kemampuan diri), 2) Bertakwa, 3) Adil, 4) Jujur, 5) Percaya, 6) Menepati janji, 7) Berilmu pengetahuan, 8) Memiliki keberanian, 9) Dermawan/ Pemurah, 10) Kasih sayang, 11) Sabar, 12) Mampu mengendalikan diri/perasaan malu, 13) Memiliki kekuatan, 14) Memiliki kemampuan mengelola/manajerial.<sup>4</sup>

Dalam rangka menggerakkan orang lain untuk mau bekerja atau mengikuti secara suka rela, maka para pemimpin atau manajer harus memiliki satu hal yang paling penting yaitu adanya keteladanan atau karisma. Bersikap lemah lembut, pemaaf, rendah hati, dan suka bermusyawarah dalam rangka urusan untuk mengambil putusan adalah rangkaian sifat pemimpin dalam hubungan dengan para bawahan dan menggerakkan mereka sehingga mau melakukan pekerjaannya. Dengan kata lain, keteladanan pemimpin atau manajer dalam hubungan timbal balik dengan para bawahan merupakan salah satu penggerak mereka untuk bekerja dalam setiap pekerjaan.

Hakikat dan ciri-ciri manajemen dalam Islam ada enam, yaitu sebagai berikut:

1. Manajemen berdasarkan akhlak yang luhur (*akhlakul karimah*)
2. Manajemen terbuka
3. Manajemen yang demokratis
4. Manajemen berdasarkan tolong menolong (*ta`awun*)
5. Manajemen berdasarkan ilmiah
6. Manajemen berdasarkan perdamaian.<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup>Syarifuddin, *Manajemen...*, hal. 197.

<sup>5</sup>Mochtar Effendy, EK, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, (Jakarta: Bhratara Karya Aksara, 1989), hal. 28.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa untuk memperoleh hasil memuaskan dalam suatu organisasi atau lainnya perlu diperhatikan ciri-ciri manajemen sebagaimana yang telah disebutkan di atas.

### **C. Keterampilan dan Sifat Kepemimpinan**

Sesungguhnya peranan para pemimpin sangat signifikan dalam menentukan arah dan kualitas kehidupan manusia, baik dalam keluarga maupun organisasi dan masyarakat serta negara pada suatu bangsa. Pada dasarnya proses kepemimpinan dapat berlangsung di mana saja dan setiap waktu. Setiap tindakan yang dilakukan untuk mempengaruhi orang lain melakukan sesuai dengan harapan yang mempengaruhi di dalamnya telah terjadi proses kepemimpinan.<sup>6</sup>

Keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi sebagian besar ditentukan oleh mutu kepemimpinan yang dimiliki orang-orang yang diangkat atau disertai tanggung jawab sebagai manajer atau pemimpin dalam suatu organisasi. Para pemimpin harus memiliki keterampilan dan sifat-sifat yang baik sebagai syarat bagi seorang pemimpin dalam organisasi tertentu.

Untuk lebih efektif, seorang manajer atau pemimpin harus memahami kemampuan dasar dalam kepemimpinannya. Dalam hal ini, setiap pemimpin harus memiliki tiga keterampilan utama, yaitu keterampilan teknik, keterampilan hubungan manusia dan hubungan konseptual. Keterampilan teknik menyangkut kemampuan mengenakan pengetahuan dan metode serta teknik dan peralatan yang diperlukan

---

<sup>6</sup>Syarifuddin, *Manajemen...*, hal. 87.

untuk menampilkan kinerja. Hal ini diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan pelatihan.

Pengalaman seorang pemimpin merupakan basis bagi pengetahuannya yang bisa merangsang intelektualitas dan meluaskan pemahaman para bawahannya terhadap masalah-masalah organisasi.<sup>7</sup>

Keterampilan hubungan manusia merupakan kemampuan menjalin kerja sama dengan suatu orang dan memahami proses motivasi dalam menjalankan efektivitas kepemimpinan. Keahlian mendengarkan membantu seorang pemimpin membangun kepercayaan baik lewat komunikasi formal maupun komunikasi informal dengan orang-orang lain. Karena keahlian mendengarkan memungkinkan seorang pemimpin menggunakan segala ide dan pengalaman mereka mengenai orang lain sebagai sumber informasi sehingga keahlian tersebut merupakan sarana penting menghimpun informasi untuk mengembangkan visi, memotivasi para pengikut dan membuat strategi.<sup>8</sup>

Kemampuan bekerja sama seorang pemimpin juga sangat menentukan lancarnya proses mempengaruhi tindakan anggota organisasi. Dengan demikian para pemimpin harus mampu berperilaku mengarahkan dan mendukung bawahan dalam melaksanakan tugas. Kemampuan mengarahkan tersebut dapat dilihat dari:

1. Mengorganisir dan menentukan peranan bawahan
2. Menerapkan aktivitas apa yang harus dikerjakan, kapan, di mana, dan bagaimana hal itu dilakukan
3. Memelihara hubungan antar pribadi dengan membuka saluran komunikasi
4. Memberi dukungan emosional

---

<sup>7</sup>Locke, E.A, *Esensi Kepemimpinan*, (terjemahan Aris Ananda), (Jakarta: Spektrum, 1997), hal. 88.

<sup>8</sup>Locke, E.A, *Esensi...*, hal. 89.



5. Memberi dukungan Psikologis
6. Memudahkan jalan bagi anggota untuk maju.<sup>9</sup>

Kemudian keterampilan konseptual<sup>10</sup> menjadi syarat mutlak dalam memahami persoalan organisasi yang kompleks sehingga dapat diarahkan semua orang mencapai tujuan organisasi dengan tidak mengabaikan tujuan individu dan pemimpin.

Kepemimpinan manajerial atau kepemimpinan administratif memerlukan ketiga keterampilan memimpin tersebut sesuai dengan posisi atau level kepemimpinannya. Untuk itu, baik seorang manajer perusahaan perbankan, manajer industri, manajer perusahaan besar dan kecil dan manajer lembaga pendidikan perlu memenuhi syarat keterampilan memimpin sebagaimana diungkapkan di atas agar berhasil mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

#### **D. Efektivitas<sup>11</sup> dan Pendekatan dalam Kepemimpinan**

Kepemimpinan dapat menjamin keberhasilan tugas seorang manajer. Namun hasil pelaksanaan tugas tidak selalu dicapai dengan efektif karena berbagai faktor yang mempengaruhinya. Hasil kerja seorang manajer baru dikatakan efektif apabila terdapat kemampuan dalam pelaksanaan tugas yang dicapai baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif. Ketidakefektifan suatu tugas dapat pula terjadi

---

<sup>9</sup>Syarifuddin, *Manajemen...*, hal. 89

<sup>10</sup>Keterampilan konseptual adalah kemampuan memahami ide-ide yang abstrak dan mengaplikasikannya ke dalam situasi tertentu. Dalam hal ini, para manajer dengan kemampuan konseptual memahami kerumitan dari keseluruhan organisasi, termasuk bagaimana setiap bagian memberikan kontribusi untuk pencapaian tujuan lembaga atau perusahaan. Lihat Syarifuddin, *Manajemen...*, hal. 89- 91. dan Murniati AR, *Manajemen Strategik*, (Bandung: Citapustaka Media Perintis, 2008), hal. 75.

<sup>11</sup>Efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan keberhasilan atau kegagalan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Lihat Syarifuddin, *Manajemen...*, hal. 91-92. dan lihat juga Sondang Siagian, *Manajemen Strategik*, (Jakarta: Gunung Agung, 1997), hal. 30.

karena tidak dilaksanakan oleh tenaga profesional, tidak pengalaman, tidak memiliki kemampuan prima, daya dukung dana dan anggota organisasi rendah.

Efektivitas seorang manajer adalah seberapa jauh kepala sekolah mencapai tujuan yang telah ditetapkan dari tugasnya sebagai pemimpin, sebagai pendidik, motivator, dan sebagai supervisor.

Efektivitas kepemimpinan seseorang dapat diukur dari kecekatan, kemahiran dan kemampuannya mengambil keputusan yang rasional, logis, berdasarkan daya pikir yang kreatif dan inovatif, digabung dengan pendekatan intuitif dengan memanfaatkan berbagai pelajaran yang diperoleh dari pengalaman. Efektivitas tugas dari segi proses menyangkut perilaku pimpinan yang dinilai dari proses kerjanya berdasarkan standar penampilan dalam membuat perencanaan, mengorganisir, memotivasi, dan mengawasi. Efektivitas guru dilihat dari segi karakteristik kepribadian, kemampuan, sikap, keteladanan, dan keterbukaan. Sedangkan efektivitas tugas dari segi hasil yaitu menampakkan tingkat penyelesaian tugas dalam pencapaian tujuan yang muaranya pada mutu produk dan mutu pelayanan.

Apabila membahas tentang *leadership* (kepemimpinan), persoalan utama yang harus diperhatikan adalah; 1) bagaimana seseorang dapat menjadi pemimpin, 2) bagaimana pemimpin itu berperilaku, dan 3) apa yang membuat pemimpin itu berhasil. Untuk menjawab persoalan tersebut, maka digunakan beberapa pendekatan yang pada hakikatnya merupakan usaha dalam mencari solusi atau jalan keluar terhadap persoalan utama kepemimpinan. Pendekatan-pendekatan tersebut terdiri atas pendekatan pengaruh kewibawaan (*power influensi approach*), pendekatan sifat (*the trait approach*), pendekatan perilaku (*the behavior approach*), dan pendekatan situasional (*situation approach*).<sup>12</sup>

---

<sup>12</sup>Syahrizal Abbas, *Manajemen Perguruan Tinggi*, Cet. II, (Jakarta: Kencana, 2009), hal. 23.

### 1. Pendekatan pengaruh kewibawaan

Keberhasilan seorang pemimpin dipandang dari sumber terjadinya sejumlah kewibawaan yang ada pada para pemimpin. Pemimpin menggunakan kewibawaannya dalam mempengaruhi anggota organisasinya. Pendekatan ini menekankan pada proses saling mempengaruhi, sifat timbal balik dan pentingnya pertukaran hubungan kerjasama antara para pemimpin dengan orang yang dipimpinnya (bawahan).

Kewibawaan yang dimiliki oleh pemimpin dapat juga berasal dari legitimasi kekuasaan (*legitimate power*), *coersive power*, *reward power*, *referent power* dan *expert power*. Dalam *legitimate power*, bawahan melakukan sesuatu, karena pemimpin memiliki kekuasaan untuk meminta bawahan dan bawahan mempunyai kewajiban untuk menuruti atau mematuhi. Dalam *coersive power*, bawahan mengerjakan sesuatu agar dapat terhindar dari hukuman yang dimiliki oleh pemimpin. *Reward power*, menempatkan bawahan melakukan sesuatu agar memperoleh penghargaan yang dimiliki oleh pemimpin. *Referent power*, bawahan melakukan sesuatu karena bawahan merasa kagum terhadap pemimpin, dan mau berperilaku pula seperti pemimpin. Dalam *expert power*, bawahan mengerjakan sesuatu karena bawahan percaya pemimpin memiliki pengetahuan khusus dan keahlian serta mengetahui apa yang diperlukan.<sup>13</sup>

Kewibawaan merupakan keunggulan, kelebihan atau pengaruh yang dimiliki oleh pemimpin. Kewibawaan yang dimiliki oleh pemimpin dapat mempengaruhi bawahan, bahkan menggerakkan, memberdayakan segala sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan sesuai dengan keinginan pemimpin. Seorang pemimpin memungkinkan untuk menggunakan pengaruhnya dalam membina, memberdayakan, dan

---

<sup>13</sup>Syahrizal Abbas, *Manajemen...*, hal. 24.

memberikan teladan kepada bawahannya. *Legitimate* dan *coersive power* memungkinkan pemimpin dapat melakukan pembinaan terhadap anggotanya, sebab dengan kekuasaan akan memudahkan ia dalam memerintah dan memberikan hukuman. Sementara itu, dengan *reward power* memungkinkan pemimpin memberdayakan bawahannya secara optimal, sebab penghargaan yang layak dari pemimpin merupakan motivasi berharga bagi bawahan untuk menampilkan *performen* terbaiknya. Selanjutnya dengan *referent* dan *expert power*, keahlian dan perilaku pemimpin yang diimplementasikan dalam bentuk rutinitas kerja, diharapkan mampu meningkatkan motivasi kerja para bawahan.

Demikianlah pendekatan pengaruh kewibawaan seorang pemimpin membawa efek terhadap kinerja bawahannya.

## 2. Pendekatan sifat

Kualitas seorang pemimpin sangat menekankan pada pendekatan ini. Keberhasilan pemimpin ditandai oleh daya kecakapan luar biasa yang dimilikinya, seperti tidak kenal lelah, intuisi yang tajam, wawasan masa depan yang luas, dan kecakapan meyakinkan pihak lain dalam interaksi sosialnya.

Dalam pendekatan sifat, seorang menjadi pemimpin karena sifat-sifatnya yang dibawa sejak lahir, bukan karena dibuat atau dilatih. Hal ini senada dengan apa yang diutarakan oleh Purwanto bahwa “pemimpin itu dilahirkan dan bukan dibuat. Pemimpin itu tidak memperoleh kemampuan untuk memimpin, tetapi mewarisinya”.<sup>14</sup> Seorang tidak akan menjadi pemimpin, kecuali memiliki suatu kombinasi dari sifat-sifat kepribadian. Sifat dan kepribadian pemimpin mesti menunjukkan hubungan tertentu dengan sifat, karakter, kegiatan, dan tujuan dari pengikutnya dalam suatu organisasi.

---

<sup>14</sup>Syahrizal Abbas, *Manajemen...*, hal. 25.

Berdasarkan pendekatan sifat, keberhasilan seorang pemimpin tidak hanya dipengaruhi oleh sifat dan watak pribadi, melainkan ditentukan pula oleh keterampilan (*skill*) pribadinya. Sifat dan keterampilan seorang pemimpin sangat berperan dalam keberhasilannya.

### 3. Pendekatan prilaku

Pendekatan ini merupakan suatu pendekatan yang mana keberhasilan dan kegagalan pemimpin ditentukan oleh sikap dan gaya kepemimpinan yang dipraktikkan oleh pemimpin dalam kegiatannya sehari-hari, seperti bagaimana cara memerintah, memberikan tugas, mendelegasikan wewenang, cara berkomunikasi, cara mendorong semangat kerja bawahan, cara memberikan bimbingan dan pengawasan, cara membina disiplin kerja dan cara mengambil keputusan.<sup>15</sup>

Pendekatan perilaku menekankan pada pentingnya perilaku pemimpin yang dapat diamati. Perilaku tersebut dapat dilihat dari sifat pribadi atau sumber kewibawaan yang dimilikinya. Oleh karena itu, pendekatan perilaku itu mempergunakan acuan sifat pribadi dan kewibawaan. Kemampuan perilaku secara konseptual telah berkembang ke dalam berbagai cara dan berbagai tingkatan abstraksi. Perilaku seorang pemimpin digambarkan ke dalam istilah pola aktivitas peranan manajerial atau kategori perilaku.

Dengan mempergunakan perilaku, oleh para ahli dikembangkan teori kepemimpinan perilaku ke dalam berbagai macam klasifikasi, yaitu:

### 4. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Melalui pengembangan *Leader Behavior Description Questionnaires* dikembangkan pula pemisahan dua dimensi perilaku kepemimpinan, yaitu struktur inisiasi (*initiating structure*) dan konsiderasi (*consideration*).

---

<sup>15</sup>Ibid., hal. 26.

Struktur inisiasi menunjukkan perilaku kepemimpinan yang menggambarkan hubungan kerja dengan bawahan, baik secara pribadi maupun kelompok, serta adanya usaha keras untuk menciptakan pola-pola organisasi, saluran komunikasi, dan metode serta prosedur yang telah ditetapkan dengan baik. Sedangkan konsiderasi menunjukkan perilaku yang bersahabat, saling adanya kepercayaan, saling hormat menghormati dan hubungan yang hangat di dalam kerja sama antara pemimpin dengan anggota-anggota kelompok.

Menurut Stogdill dalam buku Wahjosumodjo mengemukakan bahwa untuk menilai perilaku kepemimpinan ada dua belas faktor yang harus diperhatikan, yaitu:

- a. Perwakilan (*representation*); pemimpin berbicara dan bertindak sebagai wakil kelompok.
- b. Tuntutan perdamaian (*reconciliation*); pemimpin mendamaikan tuntutan konflik dan mengurangi ketidakteraturan dari system yang ada.
- c. Toleran terhadap ketidakpastian (*tolerance of uncertainty*); pemimpin mampu memberikan toleransi terhadap ketidakpastian dan penundaan tanpa kekhawatiran atau gangguan (*upset*).
- d. Keyakinan (*persuasiveness*); pemimpin mempergunakan persuasi dan organisasi secara efektif serta memperlihatkan keyakinan yang kuat (*conviction*).
- e. Struktur Inisiasi (*initiation of struktur*); pemimpin dengan jelas mendefinisikan peranan kepemimpinan dan memberikan kesempatan bawahan mengetahui apa yang diharapkan dari mereka.
- f. Toleransi kebebasan (*tolerance of freedom*); pemimpin membiarkan bawahan berkesempatan untuk berinisiatif, terlibat dalam keputusan dan berbuat.
- g. Asumsi peranan (*role assumption*); pemimpin secara aktif menggunakan peranan kepemimpinannya daripada menyerahkan kepemimpinannya kepada orang lain.

- h. *Konsiderasi (consideration)*; pemimpin memerhatikan ketenangan, kesejahteraan dan kontribusi (bantuan) bawahan.
- i. *Penekanan pada hal-hal yang produktif (productive emphasis)*; pemimpin lebih mementingkan atau menekankan kepada hal-hal yang bersifat produktif.
- j. *Ketepatan yang bersifat prediktif (predictive accuracy)*; pemimpin memperlihatkan wawasan ke depan dan kecakapan untuk memperkirakan hasil yang akan datang secara akurat.
- k. *Integrasi (integration)*; pemimpin memelihara secara akrab jaringan (*kmit*) organisasi dan mengatasi konflik antar anggota.
- l. *Orientasi kepada atasan (superior orientation)*; pemimpin memelihara hubungan dengan penuh ramah-tamah dengan para atasan yang mempunyai pengaruh terhadap pemimpin (mereka), dan berjuang untuk memperoleh kedudukan yang lebih tinggi.<sup>16</sup>

Kedua belas faktor tersebut sangat membantu dalam menganalisis dan memperbaiki perilaku pemimpin apa pun.

## 5. Teori Empat Faktor

Teori kepemimpinan empat faktor meliputi dimensi-dimensi struktural, fasilitatif, sportif, dan partisipatif.<sup>17</sup> Masing-masing dimensi ditandai dengan berbagai ciri sebagai berikut:

- a. *Kepemimpinan struktural*
  1. Cepat mengambil tindakan dalam keputusan yang mendesak
  2. Melaksanakan pendelegasian yang jelas dan menentukan kepada para anggota staf
  3. Menekankan kepada hasil dan tujuan organisasi
  4. Mengembangkan suatu pandangan organisasi yang kohesif sebagai dasar pengambilan keputusan
  5. Memantau penerapan keputusan

---

<sup>16</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007), hal. 25-27.

<sup>17</sup> Wahjosumidjo, *Kepemimpinan...*, hal. 27.

6. Memperkuat relasi yang positif dengan pemerintah ataupun masyarakat.
- b. Kepemimpinan Fasilitatif, dengan indikasi:
  1. Mengusahakan dan menyediakan sumber-sumber yang diperlukan
  2. Menetapkan dan memperkuat kembali kebijakan organisasi
  3. Menekan atau memperkecil kertas kerja yang birokratis
  4. Memberikan saran atas masalah kerja yang terkait
  5. Membuat jadwal kegiatan
  6. Membantu pekerjaan agar dilaksanakan
- c. Kepemimpinan Suportif, yang mencakup:
  1. Memberikan dorongan dan penghargaan atas usaha orang lain
  2. Menunjukkan keramahan dan kemampuan untuk melakukan pendekatan
  3. Mempercayai orang lain dengan pendelegasian tanggung jawab
  4. Memberikan ganjaran atas usaha perorangan
  5. Meningkatkan moral/ semangat staf.
- d. Kepemimpinan Partisipatif, ialah perilaku kepemimpinan yang menunjukkan tanda-tanda:
  1. Pendekatan akan berbagai persoalan dengan pikiran terbuka
  2. Mau atau bersedia memperbaiki posisi-posisi yang telah terbentuk
  3. Mencari masukan dan nasihat yang menentukan
  4. Membantu perkembangan kepemimpinan yang posisional dan kepemimpinan yang sedang tumbuh
  5. Bekerja secara aktif dengan perseorangan atau kelompok
  6. Melibatkan orang lain secara tepat dalam pengambilan keputusan.<sup>18</sup>

#### 6. Pendekatan situasional

Pendekatan ini menekankan pada ciri-ciri pribadi seorang pemimpin dan situasi yang melingkupinya. Pendekatan ini mencoba untuk mengukur atau memperkirakan ciri-ciri pribadi pemimpin berdasarkan suatu situasi. Pendekatan

---

<sup>18</sup> Ibid.



situasional juga disebut dengan pendekatan *contingency*, yang mana faktor situasi akan menentukan gaya kepemimpinan yang efektif.<sup>19</sup> Dengan kata lain, seseorang yang dapat menjadi pemimpin yang baik pada suatu keadaan tertentu, mungkin tidak berhasil dalam situasi yang lain.

Dalam pendekatan situasional terdapat upaya untuk mencari jalan tengah antara pandangan yang mengatakan adanya asas-asas organisasi dan manajemen yang bersifat universal dan pandangan yang berpendapat bahwa setiap organisasi adalah unik dan memiliki situasi yang berbeda, sehingga harus dihadapi dengan gaya kepemimpinan tertentu pula. Pendekatan situasional bukan hanya merupakan hal penting bagi kompleksitas fenomena kepemimpinan, tetapi membantu pemimpin untuk menilai situasi yang bermacam-macam. Berdasarkan penilaian situasional, pemimpin dapat menunjukkan perilaku kepemimpinan yang tepat. Peran pemimpin harus dipertimbangkan dalam hubungan dengan situasi di masa peranan itu ia laksanakan.

Dalam kaitan ini, Sutisna dalam buku Syahrizal Abbas mengatakan bahwa kepemimpinan adalah hasil dari hubungan-hubungan dalam situasi sosial dan dalam situasi berbeda para pemimpin memperlihatkan kepribadian yang berlainan. Jadi, pemimpin dalam situasi yang satu mungkin tidak sama dengan tipe atau gaya pemimpin dalam situasi yang berbeda. Selanjutnya, pendekatan situasional menekankan pada pentingnya faktor-faktor kontekstual seperti pekerjaan yang dilaksanakan oleh unit pimpinan, sifat lingkungan eksternal dan karakteristik para pengikut. Pendekatan situasional dalam kepemimpinan menekankan bahwa kepemimpinan tidak ditentukan oleh sifat kepribadian individu, melainkan oleh persyaratan situasional.

---

<sup>19</sup>Syahrizal Abbas, *Manajemen...*, hal. 26

### E. Gaya Kepemimpinan<sup>20</sup>

Kepemimpinan merupakan proses hubungan manusia yang kompleks. Sebagai gejala kebudayaan dalam kehidupan sosial manusia, kepemimpinan dipengaruhi banyak faktor, baik faktor pribadi pemimpin maupun faktor eksternal atau lingkungan dari luar diri pemimpin. Karena itu, kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi, tak terkecuali organisasi sosial dan keagamaan dipengaruhi oleh banyak faktor baik yang berasal dari diri pemimpin yang dipimpin maupun lingkungan atau situasi organisasi yang dipimpinnya. Setiap orang dalam memimpin memiliki gaya tersendiri dalam memimpin suatu organisasi atau dalam pergaulannya.

Dalam realita, gaya kepemimpinan (*leadership style*) senantiasa melekat pada cara-cara seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya. Dengan kata lain, perilaku seorang pemimpin mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama melahirkan gaya kepemimpinan tersendiri.

Gaya kepemimpinan dapat berubah sesuai dengan perubahan situasi. Para pemimpin dapat mengubah gaya kepemimpinannya dengan situasi yang dihadapi. Gaya kepemimpinan akan dipengaruhi oleh pemimpin itu sendiri, para pengikut, dan situasi yang ada pada saat itu dalam organisasinya.

Secara umum gaya kepemimpinan dibagi kepada tiga, yaitu Otokratis, Demokratis, dan Kendali Bebas (*laissez faire*).<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup>Gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten ditampilkan seseorang dan yang diketahui oleh pihak lain ketika ia berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain. Gaya kepemimpinan juga merupakan suatu pendekatan yang dilakukan oleh pemimpin dalam melaksanakan kegiatannya bersama bawahan. Lihat Winardi, *Asas-asas Manajemen*, (Bandung: Mandar Madju, 1990), hal. 26.

<sup>21</sup>A. Dale Timpe, *Kepemimpinan*, (terjemahan susanto Budidharmo), (Jakarta: Gramedia, 1993), hal. 39.

Kepemimpinan otokratis menekankan semua Kewenangan (hak dan kekuasaan) melakukan sesuatu berpusat pada manajer. Para manajer cenderung memaksakan putusan-putusan dengan menegunkan ganjaran dan rasa takut atau hukuman. Komunikasi cenderung berjalan satu arah dari manajer kepada pengikut, serta kepatuhan pengikut sangat dituntut oleh manajer.<sup>22</sup>

Kepemimpinan demokratis mempunyai tiga fungsi utama, yaitu menyebarkan atau membagi tanggung jawab, pemberdayaan anggota organisasi, bekerja sama secara baik. Dengan demikian gaya kepemimpinan demokratis mempertimbangkan keinginan-keinginan dan saran-saran dari para anggota maupun dari pemimpin. Di sini hubungan antar manusia merupakan proses penting dalam aktivitas kepemimpinan. Partisipasi dicari untuk menggalakkan komitmen para anggota terhadap putusan yang dibuat dalam pemecahan masalah organisasi.<sup>23</sup>

Adapun gaya kepemimpinan kendali bebas menekankan bahwa pemimpin tidak banyak berusaha untuk menjalankan kontrol atau pengaruh terhadap para anggota kelompok. Para anggota kelompok diberikan tujuan-tujuan tapi dibiarkan menggunakan cara masing-masing untuk mencapainya. Pemimpin hanya berfungsi sebagai anggota yang dapat memberikan nasihat dan pengarahan keriki diminta.<sup>24</sup> Namun perlu digaris bawahi bahwa kepemimpinan ini biasanya kurang bermanfaat kecuali bagi kalangan kelompok profesional yang termotivasi tinggi dapat menjadi efektif.

---

<sup>22</sup>Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: Angkasa, 1985), hal. 94.

<sup>23</sup>Syarifuddin, *Manajemen...*, hal. 95.

<sup>24</sup>*Ibid.*, hal. 96.

## F. Persamaan dan Perbedaan kepemimpinan

### 1. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Nabi Muhammad SAW merupakan sosok pemimpin yang terkenal dengan kearifannya, sifat beliau yang menonjol dalam kepemimpinannya, tidak saja di akui oleh orang-orang Islam sendiri tapi juga diakui oleh orang-orang orientalis barat yang *nota bene* mereka adalah orang-orang yang menentang Islam, hal ini memberi gambaran kepada kita bahwasanya kepemimpinan dalam Islam bukan saja hasilnya hanya dirasakan oleh umat Islam itu sendiri, akan tetapi dirasakan oleh umat non muslim, Kepemimpinan Islam memberikan prospek yang cerah bagi kelangsungan hidup manusia di *Era Globalisasi* sekarang ini yang sarat dengan krisis kepemimpinannya dan dekadensi moral akibat ulah-ulah para penguasa yang tidak bertanggung jawab. Dan perlu dipahami pula bahwasanya seseorang dikatakan sebagai pemimpin manakala ia benar-benar beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, dan inilah yang membedakan antara kepemimpinan dalam Islam dan kepemimpinan menurut teori orang-orang barat.

Seorang pemimpin dalam Islam itu tidak boleh terlepas ciri-ciri berikut ini sebagai pedoman dalam memilih calon pemimpin masa depan:

- a. Setia. Pemimpin dan orang yang dipimpin terikat kesetiaan kepada Allah
- b. Tujuan; Pemimpin melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan Islam yang lebih luas
- c. Berpegang pada Syariat dan Akhlak Islam; Pemimpin terikat dengan peraturan Islam, boleh menjadi pemimpin selama ia berpegang pada perintah syariat. Waktu mengendalikan

urusannya ia harus patuh kepada adab-adab Islam, khususnya ketika berurusan dengan golongan oposisi atau orang-orang yang tak sepaham

- d. Pengemban Amanah; Pemimpin menerima kekuasaan sebagai amanah dari Allah yang disertai oleh tanggung jawab yang besar. Al-Qur'an memerintahkan pemimpin melaksanakan tugasnya untuk Allah dan menunjukkan sikap baik kepada pengikutnya.

## **2. Pemimpin Dalam Perspektif Orientalis Barat**

Pada dasarnya prinsip kepemimpinan dalam perspektif barat hampir sama dengan kepemimpinan dalam perspektif Islam, untuk mencapai suatu keberhasilan dalam merealisasikan visi dan misi suatu perkumpulan atau organisasi, akan tetapi sebagai mana dijelaskan di awal tadi, bahwasanya kepemimpinan dalam Islam bukan saja hanya mengurus masalah duniawi semata akan tetapi berkenaan pula dengan masalah akhirat juga, atau lebih spesifik lagi berkenaan dengan tanggung jawabnya selaku pemimpin kepada Allah SWT, dalam artian pemimpin dalam Islam bukan saja bertanggung jawab ketika di dunia tapi ia juga harus bertanggung jawab membawa umatnya ke jalan yang benar yang di ridhai oleh Allah SWT, sehingga selamat nanti di akhirat kelak. Berbeda dengan kepemimpinan dalam perspektif barat, mereka menyatakan bahwasanya seorang pemimpin ialah orang yang mampu mengendalikan massa, dan mampu menguasai mereka, tanpa menghiraukan penderitaan anggotanya atau organisasi-organisasi lainnya, yang penting dia merasa senang, walaupun harus tertawa di atas penderitaan orang lain, seperti yang telah dilakukan oleh pemimpin-pemimpin barat, di antaranya, Adolf Hitler, Naji, Josh. W. Bush, dan lain-lain.

Akibat menyerapnya teori-teori kepemimpinan yang dibawa oleh orang-orang barat, ke dalam pemahaman orang-orang muslim, ini mengakibatkan terjadinya, ketimpangan dalam memahami, ajaran

kepemimpinan Islam, seperti contoh kasus, boleh tidaknya seorang wanita menjadi pemimpin, ini merupakan problem yang sangat fundamental, di dalam masyarakat kita sekarang, dan ini menjadi tugas kita, untuk kembali meluruskan, pemahaman tentang kepemimpinan menurut ajaran Islam, yang berlandaskan al-Quran dan sunnah.

### G. Penutup

Allah SWT telah menciptakan manusia sebagai makhluk terbaik. Berarti ketaatan dan kepatuhan manusia kepada Allah SWT merupakan alasan penciptaan manusia. Karena itu kekhalifahan manusia di muka bumi ini merupakan tujuan daripada penciptaan manusia. Dan sekaligus hanya manusia yang mau dan mampu menerima amanat dari Allah SWT dengan etika regilius bahwa manusia bebas memilih dan berkehendak untuk mengikuti perintah Allah SWT.

Tugas manusia sebagai pemimpin dan manajer di muka bumi ini adalah untuk memakmurkan alam sebagai manifestasi dari rasa syukur manusia kepada Allah dan pengabdian kepada-Nya. Tugas khalifah diberikan kepada setiap manusia, maka dalam pelaksanaannya terkandung sikap kebersamaan atau pertanggung jawaban bersama kepada Allah SWT akan kemakmuran alam ini. Konsep ini melahirkan nilai yang sangat penting tentang pemimpin, kepemimpinan, dan anggota atau yang dipimpin, serta situasi di mana kepemimpinan itu berlangsung.

Persoalan utama yang harus diperhatikan dalam suatu kepemimpinan adalah; 1) bagaimana seseorang dapat menjadi pemimpin, 2) bagaimana pemimpin itu berperilaku, dan 3) apa yang membuat pemimpin itu berhasil. Untuk menjawab persoalan tersebut, maka digunakan beberapa pendekatan yang pada hakikatnya merupakan usaha dalam mencari solusi atau jalan keluar terhadap persoalan utama kepemimpinan. Pendekatan-pendekatan tersebut terdiri atas pendekatan pengaruh kewibawaan (*power influensi approach*), pendekatan sifat (*the trait approach*), pendekatan perilaku (*the behavior approach*), dan pendekatan situasional (*situation approach*). <^>

**DAFTAR PUSTAKA**

- A. Dale Timpe. 1993. *Kepemimpinan*, (terjemahan susanto Budidharmo), Jakarta: Gramedia.
- Locke, E.A. 1997. *Esensi Kepemimpinan*, (terjemahan Aris Ananda), Jakarta: Spektrum.
- Mochtar Effendy, EK, *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, Jakarta: Bhratara Karya Aksara, 1989.
- Murniati AR. 2008. *Manajemen Stratejik*, Bandung: Cita Pustaka Media Perintis.
- Murziqin, R., Tabrani ZA, & Zulfadli. (2012). Performative Strength in the Hierarchy of Power and Justice. *Journal of Islamic Law and Culture*, 10(2), 123-144.
- Rahman, Taufiq. 1999. *Moralitas Pemimpin dalam Perspektif Al-Quran*, Bandung: Pustaka Setia.
- Siagian, Sondang. 1997. *Manajemen Strategik*, Jakarta: Gunung Agung.
- Sutisna, Oteng. 1985. *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Angkasa.
- Syarifuddin. 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: Ciputat Press.
- Tabrani ZA. (2009). *Ilmu Pendidikan Islam (antara Tradisional dan Modern)*. Kuala Lumpur: Al-Jenderami Press.
- Tabrani ZA. (2011). Dynamics of Political System of Education Indonesia. *International Journal of Democracy*, 17(2), 99-113.
- Tabrani ZA. (2012). Future Life of Islamic Education in Indonesia. *International Journal of Democracy*, 18(2), 271-284.
- Tabrani ZA. (2013a). *Pengantar Metodologi Studi Islam*. Banda Aceh: SCAD Independent.
- Tabrani ZA. (2013b). Modernisasi Pengembangan Pendidikan Islam (Suatu Telaah Epistemologi Pendidikan). *Serambi Tarbawi*, 1(1), 65-84.
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 1990. *Asas-asas Manajemen*, Bandung: Mandar Madju.
- Ya`qub, Hamzah. 1981. *Publisistik Islam; Teknik Dakwah dan Leadership*, Bandung: CV. Diponogoro, 1981.



## KOMPETENSI SUPERVISI KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN KINERJA GURU PADA PROSES PEMBELAJARAN DI MIN RUKOH BANDA ACEH

**Masithah**

*Mahasiswa Pascasarjana Magister Administrasi Pendidikan  
Universitas Syiah Kuala, Banda Aceh*

### ABSTRAK

Supervisi kepala sekolah dilaksanakan dalam organisasi pendidikan untuk melancarkan pelaksanaan yang terbatas. Tujuan penelitian ini adalah untuk mendeskripsikan dan menganalisis hal-hal yang berkenaan dengan komitmen supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru, kompetensi supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja guru, dan hambatan yang dialami kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada MIN Rukoh Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif analitis. Pengumpulan data digunakan dengan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Subjek dari penelitian ini adalah Kepala sekolah dan Guru MIN Rukoh Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Komitmen kerja tercipta ketika kepala sekolah menerapkan kedisiplinan, terutama hadir tepat waktu. Kedisiplinan kepala sekolah menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja guru MIN Rukoh Banda Aceh. (2) Kompetensi supervisi kepala sekolah MIN Rukoh Banda Aceh dalam meningkatkan semangat kerja guru adalah memberi penghargaan pada hasil kerja guru-guru, menggunakan pendekatan dan membina komunikasi yang baik dengan guru-guru. (3) Hambatan dalam meningkatkan semangat kerja dan komitmen kinerja guru pada MIN Rukoh adalah kesulitan dalam menangani guru, ada sebagian guru yang mempunyai semangat kerja rendah, sarana prasarana kurang memadai, dan keterbatasan waktu kepala sekolah dalam mensupervisi guru-guru.

**Key Word:** *Supervisi dan Kinerja Guru.*



## A. Pendahuluan

Globalisasi telah membawa perubahan pada hampir semua aspek kehidupan manusia di mana berbagai permasalahan hanya dapat dipecahkan dengan upaya penguasaan dan peningkatan ilmu pengetahuan dan teknologi. “Dalam aspirasi kemajuan masa depan yang visioner, pendekatan paradigmatis yang reformatif, sistem yang desentralisasi, dan strategi pengembangan secara nasional pendidikan bukan saja menghadapi era yang baru, tetapi pendidikan itu sendiri diharapkan menjelma sebagai potensi dan lambang pembaharuan”<sup>1</sup>. Pendidikan memegang peran yang sangat penting dalam proses peningkatan kualitas sumber daya manusia. Peningkatan kualitas pendidikan merupakan suatu proses yang terintegrasi dengan proses peningkatan kualitas sumber daya manusia itu sendiri.

“Perkembangan masyarakat dunia pada umumnya dan masyarakat Indonesia pada khususnya sudah memasuki masyarakat informasi yang merupakan kelanjutan dari masyarakat modern dengan ciri-cirinya yang bersifat rasional, berorientasi ke masa depan, terbuka, menghargai waktu, kreatif, mandiri dan inovatif”<sup>2</sup>.

“Pendidikan adalah usaha yang sengaja diadakan baik langsung maupun dengan cara yang tidak langsung untuk membantu anak dalam perkembangannya mencapai kedewasaannya”<sup>3</sup>.

Dari paparan di atas dapat dipahami bahwa pendidikan merupakan hal sangat penting bagi kehidupan manusia, tanpa adanya pendidikan manusia tidak

---

<sup>1</sup>Hayat, *Mutu Pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), hal. 2

<sup>2</sup>Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta: Media Grafika, 2008), hal. 90.

<sup>3</sup>Abu Ahmadi, *Ilmu Pendidikan*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2007), hal. 69.

bisa mengikuti perkembangan zaman yang serba canggih ini. Pendidikan juga mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia sehingga akan berdampak pada perubahan yang pantas dibanggakan.

Berbagai faktor mengganggu pencapaian tujuan pendidikan belum optimalnya mutu pembelajaran di sekolah dan rendahnya kompetensi supervisi kepala sekolah dalam membina guru di sekolah. "Tugas kepala sekolah dalam kaitannya dengan manajemen tenaga kependidikan bukanlah pekerjaan yang mudah karena tidak hanya mengusahakan tercapainya tujuan sekolah, tetapi juga tujuan tenaga kependidikan guru dan pegawai secara pribadi. karena itu, kepala sekolah dituntut untuk mengerjakan instrumen pengelolaan tenaga kependidikan seperti daftar absensi, daftar riwayat hidup, daftar riwayat pekerjaan, dan kondisi pegawai untuk membantu kelancaran sekolah yang dipimpinnya".<sup>4</sup>

Kompetensi supervisi kepala sekolah sebagai posisi penentu dalam meningkatkan kinerja guru, sesuai dengan kebutuhan dan keadaan lingkungan untuk mencapai tujuan pendidikan yang sesuai dengan Visi dan Misi sekolah. Wewenang hierarki kepala sekolah yang memainkan peranan penting dan menjadi pemimpin fungsional yang berkompetensi.

Namun banyak faktor penghambat tercapainya kualitas kompetensi kepala sekolah seperti proses pengangkatannya tidak transparan, rendahnya mental kepala sekolah yang ditandai dengan kurangnya komitmen dan semangat kerja, serta kurangnya disiplin dalam melakukan tugas, seringnya datang terlambat, wawasan kepala sekolah yang masih sempit dan banyak faktor penghambat lainnya yang menghambat tumbuhnya kepala sekolah yang profesional untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Ini mengimplikasikan rendahnya produktivitas kerja kepala sekolah dan berimplikasi juga pada mutu

---

<sup>4</sup> E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*. (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), hal. 45.

pendidikan. Untuk merealisasikan kondisi ini, dibutuhkan kepala sekolah yang berkompeten dan elegan disertai dengan peningkatan kinerja bagi seluruh komunitas sekolah, terutama peningkatan kinerja guru selaku penanggung jawab terhadap proses pembelajaran peserta didik di kelas, telah mendistorsi nilai ideal kepala sekolah, belum mencapai tujuan yang diharapkan. Tulisan ini berjudul "Kompetensi supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Proses Pembelajaran di MIN Rukoh Banda Aceh".

## **B. Konsep Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah**

Kompetensi merupakan komponen utama dari standar profesi di samping kode etik sebagai regulasi perilaku profesi yang ditetapkan dalam prosedur dan sistem pengawasan tertentu.<sup>5</sup> Supervisi kepala sekolah merupakan suatu aktivitas pembinaan yang direncanakan oleh kepala sekolah untuk membantu para guru dan pegawai sekolahnya dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif.<sup>6</sup>

### **1. Tujuan supervisi kepala sekolah**

Peningkatan pengetahuan dan keterampilan guru-guru dalam hal implementasi kurikulum, metode, alat-alat pembelajaran, prosedur dan teknik evaluasi dalam meningkatkan kualitas pembelajaran.

Tujuan supervisi kepala sekolah adalah untuk membantu guru bagaimana belajar dalam meningkatkan kemampuan mereka sendiri guna mencapai tujuan pembelajaran yang telah ditetapkan bagi siswa-siswanya.<sup>7</sup>

Berdasarkan pernyataan tersebut di atas bahwa peran dan tanggung jawab guru serta peran dan tanggung jawab supervisor dalam

---

<sup>5</sup>Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. (Bandung: Remaja Rosda karya, 2008), hal.77.

<sup>6</sup>E. Mulyasa, *Menjadi Guru Profesional*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2009), hal.26.

<sup>8</sup>Muslim, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. (Bandung: Alfabeta, 2010), hal.43

setiap program supervisi. Melalui supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah diharapkan kualitas kinerja guru dalam pembelajaran dapat menjadi lebih baik.

## **2. Teknik-teknik supervisi kepala sekolah**

Dalam melaksanakan tugas-tugas kepala sekolah mempunyai teknik-teknik, agar supervisi mudah dilaksanakan “Alat dan teknik supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dapat dibedakan dalam dua macam yaitu teknik bersifat individual, yaitu teknik yang dilaksanakan untuk seorang guru secara individual dan teknik yang bersifat kelompok yaitu teknik yang dilakukan untuk melayani lebih dari satu orang.<sup>8</sup>

Ada 7 buah teknik supervisi yang dapat dilakukan, yaitu:

- a. Teknik-teknik yang berhubungan dengan kelas yaitu observasi kelas dan kunjungan kelas;
- b. teknik-teknik yang berkaitan dengan diskusi yaitu pertemuan formal, pertemuan informal. dan rapat guru;
- c. teknik-teknik spesifik operasional yaitu supervisi yang direncanakan bersama dan supervisi klinis;
- d. teknik supervisi teman sebaya;
- e. teknik memakai pendapat siswa dan alat elektronika;
- f. teknik mengunjungi sekolah yang lain;
- g. teknik melalui pertemuan.<sup>9</sup>

Pada intinya supervisi yang dilaksanakan oleh kepala sekolah dapat dilaksanakan sesuai dengan situasi dan kondisi setempat, agar mencapai tujuan yang diharapkan. Kepala sekolah yang kompeten akan mensupervisi guru-guru dengan cara yang baik tanpa ada unsur otoriter.

---

<sup>8</sup>Sahertian, *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan*, (Jakarta:Renika, 2008), hal.52.

<sup>9</sup>Syaiful Sagala, *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan*. (Bandung: Alfabeta, 2010), hal.173.

### C. Standar Kepala Sekolah/Madrasah

1. Standar Kualifikasi
2. Standar Kompetensi
  - a. Kompetensi kepribadian

Kompetensi kepribadian yang tertuang dalam lampiran peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tanggal 17 April 2007 adalah sebagai berikut:

- 1) Berakhlak mulia, mengembangkan budaya dan tradisi akhlak mulia, dan menjadi teladan akhlak mulia bagi komunitas di sekolah/madrasah.
- 2) Memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin
- 3) Memiliki keinginan yang kuat dalam pengembangan diri sebagai kepala sekolah/madrasah
- 4) Bersikap terbuka dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya
- 5) mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala sekolah/madrasah.
- 6) Memiliki bakat dan minat jabatan sebagai pemimpin pendidikan.

- b. Kompetensi Manajerial

Seorang kepala sekolah, di samping harus mampu melaksanakan proses manajemen yang merujuk pada fungsi-fungsi manajemen, juga dituntut untuk memahami sekaligus menerapkan seluruh substansi kegiatan pendidikan. Kepala sekolah sebagai salah satu kategori administrator pendidikan perlu melengkapi wawasan pemimpin pendidikannya dengan pengetahuan dan sikap yang antisipatif terhadap perubahan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat.

- c. Kompetensi Kewirausahaan

Kompetensi kewirausahaan yang tertuang dalam lampiran peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tanggal 17 April 2007 adalah sebagai berikut:

- 1) Menciptakan inovasi yang berguna bagi pengembangan sekolah/madrasah
- 2) Bekerja keras untuk mencapai keberhasilan sekolah madrasah sebagai organisasi pembelajaran yang efektif
- 3) Memiliki motivasi yang kuat untuk sukses melaksanakan tugas dan fungsinya.
- 4) Pantang menyerah dan selalu mencari solusi terbaik dalam memecahkan masalah/kendala yang dihadapi oleh sekolah madrasah
- 5) Memiliki naluri kewirausahaan dalam mengelola kegiatan produksi/jasa sekolah/madrasah sebagai sumber belajar peserta didik.

d. Kompetensi Supervisi

Kompetensi supervisi yang tertuang dalam lampiran peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tanggal 17 April 2007 adalah sebagai berikut:

- 1) Merencanakan program supervisi akademik dalam rangka peningkatan profesional guru
- 2) Melaksanakan supervisi akademik terhadap guru dengan menggunakan pendekatan dan teknik supervisi yang tepat
- 3) Menindaklanjuti hasil supervisi akademik terhadap guru dalam rangka peningkatan profesional guru

e. Kompetensi Sosial

Kompetensi sosial yang tertuang dalam lampiran peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 13 Tahun 2007 tanggal 17 April 2007 adalah sebagai berikut:

- 1) Bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan sekolah/madrasah.
- 2) Berpartisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan.
- 3) Memiliki kepekaan sosial terhadap orang lain atau kelompok lain.

## D. Konsep dan Standarisasi Kinerja Guru

### 1. Konsep kinerja guru

*Performance* atau kinerja merupakan hasil kerja dari suatu proses. Artinya, hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya.

### 2. Standarisasi Kinerja Guru

Setiap guru perlu menyadari bahwa pertumbuhan dan pengembangan profesi merupakan suatu keharusan untuk menghasilkan output pendidikan berkualitas. Itulah sebabnya guru perlu belajar terus menerus, membaca informasi terbaru dan mengembangkan ide-ide kreatif dalam pembelajaran agar suasana belajar mengajar menggairahkan dan menyenangkan baik bagi guru apalagi bagi peserta didik.

### 3. Tugas dan tanggungjawab guru

Tugas dan tanggung jawab seorang guru di sekolah semakin berat karena tidak sedikit dari orang tua murid yang memercayakan sepenuhnya pendidikan anak-anaknya di sekolah. Wali murid beranggapan bahwa tugas dan tanggung jawab orang tua adalah bekerja dan bekerja, sehingga mempunyai uang yang banyak untuk memenuhi kebutuhan anak-anaknya, termasuk biaya sekolah. Undang-Undang nomor 14 tahun 2005, menetapkan bahwa guru adalah: "(1) seorang pendidik, (2) seorang pengajar, (3) seorang pembimbing, (4) seorang pengarah, (5) seorang pelatih, (6) seorang penilai dan (7) seorang pengevaluasi (evaluator) bagi peserta didik".

### 4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja guru

- a. Pengetahuan (*knowledge*)
- b. Kemampuan (*Ability*)
- c. Kerampilan (*Skill*)
- d. Sikap diri (*Attitude*)

Berdasarkan pendapat ahli di atas jelaslah bahwa faktor yang tersebut di atas dapat mempengaruhi kinerja karena dengan kemampuan yang tinggi maka kinerja pegawai pun akan tercapai, sebaliknya bila kemampuan pegawai rendah atau tidak sesuai dengan keahliannya maka kinerja pun tidak akan tercapai. Begitu juga dengan faktor motivasi yang merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

### **5. Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru**

Tugas kepala sekolah sebagai supervisor diwujudkan dalam kemampuannya menyusun dan melaksanakan supervisi untuk meningkatkan kinerja guru untuk mencapai suatu tujuan pendidikan yang diharapkan adalah:

- a. Menggugah kesadaran guru agar mau melakukan pekerjaan yang lebih baik
- b. Membangun pengertian apa yang harus dilakukan, dan bagaimana caranya
- c. Mengawasi jalannya kegiatan pelaksanaan dari hasil yang telah dibicarakan bersama
- d. Menilai dan membetulkan yang perlu dijalankan agar lebih baik sambil memberi masukan tambahan yang ditemukan ketika sedang dilaksanakan.
- e. Uji sukses pekerjaan guru, bagaimana siswa memahami dan menerimanya.

Sekolah efektif di tandai oleh kelancaran dan keberlangsungan semua unsur dan unit organisasi. Kondisi esensial ini menjadi prasyarat yang diperlukan untuk peningkatan mutu akademik di sekolah. Di abad era globalisasi di mana semuanya serba digital, akses informasi sangat cepat dan persaingan hidup semakin ketat, semua bangsa berusaha untuk meningkatkan sumber daya manusia.



## **E. Hasil Penelitian**

Hasil penelitian mengenai kompetensi supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada proses pembelajaran di MIN Rukoh Banda Aceh. Semua data dan informasi penulis dapatkan melalui kegiatan observasi, wawancara, dan studi dokumentasi pada kepala MIN Rukoh Banda Aceh. Adapun subjek penelitian yang dijadikan sumber data adalah kepala sekolah dan semua guru yang ada pada MIN Rukoh Banda Aceh. Ditinjau dalam hal ini, kepala sekolah MIN Rukoh Banda Aceh telah berupaya semaksimal mungkin meningkatkan mutu, kualitas dan menjadi pemimpin yang efektif.

### **1. Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Komitmen Kerja Guru Pada Proses Pembelajaran**

Kedisiplinan yang diterapkan oleh kepala sekolah membuat guru termotivasi dalam menerapkan kedisiplinan, terutama dalam hal kehadiran di sekolah tersebut. Kedisiplinan kepala sekolah menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja guru di MIN Rukoh Banda Aceh.

### **2. Kompetensi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Semangat Kerja Guru**

Semangat kerja guru merupakan hal terpenting dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Jika semangat kerja sudah ada pada diri personal guru, maka seorang guru akan bekerja dengan penuh gairah dan menyenangkan, semangat kerja sebaiknya tetap dipelihara oleh diri guru agar dalam bekerja tidak menimbulkan kejenuhan dan kebosanan.

Salah satu strategi dalam memberi semangat kerja pada guru adalah dengan memberi penghargaan pada hasil kerja guru, menggunakan pendekatan dan komunikasi yang baik dengan para guru pada MIN Rukoh

Banda Aceh, komunikasi yang baik akan mudah dipahami dan dimengerti oleh guru tersebut. Dengan adanya komunikasi antara kepala sekolah dan guru maka akan tercipta lingkungan yang kondusif, tentunya akan tercipta semangat kerja yang tinggi.

### **3. Hambatan yang dialami Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada MIN Rukoh Banda Aceh**

Suatu hal yang tidak bisa dipungkiri setiap pekerjaan yang di embankan kepada kepala sekolah pasti mempunyai hambatan. Hambatan juga berdampak positif pada kinerja kepala sekolah, dengan adanya hambatan kepala sekolah semakin terlatih dalam menangani segala permasalahan yang dihadapinya dan semakin kompeten dalam mencari jalan solusinya. Meningkatkan semangat kerja dan komitmen kinerja guru pada MIN Rukoh tentunya mempunyai hambatan. Seperti kesulitan dalam menangani guru, ada sebagian guru yang mempunyai semangat kerjanya rendah. Hal ini dipengaruhi oleh faktor dalam diri guru itu sendiri dan sarana prasarana kurang mendukung, ini sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja guru.

## **F. Penutup**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Kompetensi Supervisi Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru pada Proses Pembelajaran di MIN Rukoh Banda Aceh bahwa, Kompetensi supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan komitmen guru melalui pemberdayaan kegiatan rutin sesuai dengan bidangnya. Kegiatan rutin kepala sekolah menjadi tuntutan yang sangat penting untuk dimiliki dalam upaya menunjang dan meningkatkan kinerja guru pada MIN Rukoh Banda Aceh dan di sisi lain akan memberikan tauladan bagi guru binaannya melalui komitmen yang dilakukan oleh kepala

sekolah. Melahirkan komitmen individu, kepala sekolah memantapkan dan menyempurnakan program kepala sekolah sebagai salah satu tindakan komitmen kerja dalam menyelesaikan tugas yang diembarkannya secara profesional.

Kompetensi supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan semangat kerja guru melalui pembinaan profesional kerja. Strategi kepala sekolah dalam memberi semangat kerja guru melalui hubungan yang menyenangkan dan kerja sama *intern* dengan kepala sekolah dan guru binaan. Pembinaan profesional kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah untuk meningkatkan kinerja guru sebagai aspek penting semangat kerja kepala sekolah sebagai salah satu bagian keprofesionalan kerja.

Hambatan yang dialami kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adanya keterbatasan waktu yang tidak mencukupi dalam melaksanakan supervisi kelas. keterbatasan waktu mensupervisi kelas sebagai dampak negatif pencapaian mutu pendidikan pada MIN Rukoh Banda Aceh. keterbatasan waktu juga dialami oleh kepala sekolah dalam mengevaluasi program pembelajaran sebagai bentuk pembinaan profesional tanggung jawab kepala sekolah terhadap pembinaan guru pada MIN Rukoh Banda Aceh.

Sesuai dengan hasil pembahasan yang telah dipaparkan di atas, implikasi dari hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan maka dapat direkomendasikan kepada pihak-pihak terkait sebagai berikut:

1. Kompetensi supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru telah sesuai dengan program/kegiatan yang direncanakan dalam perumusan program kerja kepala sekolah, dengan tepatnya pelaksanaan supervisi kepala sekolah, maka tujuan pembelajaran tercapai. pelaksanaan supervisi yang dilaksanakan kepala sekolah pada MIN Rukoh Banda Aceh semakin aktif membuat guru berada pada kondisi siap mengajar yang terbaik.

2. Peningkatan kompetensi kepala sekolah dengan memotivasi evaluasi program belajar mengajar guru MIN Rukoh Banda Aceh. Semangat kepala sekolah melalui kedisiplinan waktu antar kepala sekolah dan guru. Strategi semangat kerja yang dilakukan oleh kepala sekolah, kepada guru binaannya bertujuan untuk terciptanya keseimbangan kerja yang kondusif dan harmonis.
3. Hambatan yang dialami oleh kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru adanya keterbatasan waktu yang tidak mencukupi dalam melaksanakan supervisi kelas dan keterbatasan waktu dalam mengevaluasi program belajar mengajar sebagai bentuk pembinaan profesional tanggung jawab kepala sekolah terhadap pembinaan guru pada MIN Rukoh Banda Aceh. keterbatasan alokasi dana dan kualifikasi pendidikan guru binaan seharusnya dapat dikoordinasikan kepada pengawas sekolah agar dapat direkomendasi untuk mendapat tindakan lanjutan dari kementerian agama kota Banda Aceh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadi, Abu, *et al.* 2007. *Ilmu Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hayat, Bahrul dan Yusuf, Suhendra. 2010. *Mutu Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mulyasa, E. 2009. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_. (2007). *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Murziqin, R., Tabrani ZA, & Zulfadli. (2012). Performative Strength in the Hierarchy of Power and Justice. *Journal of Islamic Law and Culture*, 10(2), 123-144.
- Muslim, Banun. 2010. *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*. Bandung: Alfabeta.
- Nata, Abuddin. 2008. *Manajemen Pendidikan (Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia)*. Jakarta: Media Grafika.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 Tahun 2007 tentang *Standar Pengelola Pendidikan Satuan Standar dan Menengah*.

- Purwanto, Ngalim. 2008. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosda karya.
- Sagala, Syaiful. 2010. *Supervisi Pembelajaran Dalam Profesi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Sahardan, Dadang. 2010. *Supervisi Profesional (Layanan dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran di Era Otonomi Daerah)*, Bandung:Alpabeta.
- Sahertian, Piet A. 2008. *Konsep Dasar dan Teknik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Renika.
- Tabrani ZA. (2009). *Ilmu Pendidikan Islam (antara Tradisional dan Modern)*. Kuala Lumpur: Al-Jenderami Press.
- Tabrani ZA. (2011). Dynamics of Political System of Education Indonesia. *International Journal of Democracy*, 17(2), 99-113.
- Tabrani ZA. (2012). Future Life of Islamic Education in Indonesia. *International Journal of Democracy*, 18(2), 271-284.
- Tabrani ZA. (2013a). *Pengantar Metodologi Studi Islam*. Banda Aceh: SCAD Independent.
- Tabrani ZA. (2013b). Modernisasi Pengembangan Pendidikan Islam (Suatu Telaah Epistemologi Pendidikan). *Serambi Tarbawi*, 1(1), 65-84.
- Usman, Nasir. 2009. *Manajemen Peningkatan Kinerja Guru*. Bandung: Mutiara Ilmu.



## PERBANDINGAN PENDIDIKAN ANTARA NEGARA MESIR DAN SUDAN

**Hayati**

Dosen pada Fakultas Tarbiyah  
Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh

### ABSTRAK

*Mengetahui perbandingan pendidikan negara lain, akan memberikan nuansa perbedaan keunggulan dan kelemahan pendidikan di negeri sendiri. Salah satu topik yang penulis bahas dalam kajian ini adalah perbandingan pendidikan antara negara Mesir dan Sudan. Kedua negara ini merupakan negara Islam yang memiliki sistem pendidikan yang dapat di contoh oleh negara Indonesia, baik dalam manajemen, budjedting maupun kurikulum serta perhatian negara terhadap siswa/mahasiswa yang menuntut ilmu. Pemerintah tidak segan-segan memberikan bantuan biaya pendidikan baik di dalam negeri maupun di luar negeri, sehingga semangat menuntut ilmu merupakan prioritas utama kedua negara tersebut.*

**Key Word:** *Perbandingan, Pendidikan, Mesir, Sudan*

### A. Pendahuluan

Pendidikan di dunia Islam memiliki historis yang cukup panjang. Embrio pendidikan Islam lahir bersamaan dengan munculnya Islam itu sendiri. Wahyu yang pertama dalam Islam secara tidak langsung berkenaan dengan pendidikan dan sarana pendidikan, yaitu perintah membaca dan pena.

Sejak awal aktivitas pendidikan di dunia Islam sudah sangat marak Spirit keilmuan yang diajarkan oleh Islam menjadi faktor utama aktifnya gerakan keilmuan ini. Mulai dari keajaiban menuntut ilmu, batas menuntut ilmu, janji Allah bagi para ilmuwan dengan derajat yang tinggi, dan bekal khalifah dalam menjaga bumi ini memacu setiap umat Islam untuk terlibat dalam aktivitas keilmuan ini.

Dewasa ini intensitas keilmuan di dunia Islam terus mengalami peningkatan. Kesadaran untuk menyeimbangkan diri dengan negara-negara lain pun terus dilakukan. Walaupun sebagaimana yang dikatakan Murad Hofman "Umat Islam belum mampu mengembalikan kejayaan yang pernah dicapainya di masa silam".<sup>172</sup> Namun umat Islam terus mengembangkan keilmuannya sesuai dengan perkembangan kemajuan saat ini.

Semua negara mengakui bahwa pendidikan itu merupakan investasi terbesar bagi setiap negara. Oleh sebab itu jika mereka berinvestasi besar terhadap pendidikan, maka negara itu akan maju, namun sebaliknya jika negara tidak pernah memperhatikan masalah pendidikan, maka negara tersebut akan terus mengalami kemunduran dan keterbelakangan.

Salah satu negara Islam yang sangat memprioritaskan masalah investasi terhadap pendidikan adalah Mesir dan Sudan. Kedua negara ini sama-sama berbentuk Republik yang dipimpin oleh seorang Presiden.

Perhatian pemerintah Mesir terhadap dunia pendidikan cukup tinggi, seperti slogan yang pernah populer di Mesir "*Pendidikan adalah hak setiap penduduk, seperti air dan udara*". Oleh karena itu bagi penduduk Mesir pendidikan di Institut-institut pemerintahan atau negeri sangat murah,

---

<sup>172</sup> Murad Hofman sebagaimana yang dikutip oleh Riant Nugroho, dalam buku *Kebijakan Pendidikan Yang Unggul*, (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2008), hal. 212.

jauh dibanding institut-institut swasta. Penulisan ini berusaha untuk mengetahui perbandingan pendidikan antara negara Mesir dan Sudan, mencari persamaan dan perbedaan pendidikan Antara Mesir dan Sudan dan mengetahui hal-hal apa saja yang dapat diambil negara Indonesia (khususnya Aceh) dari perbandingan negara Mesir dan Sudan.

## **B. Pendidikan di Mesir**

### **1. Sejarah Singkat Mesir**

Mesir adalah nama negara yang beribu Kota Kairo. Nama Mesir adalah sebutan bangsa Semit terhadap negeri ini. Adapun julukan yang diberikan penduduk Mesir terhadap negara ini cukup banyak, yang menunjukkan besarnya kecintaan mereka terhadap tanah air mereka. Julukan negara ini adalah:

*Ardhul Anbiyaa'*, yaitu negeri para Nabi. Hal ini diberikan karena banyaknya nabi yang pernah menetap, singgah ataupun melewati negeri ini. Mesir merupakan satu-satunya negara yang paling lama merasakan kekuasaan Fathimiyah. Di samping mempunyai segudang peradaban, negeri seribu menara ini juga merupakan gudang segala ilmu. Negara ini seakan memiliki magnet tersendiri. Terbukti Mesir telah memikat jutaan hati para pelajar dari berbagai penjuru dunia untuk menimba ilmu di sana. Tentunya, semua ini tidak lepas dari peran Al-Azhar pusat pendidikan tertua yang telah melahirkan banyak ulama dunia.

Salah satu fondasi terpenting yang dibangun pada masa Fathimiyah adalah pembangunan Dar al-Hikmah (rumah kebijaksanaan) atau Dar al-Ilm (rumah Ilmu) yang didirikan oleh Hakim pada 1005 sebagai pusat pembelajaran dan penyebaran ajaran syiah ekstrem. Untuk mengembangkan institusi ini al-Hakim menyuntikkan dana sebesar 257 dinar di antaranya digunakan untuk



menyalin berbagai naskah, memperbaiki buku dan pemeliharaan umum lainnya.<sup>173</sup>

## 2. Sistem Pendidikan di Mesir

Untuk menangani dunia pendidikan, pemerintah Mesir memisahkan birokrasi sistem pendidikan. Sistem pendidikan dasar hingga Menengah atas, berada dibawah naungan seorang menteri di departemen pendidikan dan pengajaran. Sedangkan sistem pendidikan tinggi berada di bawah naungan menteri yang berbeda di Departemen Pendidikan Tinggi dan Riset Teknologi. Dan perlu dicatat bahwa lembaga pendidikan Al-Azhar dengan segala jenjangnya, tidak berada di bawah Departemen pendidikan dan pengajaran atau Departemen pendidikan tinggi dan Riset Teknologi.

Sistem pendidikan Mesir mempunyai dua struktur paralel struktur sekuler dan struktur keagamaan al-Azhar. Struktur sekuler di atur oleh Kementrian Pendidikan. Struktur Al-Azhar dilaksanakan di kementrian urusan Al-Azhar. Hal ini sering juga disebut Kementrian Agama di negara-negara lain seperti Indonesia. Jika dilihat dari struktur pendidikan di Mesir ada dua jalur, yaitu melalui jalur pendidikan formal dan non formal yang diselenggarakan oleh berbagai badan atau lembaga.<sup>174</sup>

Pendidikan di Mesir mempunyai sistem serta program pengajaran yang berbeda dengan program serta sistem pengajaran di negara kita. Perbedaan-perbedaan tersebut dapat dilihat dari berbagai segi misalnya, perbedaan masa pengajaran, perbedaan dalam penilaian dan lain sebagainya.

---

<sup>173</sup> Philip K. Hitti, *History of The Arab* (Jakarta: Serambi Ilmu Semesta, 2008), hal. 797

<sup>174</sup> Jamalddin Idris, Agustiar Syah Nur, *Perbandingan Sistem Pendidikan di 15 Negara*, Hal.

TK di Mesir (Hodonah) masa pengajarannya tidak jauh berbeda dengan di Indonesia yaitu selama 2 tahun, tingkat I dan tingkat II. Dari TK beralih ke tingkat SD (Ibtida'i). Pada tingkat SD ini masa pengajarannya hanya lima tahun yaitu kelas I, kelas II, kelas III, kelas IV dan kelas V/VI. Kelas V/VI ini merupakan penggabungan dari kelas V dan kelas VI yang dilaksanakan dalam waktu 1 tahun. Jadi pada caturwulan I yang dipelajari adalah mata pelajaran kelas V dan pada caturwulan II yang dipelajari adalah mata pelajaran kelas VI.<sup>175</sup>

Penilaian di Mesir secara umum dalam setiap tingkat ditentukan oleh Departemen Pendidikan, di mana masing-masing pelajaran mempunyai nilai banding tersendiri. Jika dalam penilaian kita seorang siswa mendapat 80 dan nilai banding di kita adalah 100 maka ini berarti 80 per 100. Begitu juga di Mesir, tetapi masing-masing pelajaran mempunyai nilai banding tersendiri. Dalam ujian masuk SLTP, nilai banding seluruh jumlah mata pelajarannya adalah 350. Siswa yang mendapat nilai lebih tinggi dari 185 dianggap naik dan masuk SLTP dengan tambahan bahasa Inggris, sedangkan jika kurang, maka ia akan masuk SLTP dengan tambahan bahasa Prancis.

Beralih ke tingkat SMU yang tahun ajarannya sama yaitu 3 tahun. Penilaiannya secara umum sama tetapi nilai banding seluruh jumlah mata pelajaran adalah 250. Kenaikan siswa dengan hasil di atas 185 akan memasuki tingkat SMU. Bila nilai siswa di antara 160 dan 185, maka siswa dapat memasuki sekolah menengah perdagangan. Bila siswa hanya naik tanpa nilai yang cukup tinggi maka ia dapat masuk sekolah menengah perindustrian. Ada pula sekolah menengah pariwisata dan perhotelan di mana hasil yang diperlukan untuk masuk sekolah tersebut ditentukan oleh sekolah yang akan dimasuki dan rata-rata sama dengan nilai perindustrian.

---

<sup>175</sup> Baher M. Rasyid, *Sistem Pendidikan di Mesir*. <http://stc.tripod.com/mesic15.htm>.

Masing-masing sekolah memiliki pelajaran-pelajaran tertentu. secara rinci pelajaran-pelajaran serta pembagian masing-masing sekolah itu. Pada SMU, masa pengajarannya adalah 3 tahun. Pada kelas I caturwulan 3, siswa ditanyakan oleh sekolah untuk memilih mata pelajaran yang akan diambil. Ada beberapa pilihan yaitu IPA, matematika dan sastra. Jika siswa mengambil IPA maka akan mendapatkan pelajaran wajib yaitu biologi, kimia dan fisika. Selain itu, siswa diwajibkan memilih 2 mata pelajaran lainnya seperti ilmu pengetahuan (nabati, hewani atau manusia), geografi, filsafat, sejarah dan sebagainya. Jadi, Mata pelajaran IPA lebih banyak dari mata pelajaran lainnya. Siswa yang memilih mata pelajaran IPA, akan memasuki akademi (kuliah) kedokteran (gigi, mata, dan sebagainya), perapotekan, kedokteran hewani, nabati (pertanian) dan sebagainya.

Siswa yang mengambil matematika akan mendapatkan pelajaran wajib yaitu kimia, matematika dan fisika. Selain itu juga dipersilahkan memilih 2 mata pelajaran lagi yaitu biologi, geografi, filsafat dan kemasyarakatan. Siswa yang mengambil sastra, akan mendapat pelajaran wajib yaitu geografi, filsafat, ilmu kemasyarakatan, sejarah dan ekonomi. Pelajaran yang dipilih oleh siswa yaitu kimia, geografi, matematika, fisika dan biologi. Setelah itu ia dapat memasuki akademi (kuliah) penerangan, perdagangan, ekonomi dan siasat, musik, pengajaran perolahragaan, pengajaran Arab, kehakiman (pengadilan) dan masih banyak.

Tentang sekolah-sekolah menengah yang lain seperti perdagangan maka Pendidikan yang diberi ada pendidikan untuk menjadi "*businessman*" dengan mata pelajaran komputer, ketik, sekretaris dan sebagainya. Sekolah ini berjalan selama 3 tahun. Jika hasil SLTP mencapai 200 ke atas maka siswa dapat masuk sekolah menengah perdagangan 5 tahun dan kemudian akan masuk akademi perdagangan langsung ke tingkat dua. Hal tersebut terjadi pula pada sekolah menengah perindustrian serta sekolah menengah

pariwisata dan perhotelan. Akademinya bisa akademi penerangan, peninggalan-peninggalan kuno, akademi pariwisata dan perhotelan, dan lain sebagainya

Itulah penjelasan mengenai program pengajaran pendidikan di Mesir. Perlu juga kita ketahui bahwa di Mesir tidak terdapat mata pelajaran pendidikan moral dan program kenaikan tingkat yang kita sebut Ebta-Ebtanas dan di Mesir ini setiap tahunnya hanya berlangsung 2 caturwulan, karena sekolah di Mesir libur ketika musim panas<sup>176</sup>

Hingga saat ini, Mesir memiliki 19 Universitas, dari 19 Universitas 4 di antaranya yang paling banyak di Masuki oleh Mahasiswa Indonesia., yaitu Al-Azhar, Universitas Kairo, Institut Riset dan Studi Studi Arab, studi-studi Islam Zamalik, institut 3 akademi, 5 institut program pascasarjana, 11 sekolah tinggi negeri, 43 perguruan tinggi swasta dan 4 institut teknik. Untuk lebih jelasnya tentang keadaan pendidikan di Mesir dapat dilihat dalam tabel berikut ini.

#### Sistem kuliah di Perguruan Tinggi di Mesir

| No | Nama Perguruan Tinggi | Program S-1                                 | Program S-2                    | Program S-3                           |
|----|-----------------------|---|--------------------------------|---------------------------------------|
| 1. | Al-Azhar              | Masa Kuliah Dibagi dalam 2 Semester (paket) | Kuliah selama 2 tahun          | Langsung mengajukan judul dan menulis |
| 2  | Univ. Kairo           | Masa kuliah 8 semester dengan               | Kuliah satu tahun baru menulis | Langsung mengajukan judul dan         |

<sup>176</sup> Baher. M. Rasyid, *Sistem Pendidikan Di Negara Mesir*, (Jakarta: Gramedia, 1997), hal. 43.

|   |  |   |                     |         |
|---|--|---|---------------------|---------|
|   |  | sistem paket  |                     | menulis |
| 3 | Institut Riset dan Studi Arab                        | Dikelola oleh organisasi liga Arab. Sistem kuliah paket (empat semester selma 2 tahun | Masa kuliah 2 tahun | Sda     |
| 4 | Institut Studi-studi Islam (Ma'had dirasaat) Zamalik | 4 semester  | Masa studi 2 tahun  | Sda     |

### 3. Kurikulum Pendidikan di Universitas Cairo Mesir

Di Mesir, kurikulum adalah hasil pekerjaan tim. Tim Kurikulum terdiri dari konsultan, supervisor, para ahli dan para profesor pendidikan, serta guru-guru yang berpengalaman.<sup>177</sup>

Pada umumnya sistem pendidikan di Mesir membatasi materi pendidikan anak pada menghafal al-Qur'an dan tidak mencampur dengan mata pelajaran yang lain.<sup>178</sup> Oleh karena itu mereka lebih kuat dan mampu membaca dan menghafal ayat-ayat al-Qur'an dibanding dengan anak-anak di negara-negara Islam lainnya. Di samping itu juga memasukkan bahan-bahan pelajaran khat secara terperinci ke dalam kurikulum dan membangun lembaga-lembaga pendidikan. Metode ini telah dipakai dalam lembaga Kuttab di Mesir dahulu yang sebagian peninggalannya masih terdapat di daerah pedesaan sampai saat ini.

<sup>177</sup> Abd Rochman Assegaf, *Internasionalisasi Pendidikan, Sketsa Perbandingan Pendidikan di Negara-Negara Islam dan Barat*. (Yogyakarta: Gama Media, 2003). Hal. 11.

<sup>178</sup> Ali Jumbulati, *Abduh Futuh At-Tuwaanisi*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2002), Hal. 59.

#### **4. Manajemen Pendidikan Di Mesir**

Sistem pendidikan Mesir adalah tanggung jawab kementerian negara. Kementerian pendidikan bertanggung jawab mulai dari pendidikan prasekolah sampai ke perguruan tinggi dalam aspek perencanaan, kebijakan, kontrol kualitas, koordinasi dan pengembangannya. Pejabat-pejabat pendidikan di tingkat gubernorat bertanggung jawab atas pengimplementasiannya. Secara historis modernisasi pendidikan di Mesir berawal dari pengenalan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi Napoleon Bonaparte pada saat penaklukan Mesir. Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi yang dicapai Napoleon Bonaparte yang berkebangsaan Perancis ini memberikan inspirasi yang kuat bagi para pembaharu Mesir untuk melakukan modernisasi pendidikan di Mesir yang dianggap stagnan. Di antara tokoh-tokoh tersebut Jamaluddin al-Afghani Muhammad Abduh dan Muhammad Ali Pasha. Dua yang terakhir secara historis kiprah paling menonjol jika dibandingkan dengan tokoh-tokoh yang lain.

Mesir menjadi salah satu negara yang dijadikan tempat untuk menimba ilmu. Terutama, menimba ilmu agama di universitas Al-Azhar. Adalah hal yang luar biasa yang ditemukan oleh siapa saja yang menuntut ilmu di universitas Al-Azhar Mesir bahwa beasiswa belajar cukup banyak dan besar. Semuanya tergantung pada hasil belajar kita.

#### **5. Budjeting**

Beasiswa Mesir tidak saja didapat Indonesia melalui proses seleksi Departemen agama (DEPAG). Tapi, setelah di Mesir juga bisa. Yaitu, dengan belajar setahun lalu dinyatakan bisa lulus di tingkat pertama, maka mahasiswa bisa mencari lembaga yang siap memberikannya beasiswa.

#### a. Cara Mendapatkan Beasiswa

Setelah dinyatakan lulus di tingkat pertama, mahasiswa yang belajar di universitas Al-Azhar Mesir dan ingin mengurus beasiswa harus memahami syarat-syaratnya. Pasalnya, tidak semua lembaga beasiswa Mesir sama dalam menentukan syarat. Terutama dalam masalah nilai yang didapat dari hasil ujian di semester satu.

Untuk memudahkan pengurusan beasiswa mesir, seseorang harus memiliki nilai *mumtaz*, *jayyid* dan *jayyid jiddan*. Di mana pun mereka mengajukan lamaran untuk mendapatkan beasiswa akan sangat mudah. Pasalnya, nilai mereka tersebut menunjukkan bahwa mereka adalah orang yang serius dan memiliki semangat <http://www.anneahira.com/tips-semangat-belajar.htm> tinggi. Meski, sebenarnya nilai dihasilkan belum tentu bisa menjustifikasi asumsi mereka.

Sedangkan bagi mereka yang mendapatkan hasil ujian di semester satu dengan nilai *maqbul*, *manqul satu* dan *manqul dua*, kesempatan mereka mendapat beasiswa hanya bisa pada satu lembaga saja. Sehingga, proses mendapatkan beasiswa Mesir bisa dikatakan ada faktor nasib. Selain masalah hasil yang dicapai pada tingkat satu, keberhasilan melewati jenjang tingkat satu juga jadi perhatian lembaga pemberi beasiswa. Jika sudah pernah gagal dalam meluluskan materi di tingkat satu, ia akan sulit mendapatkan beasiswa. Lagi-lagi, mereka melihat tentang keseriusan belajar pemohon beasiswa.

#### b. Peraturan Setelah Mendapat Beasiswa

Setelah mendapatkan beasiswa, para penerima harus taat dengan aturan. Seperti bait zakat, ia menetapkan peraturan jika tidak lulus pada tingkat selanjutnya, maka beasiswa diputus. Atau, bila nilai yang dicapai menurun hasilnya dari tingkat sebelumnya, maka jumlah uang beasiswa yang didapat juga berkurang.

Berbeda dengan majelis A'la, ia menetapkan bila dua kali tidak naik, maka beasiswanya diputus. Sedangkan beasiswa dari pihak al-Azhar sendiri, jika sampai dinyatakan tiga kali tidak lulus pada tingkat yang sama maka beasiswa diputus. Inilah sistem beasiswa Mesir. Seseorang dengan mudah mendapatnya dan juga dengan mudah kehilangannya. Semuanya tergantung bagaimana mahasiswa belajar lebih serius setelah mendapatkan beasiswa. Pasalnya, seseorang akan memiliki peluang untuk mendapatkan peningkatan beasiswa, khususnya yang mendapat beasiswa di bait zakat. Mesir menerima bantuan dari Bank Dunia, UNISEF, UNESCO dan Negara-Negara Sahabat Amerika Serikat.<sup>179</sup>

## C. Perkembangan Pendidikan di Sudan

### 1. Sistem Pendidikan di Sudan

Secara umum sistem perkuliahan di Sudan sangat memperhatikan tentang kehadiran siswa/mahasiswa. Oleh sebab itu sistem absensi diberlakukan sangat ketat, sehingga menuntut mahasiswa hadir. Hal ini bertujuan agar mahasiswa dapat menerima berbagai informasi dan pembelajaran dari dosen secara langsung.<sup>180</sup>

Bahasa yang digunakan di kampus adalah bahasa fusha (bahasa Arab resmi). Hal ini membuat mahasiswa tidak cepat bosan mendengar penjelasan dari para dosen. Jika mahasiswa kurang jelas dalam memahami mata kuliah yang disampaikan, ia dapat langsung menemui dosen yang bersangkutan di ruang dosen, mesjid, rumah, atau di manapun tempatnya.

---

<sup>179</sup>*Ibid.*, hal. 59.

<sup>180</sup> Abdul Hayyie al-Kattani dkk, *Study in Islamic Countries*, (Jakarta; Gema Insani Press, 2009), hal. 182.



Bahkan mahasiswa dapat menghubungi dosen melalui telepon dan membuat janji untuk bertemu, khususnya bagi program S-2 dan S-3 yang sedang menulis, tesis atau disertasi. Hal ini sangat membantu mahasiswa dalam proses belajar. Terkadang sebagian dosen memberikan tugas makalah (*bahts*) kepada mahasiswa. Masa yang ditempuh selama kuliah pada masing-masing universitas, untuk S-1 minimal 4 tahun dan untuk s-2 dan S-3 adalah 2 sampai 4 tahun.

Perguruan-perguruan Tinggi Sudan yang banyak diminati oleh mahasiswa Indonesia adalah:

- a. International University of Africa (Universitas Afrika/IUA) 1977
- b. Universitas ini adalah salah satu Universitas yang bekerja sama dengan pemerintah Indonesia dalam hal beasiswa. Akan tetapi, beasiswanya dikhususkan untuk program S-1 saja. Setiap tahunnya, pemerintah Indonesia, yang ditangani Depag RI, mengirimkan 20 sampai 35 mahasiswa untuk program S-1, setelah diadakan test penyaringan Depag.<sup>181</sup> Sistem perkuliahan di Universitas ini adalah sistem paket. Untuk program S-1, masa perkuliahan 4 tahun, masa perkuliahan adalah 4 tahun. Masa perkuliahan
- c. Universitas Islam Oum Durman
- d. Universitas Al-Qur'anul Karim dan Studi Islam
- e. Al-Neelain University
- f. International Khartoum for Arabic
- g. Universitas of Gezira
- h. Universitas Sudan

---

<sup>181</sup> *Ibid.*

## **2. Kurikulum**

Rata-rata dalam setiap semester terdapat enam hingga tujuh madah (mata kuliah). Ini sudah termasuk enam mata kuliah pilihan yang harus diambil selama empat tahun. Pemilihan mata kuliah ini dapat dimulai sejak semester tiga.

Adapun institut-institut yang dimiliki adalah:

- a. Institut Bahasa Arab dengan jenjang pendidikan hanya 1 tahun. Atau bisa dikatakan kursus bahasa Arab yang dipersiapkan untuk masuk universitas. Adapun jurusan yang ada antara lain produksi materi pelajaran, dan pengaturan program-program pengajaran.
- b. Institut studi bencana dan perlindungan, dengan lama belajar dua semester setiap tiga bulan dan praktek di lapangan selama dua bulan, dilanjutkan dengan skripsi dengan batas waktu tiga bulan untuk diploma tinggi dan sebulan untuk magister. Adapun jurusan yang dimiliki adalah studi-studi bencana dan perlindungan, latihan dan proyek.

Selain institut-institut di atas, universitas Afrika juga memiliki beberapa pusat (markaz) bidang keilmuan, di antaranya:

- a. Pusat dakwah dan pengembangan masyarakat dengan jurusan dakwah, hubungan masyarakat, pengembangan masyarakat, 'ulumul qur'an dakwah dan studi Islam, manajemen dan ilmu keuangan, ekonomi dan politik dan informasi.
- b. Pusat Riset dan studi Afrika, dengan jurusan: studi Afrika meliputi budaya, sastra dan bahasa Afrika.

Untuk fakultas dan jurusan tersebut (selain di institut dan pusat keilmuan, karena kedua hanya untuk di atas S-1 dan khusus institut bahasa Arab sebelum S-

1), mulai di ambil ketika masuk semester tiga. Dan semester selanjutnya dapat mengambil spesialisasi (takahashus) bidang yang diinginkan.

Di IUA sistem absensi diterapkan secara ketat, khususnya pada fakultas syari'ah. Apabila dalam satu semester seorang mahasiswa absen sebanyak empat kali dalam mata kuliah tertentu, maka dia tidak boleh mengikuti ujian mata kuliah tersebut. Secara otomatis hal ini menyebabkan kuliahnya tersendat karena gugur satu mata kuliah.

Mahasiswa IUA diwajibkan, menghafal al-Qur'an lima juz selama empat tahun. Dimulai juz 30 dan 29 untuk tahun pertama, juz 28 untuk tahun kedua, juz 27 untuk tahun ketiga dan juz 26 untuk tahun terakhir.

Setiap semester diadakan ujian tertulis, sedangkan di akhir tahun diadakan ujian tertulis dan lisan. Apabila seorang mahasiswa tidak lulus tiga mata kuliah atau kurang, maka ia dapat mengikuti ujian (daur tsani). Akan tetapi jika tidak lulus lebih dari tiga mata kuliah, maka ia tidak bisa melanjutkan semester selanjutnya dan harus menunggu satu tahun lagi untuk mengulang semester yang gagal.

Pada akhir tahun, para mahasiswa wajib menulis *bahts* (skripsi), akan tetapi tidak disidangkan. Selama empat tahun tersebut, mahasiswa juga diwajibkan mengikuti mukhayyam, semacam kegiatan keluar kota selama satu minggu. Mahasiswa juga wajib mengikuti qafilah (KKN dalam istilah Indonesia) selama 20 hari dengan disebar ke beberapa kota Sudan. Semua ini merupakan syarat untuk mengambil *syahadah* (ijazah) pada akhir tahun.

Untuk program pascasarjana di IUA terhitung cukup lama, karena dapat menghabiskan waktu empat hingga lima tahun. Oleh karena itu, jarang sekali mahasiswa asing, khususnya Indonesia, yang melanjutkan pascasarjana di universitas ini.

### **3. Manajemen**

Sistem pendidikan di Sudan umumnya lebih menekankan kepada faktor kehadiran mahasiswa, sehingga pemberlakuan absensi dijalankan dengan sangat ketat. Di samping itu sistem administrasi pendidikan di Sudan sangat lamban, oleh sebab itu harus memerlukan kesabaran karena dalam mengurus satu macam surat saja bisa memakan waktu berbulan-bulan, akibat banyaknya birokrasi yang harus dilalui.

### **4. Budgeting**

Sistem pembiayaan pendidikan di Sudan berbeda dengan Di Mesir, di mana perhatian pemerintah sangat berlebihan dalam urusan memudahkan biaya pendidikan bagi siapa saja yang mau mendalami ilmu. Namun pemerintah Sudan sangat memperketat jika mahasiswa yang bersangkutan benar-benar memiliki prestasi yang gemilang. Namun untuk biaya pendidikan yang berasal dari luar negara Sudan sangat dibatasi, hal ini disebabkan mahalnyanya biaya hidup di Sudan. Pendidikan di Sudan digratiskan dan diwajibkan bagi seluruh anak usia 6 sampai 13 tahun.<sup>182</sup>

## **D. Analisis Perbandingan Antara Pendidikan Mesir dan Sudan**

Pada umumnya sistem pendidikan di Mesir jauh berbeda dengan sistem pendidikan di Sudan, di mana pendidikan di Mesir tidak begitu menerapkan perkuliahan secara ketat (sistem absensi). Yang lebih penting di Mesir adalah kemampuan mahasiswa dalam menguasai mata kuliah yang telah diwajibkan (produk yang baik). Baik dalam semester awal atau semester kedua. Jika lebih dari 2 mata kuliah saja yang tidak lulus, maka mahasiswa tersebut diwajibkan mengulang mata kuliah tersebut di tahun berikutnya, namun apabila tidak lulus 1

---

<sup>182</sup> <http://id.wikipedia.org/wiki/sudan>

atau 2 mata kuliah, maka mahasiswa tersebut dianggap lulus dan dapat melanjutkan ke tingkat berikutnya.

Di samping itu pendidikan di Mesir tidak memberikan ijazah bagi mahasiswa program magister. Pendidikan Sekolah dasar di Mesir hanya memakan waktu 5 tahun, di mulai dari bulan Juli sampai Juni. Sekolah Negeri dibiayai oleh pemerintah sedangkan sekolah swasta hanya memperoleh subsidi saja. Hari belajar mulai Senin sampai Kamis, sedangkan Jumat dan Sabtu libur.

Sistem pembiayaan pendidikan di Mesir mendapat perhatian yang serius dari pemerintah, hal ini terbukti dari banyaknya biaya pendidikan berupa beasiswa kepada rakyat Mesir maupun orang-orang yang berasal dari luar Mesir. Hal ini disebabkan adanya pengelolaan harta waqaf dan zakat secara baik oleh pemerintah Mesir.

Sistem pendidikan di Mesir dapat dikatakan cukup berat. Rata-rata lembaga pendidikannya menekankan hafalan terhadap materi-materi yang diajarkan. Mesir merupakan negara dermawan terhadap para pencari ilmu. Kesempatan untuk memperoleh beasiswa terbuka lebar kepada siapa saja, baik orang Mesir sendiri maupun para pendatang.

Sedangkan pendidikan di Sudan sangat memperhatikan tingkat kehadiran mahasiswa, karena konsep pendidikan yang diterapkan di Sudan lebih kepada proses dari pada hasil. Di Sudan tidak ada mata kuliah akhlak, karena materi akhlak sudah terintegrasi dengan mata pelajaran artinya tidak menyebutkan akhlak. tetapi karthum, neilan universiti, Oum durman menerapkan mata kuliah akhlak dalam pembelajaran.

Berbeda dengan Mesir, pendidikan di Sudan sangat minim memberikan beasiswa, terutama kepada para pendatang. Hal ini disebabkan karena keterbatasan kemampuan biaya pendidikan yang dimiliki Sudan, dan mahalny biaya hidup di Sudan. Untuk memperoleh biaya pendidikan di Sudan ini harus melalui kerjasama antara pemerintah yang bersangkutan dengan Negara Sudan.

Dalam hal ujian Sudan menerapkan ujian tulis dan lisan dan juga menerapkan sistem hafalan al-Qur'an sejak sekolah dasar, dan minimal 5 juz untuk

menyelesaikan program S-1. Negara Sudan tidak lebih maju dari Indonesia, namun Pemerintah Sudan mampu menyediakan beasiswa bagi putra-putri Indonesia yang ingin sekolah di Sudan. Setiap Tahunnya pemerintah Sudan menyediakan 50 beasiswa untuk orang Indonesia yang berminat belajar ke Sudan. Target 50 orang mahasiswa ini belum terpenuhi, karena minimnya mahasiswa Indonesia yang menguasai Bahasa Arab dengan baik.

### **E. Penutup**

Hampir seluruh lembaga pendidikan Tinggi di Mesir menerapkan sistem pembelajaran paket ada yang 2 tahun ada yang 4 tahun. Sedangkan bahasa pengantar yang digunakan dalam proses belajar mengajar adalah bahasa Arab. Seluruh lembaga pendidikan di Mesir umumnya menerapkan sistem hafalan Al-Qur'an, baik untuk penduduk Mesir sendiri, maupun pendatang yang menuntut ilmu di Mesir.

Untuk menamatkan pendidikan doktor bagi orang non Mesir harus mencapai target 14 juz. Sistem perkuliahan di Sudan dapat menghabiskan waktu 4 sampai 5 tahun. Ada beberapa hal yang mungkin dapat diadopsi dari sistem pendidikan antara negara Mesir dan Sudan, di antaranya kewajiban menghafalkan al-Qur'an sejak dini kepada anak-anak, sehingga setiap jenjang pendidikan yang ia tamatkan anak telah mencapai target sesuai dengan aturan yang ditetapkan sekolah. Berbeda dengan negara Indonesia yang mayoritas beragama islam tetapi tidak mewajibkan kemampuan membaca al-Qur'an kepada siswa apalagi menghafalkannya. Hal ini terbukti banyaknya bangsa kita yang tidak mampu membaca al-Qur'an. Mesir dan Sudan sangat mencintai ilmu pengetahuan, hal ini dibuktikan dari banyaknya beasiswa yang diberikan ke dua negara ini kepada siapa saja yang mau belajar di Mesir dan Sudan.

Memperhatikan perbandingan pendidikan tersebut, hendaknya pemerintah lebih serius memperhatikan kondisi pendidikan bangsa Indonesia saat ini, di mana pendidikan belum merata, dan kualitas pendidikan masih di bawah standar. Untuk itu alokasi biaya pendidikan hendaknya dapat dihimpun dari harta-harta zakat yang bersumber dari

baitul mal. Dengan baiknya sistem pendidikan, akan menghasilkan kualitas manusia yang mampu membangun pendidikan ke depan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Kattani, Abdul Hayyie, dkk. 2009. *Study in Islamic Countries*, Jakarta; Gema Insani Press.
- Baher, M. Rasyid. 1997. *Sistem Pendidikan Di Negara Mesir*, Jakarta: Gramedia.
- Hitti, Philip K. 2008. *History of The Arab*, Jakarta: Serambi Ilmu Semesta.
- Jumbulati, Ali. 2002. *Abduh Futuh At-Tuwaanisi*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Moleong, J. Lexy. 2002. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Bandung: Remaja, Rosdakarya.
- Murziqin, R., Tabrani ZA, & Zulfadli. (2012). Performative Strength in the Hierarchy of Power and Justice. *Journal of Islamic Law and Culture*, 10(2), 123-144.
- Nugroho, Riant. 2008. *Kebijakan Pendidikan Yang Unggul*, Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Tabrani ZA. (2009). *Ilmu Pendidikan Islam (antara Tradisional dan Modern)*. Kuala Lumpur: Al-Jenderami Press.
- Tabrani ZA. (2011). Dynamics of Political System of Education Indonesia. *International Journal of Democracy*, 17(2), 99-113.
- Tabrani ZA. (2012). Future Life of Islamic Education in Indonesia. *International Journal of Democracy*, 18(2), 271-284.
- Tabrani ZA. (2013a). *Pengantar Metodologi Studi Islam*. Banda Aceh: SCAD Independent.
- Tabrani ZA. (2013b). Modernisasi Pengembangan Pendidikan Islam (Suatu Telaah Epistemologi Pendidikan). *Serambi Tarbawi*, 1(1), 65-84.



## PERLAKUAN SALAH TERHADAP ANAK (Kekerasan Bukan Cara Terbaik dalam Mendidik Anak)

**Baihaqi**

Dosen Prodi KPI STAI Tengku Dirundeng Meulaboh  
Email: baihaqi\_comdev@yahoo.co.id

### ABSTRAK

*Keluarga merupakan lembaga pendidikan pertama dan utama bagi pengembangan pribadi anak. Dengan demikian iklim atau suasana kehidupan keluarga akan berperan penting dalam turut mewarnai peran dan perilaku anak di masa depan. Perkembangan jiwa dan pribadi seorang anak akan terbina dari kualitas kehidupan keluarga dan lingkungan di mana ia dibesarkan. Perlakuan salah yang menimpa sering kali terjadi adalah kekerasan pada anak, seharusnya menjadi kewajiban orang tua dan seluruh masyarakat untuk melindunginya. Namun kenyataannya, kekerasan terhadap anak (child abuse) kerap terjadi, malah semakin memprihatinkan. Tindak kekerasan terhadap anak merupakan permasalahan yang cukup kompleks, karena mempunyai dampak negatif yang serius, baik bagi korban maupun lingkungan sosialnya, dampaknya terhadap perkembangan terhadap anak sebagai generasi penerus hanya akan melahirkan generasi-generasi yang cinta kekerasan di masa yang akan datang.*

**Key Word:** Anak, Kekerasan, Mendidik.

### A. Pendahuluan

Keluarga adalah lingkungan pertama dalam kehidupan anak, tempat di mana anak belajar dan menyatakan diri sebagai makhluk sosial.



Keluarga memberikan dasar pembentukan tingkah laku, watak, moral dan pendidikan kepada anak. Pendidikan dalam keluarga sangat menentukan sikap seseorang, karena orang tua menjadi basis nilai bagi anak. Keluarga merupakan tempat pertumbuhan anak yang pertama di mana dia mendapatkan pengaruh dari anggota-anggotanya pada masa yang amat penting dan paling kritis dalam pendidikan anak, yaitu tahun-tahun pertama dalam kehidupannya (usia pra-sekolah). Sebab pada masa tersebut apa yang ditanamkan dalam diri anak akan sangat membekas, sehingga tak mudah hilang atau berubah sudahnya. Pola asuh, peran dan tanggung jawab yang dijalankan oleh orang tua dalam menerapkan disiplin pada anak bukan merupakan pekerjaan yang mudah, di mana kadang kala orang tua mengalami hambatan. Hambatan-hambatan tersebut berujung pada perlakuan yang salah kepada anak.<sup>183</sup>

Orang tua selama ini hanya mampu memberikan ruang dan memenuhi kebutuhan fisiknya sedangkan kebutuhan psikisnya terabaikan. Pada dasarnya keluarga sangat menentukan perkembangan pribadi anak, terutama orang tua yang lebih menentukannya adalah siibu dan siayah, mulai dari perkembangan sianak dari berumur balita sampai dengan balig (dewasa)<sup>184</sup>. sesuai dengan fitrahnya merupakan amanat Allah yang harus dijaga, dipelihara, dan dirawat dengan kesabaran disertai dengan tawakal untuk tetap berdoa semoga diberi anak-anak yang shalih, bukan cuma cerdas dan berprestasi di sekolah semata akan tetapi mampu menjadi penyejuk di dalam keluarga maka peran keluarga untuk melakukan

---

<sup>183</sup> Syaikh Yūsuf Muhammad al-Hasan *Pendidikan Anak Dalam Islam*. Diterjemahkan oleh (Yayasan Al-Sofwa 2008), hal. 6

<sup>184</sup> Zakiah Daradjat, *Ilmu Jiwa* (Jakarta : Bulan Bintang, 1976), hal. 75

perubahan dan perkembangan anak adalah hal yang paling utama mendidik anak dengan secara baik bukan kekerasan yang diutamakan dalam mendidik anak.

Perlakuan salah yang menimpa sering kali terjadi adalah kekerasan pada anak. Anak adalah generasi penerus yang seharusnya menjadi kewajiban orang tua dan seluruh masyarakat untuk melindunginya. Namun kenyataannya, kekerasan terhadap anak (*child abuse*) kerap terjadi, malah semakin memprihatinkan. Yang lebih menyedihkan lagi, terkadang orang tua atau kerabat atau orang terdekat yang menjadi pelaku kekerasan tersebut. Salah satu faktor yang membudaya adalah, bahwa selama ini ada fenomena yang menganggap bahwa perilaku keras yang cenderung mengarah kepada kekerasan terhadap anak adalah hal yang biasa dalam rumah tangga. Kemudian perilaku ini dianggap kewajaran yang tidak menjadi masalah malah harus dilakukan orang tua untuk menindak anak-anaknya. Alasannya beragam, mulai dari supaya anak tidak menjadi nakal, memberi pelajaran agar tidak bandel dan sebagai cara atau metode agar anak menjadi patuh.

Pertanyaannya apakah yang didapat oleh orang tua adalah kepatuhan karena segan dan wibawa orang tua atau ketakutan. Anak yang terbiasa hidup dalam suasana yang akrab dengan kekerasan, maka alam bawah sadar mereka juga sudah mulai mengendapkan perilaku kekerasan tersebut yang bisa melahirkan kekerasan-kekerasan berikutnya di dalam hidup mereka, orang tua memukul, menyetrika, menjadikan komoditas seksual, dan *trafficking*, bahkan menganiaya anaknya hingga tewas tak hanya terdengar tapi betul-betul terjadi. Belum termasuk penganiayaan secara psikologis dengan kata-kata yang menyakitkan. Inilah fenomena akhir zaman, di mana orang tua tidak lagi mengasihi anaknya dan saat

yang sama tidak sedikit anak yang tidak menghormati orang tua. Anak membunuh orang tua dan orang tua berbuat sadis terhadap anaknya sering terjadi.

Anak yang mendapat perlakuan kejam dari orang tuanya akan menjadi sangat agresif dan setelah dewasa nanti dalam perannya masing-masing akan timbul keagresifannya yang diluapkan pada anak-anaknya. Danti Ratna Widyastuti seorang psikolog perkembangan, menyatakan bahwa orang tua yang agresif cenderung akan melahirkan anak yang agresif pula karena gangguan mental ada hubungannya dengan perlakuan buruk yang diterima seseorang ketika masih kecil. Oleh karena itu, perlu promosi bersama, agar kekerasan janganlah menjadi perilaku yang ditonjolkan dalam upaya mendidik dan membina anak. Karena dampaknya terhadap perkembangan generasi penerus ini hanya akan melahirkan generasi-generasi yang cinta kekerasan.<sup>185</sup>

## **B. Bentuk dan Faktor-faktor Perlakuan Salah Terhadap Anak**

Permasalahan anak pada umumnya dikategorikan ke dalam 3 konsep, yaitu perlakuan salah terhadap anak atau PSTA (*Child Abuse* atau *Child Maltreatment*), penelantaran anak (*Child Neglect*) dan Eksploitasi anak (*Child Exploitation*).<sup>186</sup> Adapun bentuk-bentuk perlakuan salah terhadap anak di antaranya adalah:

- 1) Secara fisik (*Physical Abuse*) adalah penyiksaan, pemukulan, dan penganiayaan terhadap anak, dengan atau tanpa menggunakan benda-benda tertentu yang menimbulkan luka fisik atau kematian pada anak.

---

<sup>185</sup> Sumber: <http://www.tansar24.blogspot.com> di akses tanggal 24 Januari 2012

<sup>186</sup> Edi Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*, (Bandung; PT. Refik Aditama, 2007), hal. 159-162

- 2) Secara Psikis (*Mental Abuse*), meliputi penghardikan, penyampaian kata-kata kasar dan kotor, memperlihatkan buku, gambar dan film pornografi pada anak.
- 3) Secara Seksual (*Sexual Abuse*), dapat berupa perlakuan pra-kontak antara anak dengan orang yang lebih besar (melalui kata-kata, sentuhan, gambar visual, *exhibitionism*), maupun perlakuan kontak secara langsung antara anak dengan orang dewasa (*Incest*, Perkosaan dan Eksploitasi Seksual).
- 4) Secara Sosial (*Social Abuse*), yaitu dapat mencakup: *Pertama*, penelantaran anak yang berupa sikap dan perlakuan orang tua yang tidak memberikan perhatian yang layak terhadap proses tumbuh kembang anak dan *Kedua*, eksploitasi anak, yaitu penunjukan sikap diskriminatif atau perlakuan sewenang-wenang terhadap anak yang dilakukan oleh keluarga ataupun masyarakat.<sup>187</sup>

Penyebab meningkatnya kekerasan terhadap anak, yang antara lain faktor ekonomi, sosial budaya, landasan hukum, rendahnya pemahaman akan pentingnya pemenuhan hak-hak anak, diskriminasi gender, dan lain-lain, maka permasalahan kekerasan anak merupakan tanggung jawab semua pihak untuk penanggulangannya. Oleh karena itu, pemetaan permasalahan kekerasan anak sangat penting untuk dilaksanakan sebagai data strategis untuk menyusun kebijakan dan program dalam penanggulangan kekerasan anak secara bersama.

Karena keluarga merupakan lembaga pendidikan pertama dan utama bagi pengembangan pribadi anak. Dengan demikian iklim atau suasana kehidupan keluarga akan berperan penting dalam turut mewarnai peran dan perilaku anak di masa depan. Perkembangan jiwa dan pribadi seorang anak akan terbina dari kualitas kehidupan keluarga dan lingkungan di mana ia dibesarkan, oleh karena itu idealnya semua keluarga Indonesia dapat merubah cara pandang keluarga dan masyarakat terhadap anak. Selain itu, orang tua dapat menerapkan

---

<sup>187</sup> Ibid.

komunikasi asertif (budaya dialog: mau mendengar dan menerima *feedback*) sehingga keluarga Indonesia mampu membina dan mengembangkan potensi dasar anak secara baik dan benar. Perkembangan anak ke arah lebih baik sangat tergantung dari peran orang tua, karena apabila orang tua sangat peduli terhadap pendidikan anak, baik itu pendidikan formal maupun informal maka akan sangat nampak perkembangan dari si anak itu sendiri.<sup>188</sup>

### **C. Dampak Dari Kekerasan Orang Tua Terhadap Anak**

Kenakalan anak adalah hal yang paling sering menjadi penyebab kemarahan orang tua, sehingga anak menerima hukuman dan bila disertai emosi maka orang tua tidak segan untuk memukul atau melakukan kekerasan fisik. Bila hal ini sering dialami oleh anak maka akan menimbulkan luka yang mendalam pada fisik dan batinnya. Sehingga akan menimbulkan kebencian pada orang tuanya dan trauma pada anak. Akibat lain dari kekerasan anak akan merasa rendah harga dirinya karena merasa pantas mendapat hukuman sehingga menurunkan prestasi anak di sekolah atau hubungan sosial dan pergaulan dengan teman-temannya menjadi terganggu, hal ini akan mempengaruhi rasa percaya diri anak yang seharusnya terbangun sejak kecil.

Apa yang dialaminya akan membuat anak meniru kekerasan dan bertingkah laku agresif dengan cara memukul atau membentak bila timbul rasa kesal di dalam dirinya. Akibat lain anak akan selalu cemas, mengalami mimpi buruk, depresi atau masalah-masalah di sekolah. Dalam menangani masalah ini orang tua cenderung mencari jalan singkat dengan memarahi bahkan memukul anak. Padahal itu justru akan membuat anak

---

<sup>188</sup>Mawardi, *Peranan Ibu Dalam Pembinaan Kepribadian Anak*, Majalah Santunan, No. 164, (Bandung: Kanwil Depag, 1990), hal. 28

mempertahankan perilakunya, Evi mengungkapkan cara terbaik untuk mengatasinya, pertama yaitu dengan membuka komunikasi dengan anak, untuk mengetahui penyebab dan alasan mengapa anak mempertahankan pendapatnya, sehingga orang tua dapat menemukan jalan keluarnya bersama-sama. Misalnya, anak menolak pekerjaan rumah di sore hari. setelah dilakukan dialog, ternyata anak ingin mengerjakannya setelah nonton film Loone Tunes. Dengan begitu orang tua dapat mengaturnya, tanpa harus perang mulut dengan anak.

Kedua, menerapkan disiplin yang konsisten, menyenangkan dan terbuka. Artinya selain anak yang diminta untuk menaati aturan, orang tua pun harus konsisten dengan aturan yang ditetapkan bersama. Orang tua harus membuka diri terhadap masukan yang diberikan oleh anak.

Ketiga, ciptakan suasa yang menyenangkan dalam keluarga, karena stress dan konflik yang terjadi pada orang tua, akan mengurangi penghargaan anak pada orang tua, antara lain munculnya perilaku yang negatif. Sekali lagi proses pembenahan itu berawal dari kita sebagai orang tua<sup>189</sup>. Kekerasan menjadi salah satu sumber masalah yang cukup besar bagi si anak, sehingga dalam kondisi seperti ini si anak sudah mengalami kekerasan atau perlakuan salah. akibat trauma yang diterimanya dari orang tuanya. Tidak ada kontrol sosial pada tindakan kekerasan terhadap anak-anak. Bapak yang menyiksa anaknya tidak dipersoalkan tetangganya, asalkan anak itu tidak meninggal atau tidak dilaporkan ke polisi. Sebagai bapak, ia melihat anaknya sebagai hak milik dia yang dapat diperlakukan sekehendak hatinya. Tidak ada aturan hukum yang melindungi anak dari perlakuan buruk orang tua atau wali atau orang dewasa lainnya.

---

<sup>189</sup> *Majalah Ummi No.9/XV Pebruari-Maret 2004/1424 H*

Kekerasan yang dilakukan terhadap anak dianggap hal yang biasa-biasa saja bila ia itu melanggar, ia pasti ditempeleng atau dipukuli. Sang Bapak sama sekali tidak merasa bersalah. Ia beranggapan melakukan semuanya untuk mendidik anak supaya lebih baik, walaupun ditempuh dengan cara kekerasan. Mengatur anak tanpa mempertimbangkan kehendak anak dianggap sudah menjadi kewajiban orang tua. Hal yang demikian yang harus di rubah untuk kebaikan anaknya di masa yang akan datang.

Hubungan anak dengan orang dewasa berlaku seperti hirarkhi sosial di masyarakat. Atasan tidak boleh dibantah. Aparat pemerintah harus selalu dipatuhi. Guru harus di gugu dan ditiru. Orang tua wajib ditaati. Dalam hirarkhi sosial seperti itu anak-anak berada dalam anak tangga terbawah. Selalu muncul pemahaman bahwa anak dianggap lebih rendah, tidak pernah dianggap mitra sehingga dalam kondisi apapun anak harus menuruti apapun kehendak orang tua. Hirarkhi sosial ini muncul karena transformasi pengetahuan yang diperoleh dari masa lalunya.

Zaman dulu, anak diwajibkan tunduk pada orang tua, tidak boleh mendebat barang sepeleapun. Orang dewasa melihat anak-anak sebagai bakal manusia dan bukan sebagai manusia yang hak asasinya tidak boleh dilanggar. Sehingga penganiayaan dan perlakuan salah terhadap anak terus saja terjadi. kekerasan yang dialami anak dari orang tuanya atau guru dianggap hukum dalam rangka mendidik anak, hal tersebut masih merupakan kebiasaan (budaya) mereka, perlindungan anak terhadap kekerasan yang terjadi di lingkungan keluarga dalam prakteknya belum tersentuh karena masih dianggap sebagai urusan (hak) keluarga.

Sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2002<sup>190</sup> tentang Perlindungan Anak, yang dimaksud seorang anak

---

<sup>190</sup> Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2002

adalah seseorang yang belum berusia 18 (delapan belas) tahun, termasuk anak yang masih dalam kandungan. Sedangkan dalam pasal 2 UU tersebut menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak melakukan perlindungan anak yakni sebuah kegiatan untuk menjamin dan melindungi anak dan hak-haknya agar dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara optimal sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.

Oleh karena itu, berdasarkan Undang-Undang ini maka segala bentuk pengabaian ataupun pelanggaran terhadap anak merupakan pelanggaran terhadap Undang-Undang yang berlaku di negeri ini. Sehingga, terbaikannya anak-anak terhadap akses pendidikan ataupun haknya untuk memperoleh kesejahteraan sebagaimana mestinya merupakan bentuk pelanggaran terhadap Undang-Undang. Dengan demikian, secara hukum di sinilah urgensinya memberikan penanganan terhadap keberadaan anak yang membutuhkan penanganan yang serius.

Namun demikian, walaupun dalam berbagai peraturan telah menegaskan untuk memelihara atau memperhatikan kesejahteraan anak, bukan berarti kondisi anak di Indonesia sudah mencapai kondisi sebagaimana yang diharapkan. Sebab realitas di lapangan masih banyak terdapat anak-anak yang mempunyai kondisi yang memprihatinkan. Secara lebih khusus, kondisi anak yang memprihatinkan ini seperti dialami anak-anak yang tidak mempunyai orang tua lagi (yatim atau yatim piatu).

Anak selain dianggap mempunyai kekuatan dan potensi yang ada pada dirinya, sering kali juga mengalami tekanan secara psikologis akibat tidak adanya perhatian yang cukup dari kedua orang tuanya, tentu saja tidak hanya kemandirian dalam arti fisik, misalnya mampu mempunyai keahlian tertentu yang dapat menjadi bekal berharga untuk masa



depannya tetapi juga kemandirian dalam konteks psikologis maupun dalam hal sosial. Oleh karena itu, kemandirian yang dimaksudkan di sini tentu saja bukan hanya kemandirian dalam persoalan ekonomi dan fisik tetapi juga sosial dan spiritual. Hal ini sangat penting karena bidang kemandirian sosial dan spiritual sangat diperlukan sebagaimana bidang kemandirian ekonomi dan fisik.

Kemandirian pada dasarnya adalah suatu kondisi yang lebih baik yang ingin dicapai oleh seseorang, Firman Allah dalam Al-Qur'an Surat Ibrahim ayat 1 yang berbunyi :

الر. كتاب أنزلناه إليك لتخرج الناس من الظلمات إلى النور بإذن ربهم إلى صراط العزيز الحميد.

Artinya:

*Alif, laam raa. (Ini adalah) Kitab yang kami turunkan kepadamu supaya kamu mengeluarkan manusia dari gelap gulita kepada cahaya terang benderang dengan izin Tuhan mereka, (yaitu) menuju jalan Tuhan yang Maha Perkasa lagi Maha Terpuji. (QS. Ibrahim: 1)*

Menurut Quraish Shihab, dari ayat Al-Qur'an tersebut dipahami bahwa perubahan baru dapat terlaksana bila dipenuhi dua syarat pokok: (a) adanya nilai atau ide; dan (b) adanya pelaku-pelaku yang menyesuaikan diri dengan nilai-nilai tersebut. Bagi umat Islam, syarat pertama telah diambil alih sendiri oleh Allah SWT melalui petunjuk-petunjuk Al-Qur'an serta penjelasan-penjelasan Rasul SAW. Walaupun, sifatnya masih umum dan memerlukan perincian dari manusia. Adapun para pelakunya, mereka adalah terikat dengan hukum-hukum masyarakat yang ditetapkan itu.<sup>191</sup>

---

<sup>191</sup> Quraish Shihab, "Membumikan" *Al-Qur'an, Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat*, Cet. Ke-XXVI., (Bandung: Mizan, 2003), hal. 246.

Nilai atau ide dalam pandangan Quraish Shihab di atas pada dasarnya sejalan dengan teori-teori perkembangan kehidupan manusia seperti dalam disiplin ilmu psikologi. Tokoh psikolog terkenal Sigmund Freud mengatakan bahwa setiap manusia mempunyai hasrat dalam dirinya yang menggerakkan kepada perbuatan tertentu.<sup>192</sup> Misalnya, hasrat tentang kelaparan akan menggerakkan manusia untuk mencari makan. Dari sini juga dapat diketahui seseorang yang mempunyai hasrat untuk mandiri maka dia akan mencari jalan untuk memperoleh kemandirian tersebut. Hasrat dalam pandangan Freud tersebut menjadi salah satu sumber perkembangan manusia secara psikologis.

Terkait perkembangan manusia secara psikologis ini, tampaknya sangat menarik apabila di sini kita mengulas tentang teori psikologi humanistik sebagaimana dikembangkan oleh Abraham Harold Maslow. Maslow mengajukan teori tentang *hierarchy of needs* (kebutuhan hirarkis).<sup>193</sup> Ada lima kebutuhan di mana masing-masing kebutuhan tersebut harus terpenuhi oleh setiap manusia. *Pertama*, kebutuhan-kebutuhan fisiologis (*the physiological needs*). Kebutuhan ini dikenal sebagai kebutuhan-kebutuhan yang bersifat dasar, misalnya kebutuhan makan dan minum ataupun kebutuhan fisik lainnya. Kebutuhan semacam ini menjadi kebutuhan pokok setiap manusia yang harus dipenuhi.

Kedua, kebutuhan terkait rasa aman (*safety needs*). Setelah kebutuhan yang bersifat fisik terpenuhi, maka setiap orang akan menuntut tentang kebutuhan-kebutuhan tentang keamanan diri. Misalnya terbebas dari ancaman pihak luar

---

<sup>192</sup> Calvin S. Hall dan Gardner Lindzey, *Teori-Teori Psikodinamik (Klinis)*, Terj. Yustinus MSc., (Yogyakarta: Kanisius, 1993), hal. 69.

<sup>193</sup> Bimo Walgito, *Pengantar Psikologi Umum* (Yogyakarta: Andi Offset, 2002), hal. 63-64

yang dapat merugikan ataupun mengancam kehidupannya. Ketiga, kebutuhan akan rasa cinta dan memiliki (*the belongingness and love needs*). Setelah dua kebutuhan terdahulu terpenuhi, maka seseorang akan cenderung untuk mencari kebutuhan tentang rasa cinta dan memiliki. Baik itu terhadap lawan jenis maupun terhadap keluarga dan sahabat terdekat. Keempat, kebutuhan akan penghargaan (*the esteem needs*). Yakni kebutuhan terkait pentingnya penghargaan yang harus diberikan kepada diri seseorang atas prestasi maupun suatu perilaku yang telah dilakukan. Terakhir, dan ini yang paling puncak adalah kebutuhan akan aktualisasi diri (*the needs for self-actualization*). Setelah kebutuhan-kebutuhan lainnya (1-4) telah terpenuhi, maka seseorang akan cenderung untuk melakukan sesuatu terkait aktualisasi diri. Dengan demikian, dalam psikologi humanistik, seseorang yang mengaktualisasikan diri memiliki kemampuan untuk melihat realitas secara lebih efisien. Artinya, bahwa dia hanya akan melakukan sesuatu yang memang harus dilakukan, bukan atas dasar kepentingan-kepentingan tertentu yang bersifat sesaat.<sup>194</sup>

Menurut Maslow,<sup>195</sup> semua manusia (termasuk anak-anak) memiliki perjuangan atau kecenderungan yang dibawa sejak lahir untuk mengaktualisasikan diri (*self-actualization*). Sedangkan kemandirian tidak lain adalah aktualisasi dari seorang anak yang sangat dibutuhkan untuk masa depannya di kemudian hari. Melalui asumsi ini, penanganan terhadap anak harus memperhatikan kecenderungan-kecenderungan tersebut sehingga setiap anak bisa dengan efektif dapat mengaktualisasikan diri sebagaimana diharapkan.

---

<sup>194</sup> Hasyim Muhammad, *Dialog antara Tasawuf dan Psikologi telaah atas Pemikiran Psikologi Humanistik Abraham Maslow* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar bekerjasama dengan Walisongo Press, 2002), hal. 120.

<sup>195</sup> Duane Schultz, *Psikologi Pertumbuhan Model-Model Kepribadian Sehat* (Yogyakarta: Kanisius, 1991), hal. 90.

Dalam konteks psikologi, peran keluarga sangat penting dalam pertumbuhan dan perkembangan anak. Sebagaimana diketahui, dalam konteks psikologi seorang anak masih membutuhkan perlindungan dari keluarga baik itu secara psikologis, sosial ataupun ekonomi.<sup>196</sup> Orang tua harus dapat menciptakan situasi rumah tangga dengan baik, memperlihatkan sikap dan tindak tanduk yang baik pula kepada anak-anaknya sebagaimana yang dianjurkan dalam agama, di samping orang-orang terdekat dengan lingkungan sehari-hari. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Muchtar Yahya bahwa “Lingkungan keluarga itulah lingkungan yang lebih baik untuk kanak-kanak dan membentuknya”.<sup>197</sup>

#### **D. Undang-undang perlindungan anak dan sanksi bagi orang tua yang melakukan kekerasan terhadap anak.**

Persoalan utama dalam Undang-Undang No. 23 Tahun 2002 tentang Perlindungan Anak, dan Undang-Undang No 23 Tahun 2004 tentang Penghapusan Kekerasan Dalam Rumah Tangga adalah penerapannya di lapangan. Masih banyak masyarakat yang belum memahami substansi undang-undang tersebut. Masih banyak orang yang beranggapan bahwa tindak kekerasan orang tua pada anaknya merupakan wilayah privat yang tidak dapat diintervensi oleh publik. Padahal, dengan adanya Undang-Undang ini maka setiap warga masyarakat bukan hanya berhak tetapi juga wajib melaporkan kepada pihak-pihak yang berwajib apabila mengetahui terjadinya tindak kekerasan pada anak di lingkungan terdekatnya. Adalah tugas kita bersama untuk mensosialisasikan isi Undang-Undang tersebut kepada semua lapisan masyarakat. Tindak kekerasan terhadap anak merupakan permasalahan yang

---

<sup>196</sup> Koestoer Partowisastro, *Dinamika Psikologi Sosial* (Jakarta: Erlangga, 1983), hal. 67.

<sup>197</sup> Muchtar Yahya, *Pertumbuhan Akal dan Menempatkan Naluri Kanak-kanak*, Cet.I, (Jakarta: Bulan Bintang, 1970), hal.175

cukup kompleks, karena mempunyai dampak negatif yang serius, baik bagi korban maupun lingkungan sosialnya.

Memberikan hukuman fisik dengan dalih untuk memberikan yang paling benar adalah mereka (orang tua) sesungguhnya sedang memberikan pelajaran kekerasan pada anak-anaknya". Esensinya anak-anak adalah peniru ulung, mereka akan berperilaku sama jika menghadapi situasi serupa pelajaran pada anak-anak mereka. Sebenarnya, tidak semua pendapat itu salah. Secara yuridis formal, pemerintah telah memiliki Undang-Undang (UU) No 4/1979 tentang Kesejahteraan Anak, UU No 23/2002 tentang Perlindungan Anak, UU No 3/1997 tentang Pengadilan Anak, Keputusan Presiden No 36/1990 tentang Ratifikasi Konvensi Hak Anak. Meski demikian, realitas kesejahteraan anak masih jauh dari harapan. Busung lapar yang hingga kini masih dialami sejumlah balita di beberapa daerah menegaskan buruknya kondisi anak di Indonesia termasuk masalah-masalah sosial yang dihadapi oleh anak.

Permasalahan anak saat ini menjadi persoalan yang sangat mendesak untuk ditangani. Yang mengkhawatirkan, permasalahan anak seperti ini sangat sering terjadi di Indonesia. Kekerasan terhadap anak menjadi permasalahan yang amat sering dan akrab dalam kehidupan masyarakat Indonesia. Misalnya, menyangkut adanya perdagangan anak (*child trafficking*), atau bahkan bayi perlu mendapatkan penanganan terhadap anak sebagai korban kekerasan tersebut. Sayangnya, perdagangan anak ini sering dalam bentuk yang tidak disadari, misalnya menjadikan anak-anak sebagai pembantu rumah tangga, pekerja di pertambangan, perkebunan, dijadikan pengemis, dilacurkan dan dijadikan mangsa para pelaku Pedofilia.<sup>198</sup>

---

<sup>198</sup> Sugeng Pujileksono, *Masalah-Masalah Aktual Pembangunan Kesejahteraan Sosial*, dalam Fauzik Lendriyono (Editor), *Beberapa Pemikiran tentang Pembangunan Kesejahteraan Sosial* (Malang: Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial UM Malang, 2007), hal. 65.

### **E. Dampak Dari Kekerasan Orang Tua Terhadap Anak**

Kenakalan anak adalah hal yang paling sering menjadi penyebab kemarahan orang tua, sehingga anak menerima hukuman dan bila disertai emosi maka orang tua tidak segan untuk memukul atau melakukan kekerasan fisik. Bila hal ini sering dialami oleh anak maka akan menimbulkan luka yang mendalam pada fisik dan batinnya. Sehingga akan menimbulkan kebencian pada orang tuanya dan trauma pada anak. Akibat lain dari kekerasan anak akan merasa rendah harga dirinya karena merasa pantas mendapat hukuman sehingga menurunkan prestasi anak di sekolah atau hubungan sosial dan pergaulan dengan teman-temannya menjadi terganggu, hal ini akan mempengaruhi rasa percaya diri anak yang seharusnya terbangun sejak kecil. Apa yang dialaminya akan membuat anak meniru kekerasan dan bertingkah laku agresif dengan cara memukul atau membentak bila timbul rasa kesal di dalam dirinya. Akibat lain anak akan selalu cemas, mengalami mimpi buruk, depresi atau masalah-masalah di sekolah.

Ini menjadi salah satu sumber masalah yang cukup besar bagi si anak, sehingga dalam kondisi seperti ini si anak sudah mengalami kekerasan atau perlakuan salah. akibat trauma yang diterimanya dari orang tuanya. Tidak ada kontrol sosial pada tindakan kekerasan terhadap anak-anak. Bapak yang menyiksa anaknya tidak dipersoalkan tetangganya, selama asalkan anak itu tidak meninggal atau tidak dilaporkan ke polisi. Sebagai bapak, ia melihat anaknya sebagai hak milik dia yang dapat diperlakukan sekehendak hatinya. Tidak ada aturan hukum yang melindungi anak dari perlakuan buruk orang tua atau wali atau orang dewasa lainnya.

Kekerasan yang dilakukan terhadap anak dianggap hal yang biasa-biasa saja bila ia itu melanggar, ia pasti ditempeleng atau dipukuli. Sang Bapak sama sekali tidak merasa bersalah. Ia beranggapan melakukan semuanya demi kebaikan anak. Mengatur anak tanpa mempertimbangkan

kehendak anak dianggap sudah menjadi kewajiban orang tua. Hal yang demikian yang harus di rubah untuk kebaikan anaknya di masa yang akan datang. Hubungan anak dengan orang dewasa berlaku seperti hirarkhi sosial di masyarakat. Atasan tidak boleh dibantah. Aparat pemerintah harus selalu dipatuhi. Guru harus di gugu dan ditiru. Orang tua wajib ditaati. Dalam hirarkhi sosial seperti itu anak-anak berada dalam anak tangga terbawah. Selalu muncul pemahaman bahwa anak dianggap lebih rendah, tidak pernah dianggap mitra sehingga dalam kondisi apapun anak harus menuruti apapun kehendak orang tua. Hirarkhi sosial ini muncul karena transformasi pengetahuan yang diperoleh dari masa lalunya. Zaman dulu, anak diwajibkan tunduk pada orang tua, tidak boleh mendebat barang sepele pun. Orang dewasa melihat anak-anak sebagai bakal manusia dan bukan sebagai manusia yang hak asasinya tidak boleh dilanggar. Sehingga penganiayaan dan perlakuan salah terhadap anak terus saja terjadi. kekerasan yang dialami anak dari orang tuanya atau guru dianggap hukum dalam rangka mendidik anak, hal tersebut masih merupakan kebiasaan (budaya) mereka, perlindungan anak terhadap kekerasan yang terjadi di lingkungan keluarga dalam prakteknya belum tersentuh karena masih dianggap sebagai urusan (hak) keluarga.

Secara yuridis formal, pemerintah telah memiliki Undang-Undang (UU) No 4/1979 tentang Kesejahteraan Anak, UU No 23/2002 tentang Perlindungan Anak, UU No 3/1997 tentang Pengadilan Anak, Keputusan Presiden No 36/1990 tentang Ratifikasi Konvensi Hak Anak. Meski demikian, realitas kesejahteraan anak masih jauh dari harapan. Busung lapar yang hingga kini masih dialami sejumlah balita di beberapa daerah menegaskan buruknya kondisi anak di Indonesia.

## F. Hambatan-Hambatan dalam Penanganan masalah kekerasan Anak

Sementara itu akan sangat sulit dalam pengungkapan kasus yang ada, hal ini disebabkan oleh banyak hal, di antaranya disebabkan oleh faktor-faktor Internal, eksternal maupun Struktural, yaitu:<sup>199</sup>

*Pertama:* Penolakan oleh korban sendiri. Korban tidak melaporkan kasusnya karena takut akibat yang kelak akan diterima baik dari si pelaku (adanya ancaman) maupun dari kejadian itu sendiri (traumatis, aib). *Kedua:* Manipulasi dari si pelaku. Pelaku umumnya orang yang lebih besar (dewasa) sering menolak tuduhan (setidaknya di awal proses penyidikan) bahwa dia adalah pelakunya. *Ketiga:* Keluarga yang mengalami kasus menganggap perlakuan salah terhadap anak atau PTSA sebagai aib yang memalukan jika diungkap secara umum. *Keempat:* Anggapan bahwa hal-hal yang berkaitan dengan urusan keluarga (hubungan orang tua-anak, suami-istri) tidak patut dicampuri oleh masyarakat. *Kelima:* Masyarakat luas tidak mengetahui secara jelas “tanda-tanda” pada diri anak yang mengalami PSTA, khususnya pada kasus *Sexual Abuse*, karena tidak adanya tanda-tanda fisik yang terlihat jelas. *Keenam:* Sistem dan prosedur pelaporan yang belum diketahui secara pasti dan jelas oleh masyarakat luas.

Hambatan-hambatan budaya yang dihadapi dalam penanganan sangat kompleks, di antaranya adalah:

- 1) Masyarakat masih merasa tidak berhak untuk ikut campur dalam urusan rumah tangga orang lain. Juga ketakutan masyarakat jika terlibat dalam masalah hukum, apalagi menyangkut dengan kepolisian, pengadilan.
- 2) Masalah keluarga adalah masalah intern keluarga, pihak lain atau masyarakat tidak berhak ikut campur. Karena dianggap

---

<sup>199</sup> Edi, Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*, hal. 163



urusan pribadi keluarga, maka pengawasan masyarakat menjadi tidak maksimal. Masalah itu harus diangkat menjadi isu publik, sehingga komunitas akan bisa mengintervensinya.

- 3) Lemahnya pemahaman nilai-nilai yang terkandung dalam agama, serta interpretasi terhadap norma agama dan adat-istiadat yang keliru. Sehingga melahirkan praktek-praktek yang salah dalam masyarakat.
- 4) Anggapan Anak adalah 'mutlak' milik orang tua, makhluk yang lemah, harus patuh, taat, dan tidak boleh melawan pada orang tua.
- 5) Lemahnya pengetahuan masyarakat tentang *advokasi sistem*. Status sosial pelaku yang sangat dominan masyarakat.

### **G. Peran Masyarakat Dan Negara Dalam Penghapusan Kekerasan Terhadap Anak**

Kecekatan pemerintah dalam mengatasi krisis ekonomi diharapkan dapat membantu menekan angka kekerasan anak. Karena itu, pemerintah harus menjadikan masalah kemiskinan dan penyediaan lapangan pekerjaan sebagai prioritas utama. Lebih penting lagi, kesadaran masyarakat untuk ikut membantu mengawasi dan melindungi anak-anak juga perlu ditingkatkan. Kalau ada tetangga yang memukul anaknya, kita harus berani menegur dan mencegahnya ataupun bisa mengingatkan atau bahkan juga bisa dilaporkan kepada orang lain jika hal itu tidak berani dilakukan sendiri. Sebab, anak-anak dilindungi undang-undang. Akibatnya, pendiskreditan dan pendistorsian anak secara struktural sering terjadi, baik secara sadar maupun tidak. Karena itu, menjadi tanggung jawab kita bersama, khususnya para orang tua, untuk menjamin

terpenuhinya hak-hak anak agar dapat hidup, tumbuh, berkembang, berpartisipasi optimal sesuai harkat dan martabat kemanusiaan serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi.

Kesadaran masyarakat terhadap anak merupakan wujud kecintaan terhadap anak, anak merupakan titipan yang paling berharga karena bangsa dan negara membutuhkan generasi yang cerdas pandai dan memiliki potensi yang baik untuk memimpin bangsa. Jika negara dan masyarakat punya keinginan dan tekad yang kuat maka kekerasan terhadap anak bisa diminimalisi. perilaku kekerasan terhadap anak bukan berarti bahwa frekuensi, prevalensi, dan insidensi tindak kekerasan terhadap anak tidak dapat direduksi atau diminimalisir, oleh karena itu harus segera ada langkah konkrit untuk menanggulangi atau meminimalisirnya. Pertama, dibutuhkan payung hukum yang dapat melindungi hak-hak anak dari berbagai tindak kekerasan dan kejahatan.

Mengenai hal ini negara telah membuat beberapa kebijakan, di antaranya UU Nomor 23/2002 tentang Perlindungan Anak. Dalam Pasal 4 UU tersebut dinyatakan secara tegas bahwa setiap anak berhak untuk dapat hidup, tumbuh, berkembang, dan berpartisipasi secara wajar sesuai dengan harkat dan martabat kemanusiaan, serta mendapat perlindungan dari kekerasan dan diskriminasi. Kedua, pemerintah harus mensosialisasikan perundang-undangan perlindungan anak, baik di lingkungan pemerintah, aparat hukum maupun masyarakat. Ketiga, terhadap anak yang telah menjadi korban kekerasan harus segera diberikan pertolongan agar dapat kembali menjalani kehidupan secara normal dan sehat, baik fisik maupun psikologis. Bantuan yang diberikan bisa bersifat preventif, kuratif, dan remediatif.

Maksud dari bantuan preventif adalah upaya menyebarluaskan pemahaman kepada masyarakat bahwa perilaku kekerasan terhadap anak

merupakan hal yang keliru dan tidak dapat ditolerir. Dengan demikian, masyarakat memiliki kesadaran untuk tidak melakukan perilaku kekerasan terhadap anak. Pengembangan kesadaran masyarakat untuk melaporkan dan memberikan bantuan awal terhadap anak korban perilaku kekerasan merupakan tuntutan yang harus dilakukan sebagai upaya mendidik masyarakat. Sedangkan bantuan yang bersifat kuratif dan remediatif dilakukan dengan cara menyediakan lembaga-lembaga rujukan konsultatif bagi berbagai kasus tindak kekerasan anak yang dapat diakses oleh anak, baik secara langsung maupun oleh orang dewasa dan atau masyarakat di sekitar anak yang peduli terhadap kekerasan.<sup>200</sup>

#### **H. Penanganan Anak yang Mempunyai Masalah dan Solusi yang dilakukan**

##### 1. Penanganan anak yang mempunyai masalah

Hal ini sejalan dengan Cameron dan Vanderwoerd (1997) sebagaimana dikutip oleh Suharto<sup>201</sup> yang menyebutkan bahwa penanganan terhadap anak-anak yang mempunyai masalah sosial tidak cukup dilakukan dalam bidang ekonomi saja, tetapi juga harus dilakukan dalam konteks sosial maupun spiritual. Berkaitan dengan hal ini, setidaknya bantuan terhadap anak dapat diklasifikasikan dalam empat kategori. *Pertama, concrete support*: pemberian uang, barang, pakaian, akomodasi, transportasi yang dapat membantu atau meringankan beban klien atau pelaksanaan tugas-tugas klien terutama pada saat krisis. *Kedua, educational support* yaitu mencakup pemberian informasi, pengetahuan dan keterampilan sehingga klien mampu menangani masalah. *Ketiga, emotional support* yakni pemberian dukungan interpersonal, penerimaan,

---

<sup>200</sup> Dalam [www.kabarindonesia.com](http://www.kabarindonesia.com). *Anak Wajib Memperoleh Perlindungan* diakses tanggal 25-Mei-2012

<sup>201</sup> Edi Suharto, *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*, hal. 164.

---

kehangatan, dan pengertian pada saat klien menghadapi kejadian-kejadian yang menekan (stress and shocks). Terakhir, *social integration* yakni pemberian akses terhadap atau kontak positif dengan jaringan sosial yang bermanfaat bagi pelaksanaan peran klien, termasuk *sense of affiliation and personal validation* dari klien tersebut.

## 2. Solusi yang dilakukan

- a. Usaha-usaha untuk menghapuskan kekerasan terhadap anak dapat dilakukan dengan pola pengasuhan anak dalam rumah tangga maupun sekolah masih menggunakan kekerasan. Kekerasan terhadap anak masih dianggap sebagai hukuman dalam rangka mendidik anak. Untuk itu diperlukan penyuluhan terutama terhadap orang tua dan mengenai ketidakbenaran anggapan tersebut. Juga perlu meningkatkan penyadaran pada orang tua untuk sebisa mungkin meminimalisir pemberian hukuman dan menggantinya dengan pendekatan *negative reinforcement*. Cara ini dianggap dapat membantu proses pendidikan tanpa berdampak pada terjadinya kekerasan terhadap anak. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Zakiah Daradjat, berikut ini:

Pendidikan yang diberikan di sekolah haruslah ditujukan untuk menumbuhkan pada anak adalah (1) Kepercayaan dan taqwa kepada Allah SWT, serta membiasakan bertingkah laku dan pandangan hidup yang sesuai dengan ajaran sila pertama; (2) Dalam pergaulan dengan orang lain, sikap dan tindakannya haruslah menunjukkan dan menampakkan sopan santun dan berperikemanusiaan sebagaimana sila kedua; (3) Menghargai pendapat dan pemikiran orang lain, tidak merasa dia yang terpandai dengan kata lain menumbuhkan jiwa demokrasi sebagaimana sila keempat; (4) Rasa keadilan, kebenaran, kejujuran dan suka menolong orang lain sebagaimana sila kelima.<sup>202</sup>

---

<sup>202</sup>Zakiah Daradjat, *Kesehatan Mental*, (Jakarta: Gunung Agung, 1983), hal. 129

- b. Pencegahan terjadinya kekerasan terhadap anak dapat dilakukan dengan cara penyadaran kepada anggota masyarakat bahwa kebiasaan (budaya) perlakuan kekerasan terhadap anak akan berakibat buruk bagi masa depan anak. Selanjutnya orang tua harus dapat menciptakan situasi rumah tangga dengan baik, memperlihatkan sikap dan tindak tanduk yang baik pula kepada anak-anaknya sebagaimana yang dianjurkan dalam agama, di samping orang-orang terdekat dengan lingkungan sehari-hari. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Muchtar Yahya bahwa "Lingkungan keluarga itulah lingkungan yang lebih baik untuk kanak-kanak dan membentuknya."<sup>203</sup>

## I. Penutup

Tindakan kekerasan anak yang terjadi selama ini dianggap sebagai pembelajaran bagi anak-anak yang dianggap bandel dan nakal dengan alasan untuk menjerakan anak agar tidak melakukan kesalahan. Padahal sebetulnya hal tersebut malah akan menjadi pembelajaran anak untuk bersikap agresif dalam menghadapi masalah. Anak merupakan makhluk yang masih polos, sehingga apa yang mereka lihat, mereka dengar, dan mereka rasakan baik positif maupun negatif dapat mengisi alam bawah sadarnya, sehingga anak akan meniru perilaku tersebut. Anak-anak akan berperilaku sama apabila mengalami hal serupa. Kalau itu terjadi maka hanya akan menjadi mata rantai yang tak terputus, sehingga akan tercipta generasi yang sama untuk merespons kondisi yang dapat menekannya hingga pola perilaku tersebut menjadikan suatu warisan dan membudaya.

---

<sup>203</sup>Muchtar Yahya, *Pertumbuhan Akal dan Menempatkan Naluri Kanak-kanak*, Cet.I, (Jakarta: Bulan Bintang, 1970), hal.175

Anak yang mendapat perlakuan kejam dari orang tuanya akan menjadi sangat agresif dan setelah dewasa nanti dalam perannya masing-masing akan timbul keagresifannya yang diluapkan pada anak-anaknya perkembangan, orang tua yang agresif cenderung akan melahirkan anak yang agresif pula karena gangguan mental ada hubungannya dengan perlakuan buruk yang diterima seseorang ketika masih kecil. Kekerasan janganlah menjadi perilaku yang ditonjolkan dalam upaya mendidik dan membina anak. Karena dampaknya terhadap perkembangan generasi penerus ini hanya akan melahirkan generasi-generasi yang cinta kekerasan di masa yang akan datang

#### DAFTAR PUSTAKA

- al-Hasan, Syaikh Yūsuf Muhammad. 2008. *Pendidikan Anak Dalam Islam*. Diterjemahkan oleh Yayasan Al-Sofwa.
- Dalam [www.kabarindonesia.com](http://www.kabarindonesia.com). *Anak Wajib Memperoleh Perlindungan* diakses tanggal 25-Mei-2012
- Daradjat Zakiah. 1976. *Ilmu Jiwa*, Jakarta : Bulan Bintang
- \_\_\_\_\_. 1983. *Kesehatan Mental*, Jakarta: Gunung Agung.
- Hall, Calvin S. dan Gardner Lindzey. 1993. *Teori-Teori Psikodinamik (Klinis)*, Terj. Yustinus MSc, Yogyakarta: Kanisius.
- Majalah Ummi No.9/XV Pebruari-Maret 2004/1424 H*
- Mawardi. 1990. *Peranan Ibu Dalam Pembinaan Kepribadian Anak*, Majalah Santunan, No. 164, Bandung: Kanwil Depag.
- Muhammad, Hasyim. 2002. *Dialog antara Tasawuf dan Psikologi telaah atas Pemikiran Psikologi Humanistik Abraham Maslow*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar bekerjasama dengan Walisongo Press.
- Murziqin, R., Tabrani ZA, & Zulfadli. (2012). Performative Strength in the Hierarchy of Power and Justice. *Journal of Islamic Law and Culture*, 10(2), 123-144.

- Partowisastro, Koestoer. 1983. *Dinamika Psikologi Sosial*, Jakarta: Erlangga.
- Pujileksono, Sugeng. 2007. *Masalah-Masalah Aktual Pembangunan Kesejahteraan Sosial*, dalam Fauzik Lendriyono (Editor), *Beberapa Pemikiran tentang Pembangunan Kesejahteraan Sosial*, Malang: Jurusan Ilmu Kesejahteraan Sosial UM Malang.
- Schultz, Duane. 1991. *Psikologi Pertumbuhan Model-Model Kepribadian Sehat*, Yogyakarta: Kanisius.
- Shihab, Quraish. 2003. *"Membumikan" Al-Qur'an, Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat*, Cet. Ke-XXVI, Bandung: Mizan.
- Suharto, Edi. 2007. *Membangun Masyarakat Memberdayakan Rakyat*, Bandung: PT. Refik Aditama.
- Sumber: <http://www.tansar24.blogspot.com> di akses tanggal 24 Januari 2012
- Tabrani ZA. (2009). *Ilmu Pendidikan Islam (antara Tradisional dan Modern)*. Kuala Lumpur: Al-Jenderami Press.
- Tabrani ZA. (2011). Dynamics of Political System of Education Indonesia. *International Journal of Democracy*, 17(2), 99-113.
- Tabrani ZA. (2012). Future Life of Islamic Education in Indonesia. *International Journal of Democracy*, 18(2), 271-284.
- Tabrani ZA. (2013a). *Pengantar Metodologi Studi Islam*. Banda Aceh: SCAD Independent.
- Tabrani ZA. (2013b). Modernisasi Pengembangan Pendidikan Islam (Suatu Telaah Epistemologi Pendidikan). *Serambi Tarbawi*, 1(1), 65-84.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2002
- Walgito, Bimo. 2003. *Pengantar Psikologi Umum*, Yogyakarta: Andi Offset
- Yahya, Muchtar. 1970. *Pertumbuhan Akal dan Menempatkan Naluri Kanak-kanak*, Cet.I, Jakarta: Bulan Bintang.



## PHONOLOGY OF ANUEK JAMEE AS SPOKEN AT LABUHANHAJI

**Muchsin**

Lecturer in Serambi Mekkah of University

### ABSTRACT

*This research oriented the phonology of Aneuk Jamee as spoken at Labuhanhaji. This research is focused for phonology and intends to see the process of phonology Aneuk Jamee by using especially Aneuk Jamee at Labuhanhaji. From the research analysis the writer found that the result was different from the Aneuk Jamee at Labuhanhaji with the other places by using the Aneuk Jamee language. In addition, the writer meant to add collection about the linguist of Aneuk Jamee.*

**Key Word:** *Phonology, Aneuk Jamee Labuhanhaji*

### A. Introduction

Language as social phenomenon language plays an important role in communication among the people of the world. Every language has its own system. There are structure, grammar and meaning language which are different from one another. There are spoken by people in the world. Some of them are used by small group people and some other spoken by large group people. In Indonesia there are many groups. Aceh is one of provinces within the territory of the republic of Indonesia which also has a number of ethnic of the republic Indonesia which also has its own language; one of them is Aneuk Jamee especially at Labuhanhaji.



The Anuek Jamee language or Aneuk Jamee is a local language in Indonesia which is spoken on south Aceh, southwest Aceh, and in some part of west Aceh. The Anuek Jamee which is spoken on Tapaktuan is called Anuek Jamee Taluak, Anuek Jamee which is spoken on Susoh is called Anuek Jamee Susoh, while the Anuek Jamee is spoken at Labuhanhaji is called Anuek Jamee Jamee of Labuhanhaji.

The Anuek Jamee language Labuhanhaji has some characteristics of its own especially in vocabulary and pronunciation which are different from those of Anuek Jamee of other dialects.

As a compare which Anuek Jamee of susoh says [tingkop] 'window', the Anuek Jamee at Labuhanhaji says [paʔadan], the Anuek Jamee Tapaktuan says [kasinin] 'go to there' the Anuek Jamee Labuhanhaji says [kikin] 'go to there.

## **B. Theoretical framework**

In starting this research, the writer presents idea or concepts of on phonetic, the reason is that focus of this research is the production the sounds of Anuek Jamee Labuhan Haji and their classification.

Phonetics is concerned with describing the speech sound that occurs in the language of the world. We want to know what these sounds are how they fall into patterns, and how they change in different circumstances. Importantly the meaning of what is being said. The first job of a phonetician is therefore trying to find out what people are doing when they are talking and when they are listening to speech.<sup>204</sup>

---

<sup>204</sup> Peter Laderfoged, *A course in Phonetics*, (New York: Harcourt, 1975), hal. 1

---

Phonetic is concerned with the study of sounds useable in speech in terms of their production by the human vocal apparatus technique and terminology in handing sounds. There are two types of sounds, the vowel and the consonants besides of that there are supra segmental feature.

### **1. Vowels**

In nearly, all of speech sound the basic source of power is the respiratory system pushing air out of the lungs. Air from the lungs goes up the windpipe (the trachea, to use the more technical term) and into the larynx, at which point it must pass between two small muscular fold called the vocal cord. If the cords are apart, as they normally are when breathing out, the air from the lungs will have a relatively free passage into the pharynx and the mouth. But if the vocal cords are adjusted free so that there is only a narrow between them, the pressure of the airstream will cause them to vibrate.

In the production of vowel sound none of the articulations come very close together, and the passage of the airstream is relatively unobstructed. Vowel sounds may be specified in term is term of the position of the lips. The highest point of the tongue is in the front the mouth. Thus, these vowels are called front vowels. The tongue is fairly close to the roof of the mouth for the vowel in "heed"<sup>205</sup>

The symbols have been using for different vowel qualities. There are problems in this respect is like using these symbols somewhat loosely. The general value can be indicated by a vowel chart as this bellow.

---

<sup>205</sup> Ibid... hal. 15

|             |   |        |
|-------------|---|--------|
| I<br>u<br>t |   | ∞      |
| e<br>o<br>ε | ∅ |        |
| ae          | Λ | ∅<br>α |

The symbols have been placed in a quadrilateral, with shows the range of vowel qualities. Thus [i] used for a high front vowel, [u] for a high back one, [ε] for a slightly lowered mid-front vowel, and so in the simple vowel chart shows only of the immersions of vowel quality. It does not show anything about the variations in the degree of lip rounding in the different vowels, nor does it indicated anything about vowel length. It does not show, for example, in the most circumstances [i] and [u] are longer than [t] and [o].<sup>206</sup>

## 2. Consonants.

Consonants are divides into two classifications of articulations place and manner of articulation.

### a. Place of articulation

Labium + labium → bilabial sounds

Make with two lips. [lower lip + upper lip]

Ex: [p], [b], [m],[w]

Different from p and b are if related with vocal

<sup>206</sup> Ibid ...hal. 26

- 
- b. Labium + dentum →labiotial sounds  
Lower lip and upper in front teeth. [ lower + upper teeth]  
Ex : [f],[v]
  - c. Apex + dentum → dental sounds  
Tongue tip or blade and upper front teeth. [tip of tongue + upper teeth] (inter dental sounds)  
Ex: [e], [ɔ]
  - d. Apex + alveolum → alveolar sounds.  
Tongue tip or blade alveolar ridge  
( t, of t = alveolar ridge)  
Ex: [t], [d], [s], [z], [n] [l],[r]
  - e. Apex + palatum →retroflex sounds  
Tip or tongue and back of the alveolar ridge  
(athpheet)  
Ex : [ʈ],[ɖ],[ʂ],[ʐ],[ɳ],[ɰ],[ɭ],[ɮ]
  - f. Laminum + palatal →palatal sounds  
Front of the tongue and hard palate  
Ex. [c], [j],[r],[s]
  - g. Dorsum + velum → velar sounds  
Back of the tongue and palate  
Ex. [k], [x],[g],[ɣ],[ŋ]
  - h. Dorsum + uvula → velar sounds  
The sounds is the same way as velar sounds.  
Ex: [q], [g]
  - i. Root of tongue + pharynx → glottal sounds  
Two of the tongue and pharynx  
Ex. [h], [ʔ]
  - j. In the glottis → glottal sounds  
Two vocal cords (laryngeal sounds)  
Ex: [ʔ], [h]

### 3. Manner of Articulation

#### a. Stops

Stops are sounds which are produced by stopping the air somewhere in the mouth or vocal passage and releasing it suddenly. When you say [p] and [b] are bilabial stops. [p] is a voiceless stop and [b] is a voiced bilabial stop. The other consonants are [t], [d], [k], and [g].

#### b. Fricatives

Fricatives are sounds which are made by forming a nearly complete stoppage of the airstream. There are two ways to produce the rough, turbulent flow that occurs in the airstreams during a fricative. It may be just the result of the air passing through a narrow gap, as in the formation of [f]. or it may be due to the airstreams first becoming speeded up by being forced through a narrow gap and then being directed over a sharp edge, such as the teeth, as in the production of [s].

#### c. Nasals

Nasals are sounds which are produced by air through the nose or nasal cavity. When you make a nasal sound, the soft palate is lowered so that air escapes through the nose. Nasal consonants are normally voiced. The English has bilabial, an alveolar, and a velar, represented by the symbols [m], [n], [ŋ].

#### d. Lateral

Laterals are sounds which are produced by having the air go out of the mouth from both sides of the tongue. And laterals are usually presumed to be voiced approximants, unless a specific statement to the contrary is made. The only lateral according in English is the alveolar lateral [l]

e. Trill, Taps, Flaps

In some forms of English [r] is pronounced as a tongue-tip trill. In making a trill, one articulator is held loosely near another so that the flow of the air between them sets them in motion, alternately sucking them together and blowing them apart. Usually there are about three vibrating movement in typical trill.

Even in the case of a very short trill where there is a single contact with the roof of the mouth, the movement is forming that in a tap. A tap is caused by a single contraction of muscles so that one articulation is thrown against another. It is simply a very rapid articulation of a stop closure. Tap occur in may forms of American English as the regular pronunciation of [t], [d],[n] in word such “ latter, ladder, tanner.” In Scottish English [r] is often pronounced as a tap. The American pronunciation of “petal” with a voiced alveolar tap in the middle will sound to a Scotsman from Edinburgh like his regular pronunciation of “pearl”.

The distinction between taps and flaps is not very important in English. A flap is an articulation in which one articulation strikes another in passing while on its way back to its rest position. In some forms of American English [t], [d],[n] are flaps when they occur after [r] in word such as” dirty, birdie, Ernie.” These sounds may be made by curling the tip of the tongue up for [r], then allowing it to flap against the back part of the alveolar ridge as it returns to its position behind the lower front teeth. As the place of articulation involves the underside of the tongue and the back of alveolar ridge, these sounds are classified as retroflex flaps.



|                                      |        |        |        |        |   |        |   |   |   |  |  |  |
|--------------------------------------|--------|--------|--------|--------|---|--------|---|---|---|--|--|--|
| Groove<br>vl<br>vd                   |        |        |        | s<br>z |   | š<br>ž |   |   |   |  |  |  |
| Lateral<br>vl<br>vd                  |        |        |        | l      |   |        |   |   |   |  |  |  |
| Reaona<br>nts<br>Lateral<br>vl<br>vd |        |        |        | l      |   | λ      |   |   |   |  |  |  |
| Nasal<br>vl<br>vd                    | ɱ<br>m | ɱ<br>m | ɲ<br>N | ŋ<br>n | ŋ | 'n     | ŋ | ŋ | ŋ |  |  |  |
| Median<br>vl<br>vd                   | w<br>w |        |        | r      |   | v<br>t |   |   |   |  |  |  |
| Flaps<br>vl<br>vd                    |        |        |        | f      |   |        |   |   |   |  |  |  |
| Trills<br>vl<br>vd                   |        |        |        | ř<br>ř |   |        |   |   | ʀ |  |  |  |

vl = voiceless

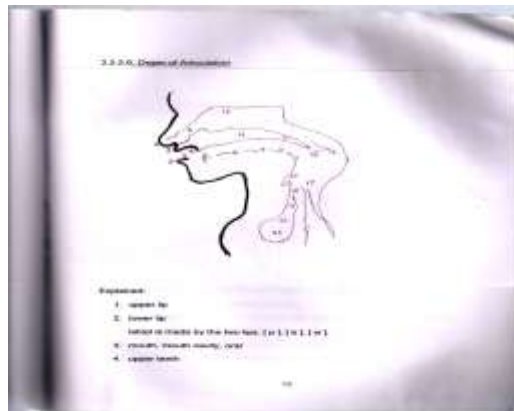
vd= voiced

This chart shows only some of the more important points of articulation and types of consonants. Symbols are provide for only a small part of those shown. Most of the blank spares represent pronounceable consonants.<sup>207</sup>

<sup>207</sup> Victoria Fromkim, *An introduction to Linguistics*, (New York: Wiley, 1975), hal. 252



## 5. Organ of Articulation



Explained:

1) Upper lip

2) Lower lip

Labial is made by the two lips. [p], [b],[w]

3) Mouth, mouth cavity, oral

4) Upper teeth

5) Lower teeth

The sound is produce by teeth is called dental. If the sound is produced by upper teeth lower teeth is called labiodentals.

Example [p], [v], if the sound is produced by tip and upper teeth is called aviodental, example [θ], if tip touch alveolar gums is called apical.

6) Tip/apex, is produced by tip/apex is called apical

7) Blade, lamina. The sound is produced by blade, laminum is called laminal

8) Middle of the tongue. The sound is called dorsal

9) Back of the tongue. The sound is called dorsal

- 10) Roof of the tongue  
If tip/apex touch hard palate. The sound is called retroflex, example [ɖ], if the blade/ lamina together in the hard palate is called lamino alveolar, example [s],[z], if middle of the tongue together hard palate is called mediolaminal, example [f],[v],[t],[d],if back of the tongue together with uvula is called uvular, example [r]. in addition if root of the tongue together with back pharynx is called pharynx, example [h]
- 11) Nose
- 12) Nose cavity. The sound is called nasal, example [n],[m]
- 13) Alveolar, gum. The sound is called alveolar
- 14) Hard palate. The sound is called palatal, example [ç],[j],[y],[θ],[ɲ]
- 15) Soft palate, velum. The sound is called velar, example [t],[g],[ŋ]
- 16) Uvula. The sound is called uvular, example [r]
- 17) Pharynx. The sound is called pharyngeal [h]
- 18) Vocal cords
- 19) Larynx. The sound is called larynx
- 20) Trachea, wind pipe
- 21) Lung<sup>208</sup>

## 6. Supra Segmental

Vowel and consonant can be thought of as the segments of which speech is composed. Together they form the syllable, which go to make up utterance. Superimposed on the syllable there are other feather known as

---

<sup>208</sup> Peter Laderfoged, *A course in Phonetics*, (New York: Harcourt, 1975), hal. 5

supra segmental. These include variations in stress and pitch. Variations in length are also usually considered to be supra segmental feature, although they can affect single segments as well as whole syllables.<sup>209</sup>

The supra segmental sound of English divides into four component namely stress, intonation and pitch, pause, rhythm. The stress is the key to the pronunciation of a word and the location of stress always be learned with the word if you stress the wrong syllable; there is possibility that no one understand what you say. It will be also regarded as mispronunciation.

The stress is occurs on a word by trying to tap your finger in time with each syllable. It is much easier to tap syllable. Try to say "abominable" and tapping first on syllable, then on the second, then on the third, and so on. If you say the word by trying in your normal you will find it easier to tap on the second syllable. Many people cannot tap on the first syllable without altering their normal pronunciation.

Pitch change due to variation in laryngeal activity can occurs independently or stress changes. The pitch pattern a sentence is known as the intonation. Listen to the intonation (the variation in the pitch of your voice) when you say the sentence " this is my father". Try to find out which syllable has the highest pitch and which the lowest. In the most people's speech the highest pitch will occur on the first syllable of " father" and the lowest on the second. Now observe the pitch changes in the question " is your mother?" in this sentence the first syllable of " : father" is usually on a low pitch, and the last syllable is on a high pitch. In English it is even possible to change the meaning of a sentence such as " that's a cat" from statement a mainly rising for a mainly falling intonation, you will produce a question spoken with an air of astonishment " that's a cat".

---

<sup>209</sup> Ibid... hal 5

### C. Data Analysis and research finding

#### 1. The sound system of Aneuk Jamee labuhanhaji

The sound system of Aneuk Jamee Labuhanhaji which consists of the vowels and the consonants. There are seven vowel namely [i],[e],[ɛ],[a],[u],[o] and [ɔ]. These vowels consist of high front [i], mid front [e], low front [ɛ], low central [a], high back [u], mid back [o], and low back [ɔ].

There are as shown I the chart below

Vowels chart

|      | front | central | back |
|------|-------|---------|------|
| High | i     |         | u    |
| Mid  | e     |         | o    |
| low  | ɛ     | a       | ɔ    |

##### a. The description of vowels

- 1) [i] sound is produced by raising the middle of tongue close to the roof of the mouth, similar to producing [y], while making the lips spread. Ex. [kuli?] 'skin'
- 2) [e] is produce by raising the middle of the tongue to the position a little bit lower than that in producing [i]. position a mid front. Ex. [kabe?] 'to tie'
- 3) [ɛ] is produced in similiary way of producing [e]. except that the position of the tongue is lower. Ex. [lambɛ?] 'late'
- 4) [a] is produced with a neutral lip position and the tongue position is low. Ex. [tapa?] 'sole'
- 5) [u] is produced by raising the back part of the tongue close to the roof of the mouth while the lips are rounded. Ex. [laku] 'sold out'

- 6) [o] is produced by raising the back of the tongue to the position lower than that in producing [u]. Ex. [ota] 'to talk'
- 7) [ɔ] is produced in a similar way as producing [o], except the position of the tongue is low. Ex. [baɔ?] 'to bring'

#### b. Distribution vowel

This is distribution vowel of Anuek Jamee Labuhanhaji that vowels [i],[ɛ],[a],[o], are place in the initial, medial and final positions. [e], and [o] are place in the initial, medial and final positions and [u], and [ɔ] are place medial and final position. It can be explained the table distribution of vowel bellow

|     | Initial              | Medial             | Final           |
|-----|----------------------|--------------------|-----------------|
| [i] | [itam] 'touch'       | [dindiəŋ] 'crazy'  | [ugi] 'lose'    |
| [e] | -                    | [əiŋke?] 'short'   | [tempɛ] 'tempe' |
| [ɛ] | [ɛlo?] beautiful     | [liɛ?] 'soft'      | -               |
| [a] | [ato?] 'roof'        | [lalɔ?] 'to sleep' | [ula] 'snake'   |
| [ɔ] | -                    | [dɔθo] 'sin'       | [kapalɔ] 'head' |
| [o] | [oya?] 'to talk'     | [loloh] 'lose'     | [lamo] 'old'    |
| [u] | [ulɛ?] 'caterpullar' | [paduθi] 'woman'   | [uma] 'where'   |

## 2. Consonants

In this consonants will be describe about consonant chart, the description of the consonants and distribution consonant.

#### a. Consonants chart

There are nineteen consonants of Anuek Jamee Labuhanhaji namely: [p],[b],[t],[d],[c],[j],[k],[g],[ʔ],[θ],[h],[m],[n],[ŋ],[i],[w],[ɣ] and [ʔ]. The following is the consonants chart of Anuek Jamee labuhanhaji.

**Consonants chart**

|           | Bilabial | Dental | Alveolar | Palatal | Velar | Glottal |
|-----------|----------|--------|----------|---------|-------|---------|
| Stop      |          |        |          |         |       |         |
| v1        | p        |        | t        | c       | k     | ʔ       |
| vd        | b        |        | d        | j       | g     |         |
| Fricative |          | θ      |          |         | ɣ     | h       |
| Nasal     | m        |        | n        | ɲ       | ŋ     |         |
| Lateral   |          |        | l        |         |       |         |
| Semivowel | w        |        |          | y       |       |         |

Note:

[θ] is rather alveolar but not like [s]

[ɣ] is a voiced velar fricative

b. Description of the consonants

- 1) [p] is produced by complete obstructing air lung using the two lips. The vocal cord are not vibration. Ex. [patan] 'evening'
- 2) [b] is produced in the same ways as producing [p] except the vocal cords are in vibration. Ex. [bɔla] 'ball'
- 3) [m] is produced by obstructing the air from the lung with the two lips and allowing the air to pass through the nasal track. Ex. [limo] 'five.
- 4) [w] is produced without any obstruction of the airflow from the lung through the oral track. The only modification is the rounding of the lips. Ex. [kawin] 'married'.
- 5) [θ] is produced by placing tongue tip on the end of the upper front teeth to narrow the air passage. The vocal cords are not vibration. Ex. [θia] 'who'.

- 6) [t] is produced by obstructing the air of the lung is using by mid tongue and the back of teeth. Ex. [tulan] 'bone'.
- 7) [d] is produced by obstructing in the way as producing [t] except that the vocal cords are in vibration. Ex. [adiək] 'younger brother'
- 8) [n] is produced by obstructing in the way obstructing the air. The vocal cords are in vibration. Ex. [dandan] 'make up'.
- 9) [l] is produced by passing the air through the sides, while the tongue tip is pressed to the alveolar ridge. Ex. [lamɔ] 'long'.
- 10) [c] is produced by obstructing the air from pass lung is using the mid tongue and palatum. The vocal cords are not in vibration. Ex. [cape?] 'quick'.
- 11) [j] is produced in the same way as producing [c]. the vocal cords are in vibration. Ex. [jalɛh] 'clear'.
- 12) [ŋ] is produced obstructing the air from lung is using mid tongue and the roof of mouth. The vocal cords are in vibration. Ex. [manda'nui?] 'to beat'.
- 13) [y] is produced by nearing mid tongue with palate tongue. The vocal cords are in vibration. Ex. [payuan] 'umbrella'.
- 14) [k] is produced by obstructing of the airflow by using tongue part of back and velum. The vocal cords are not in vibration. Ex. [kilɔ] 'kilo'.
- 15) [g] is produced is the same way as produced [k]. but the sound is in vibration. Ex. [pagi] 'morning'

- 16) [ʁ] is produced by narrowing the passage using the back of tongue and the velum. The vocal cords are in vibration. Ex. [laʁi] 'to run'
- 17) [ɣ] is produced in the same way as produced [ŋ]. The vocal are vibration. Ex. [jalanɣ] 'wild'
- 18) [ʔ] is produced by obstruction the airflow using the two vocal cords in the glottis. Ex. [tumbuʔ] 'to crush'
- 19) [h] is produced by allowing from the lung to pass the glottis into the pharynx with any obstruction by vocal cord. Ex. [tumbuəh] 'to plant'

## c. Distribution consonant

| consonants | Initial             | medial             | final           |
|------------|---------------------|--------------------|-----------------|
| [p]        | [patan] 'afternoon' | [kapalɔ] 'head'    | [θiap] 'ready'  |
| [b]        | [buŋih] 'angry'     | [labo] 'advantage' | -               |
| [m]        | [malu] 'shy'        | [θombɔŋ] 'proud'   | [dalam] 'dept'  |
| [w]        | [waʔŋ] 'you'        | [awaʔ] friend      | -               |
| [θ]        | [θiapo] 'who'       | [diθiko] 'here'    | -               |
| [t]        | [tumuiʔ] 'hell'     | [lutuiʔ] 'knee'    | -               |
| [d]        | [dado] 'breast'     | [lado] 'pepper'    | -               |
| [n]        | [anaʔ] 'child'      | [kɔntan] 'cash'    | [piŋan] 'plate' |
| [i]        | [laloʔ] 'sleep'     | [balaxi] 'to'      | -               |



|      |                        |                      |                   |
|------|------------------------|----------------------|-------------------|
|      |                        | run'                 |                   |
| [c]  | [cilɔʔ] 'to steal'     | [manciʔ] 'mouse'     | -                 |
| [j]  | [jalɛh] 'clear'        | [panjaŋ] 'long'      | -                 |
| [ʔn] | [ʔnamuəʔ] 'mouseguito' | [maʔnalaʔ] 'to bark' | -                 |
| [y]  | [yo] 'yes'             | [payuəŋ] 'umbrella'  | -                 |
| [k]  | [kaniəŋ] 'forehead'    | [naʔako] 'hell'      | -                 |
| [g]  | [galəŋ] 'bracelect'    | [tigo] 'three'       | -                 |
| [ʔ]  | [ʔiŋaŋ] 'easy'         | [baʔeʔ] 'heavy'      | -                 |
| [ŋ]  | [ŋilu] 'pain'          | [aŋin] 'wind'        | [tulaŋ] 'bone'    |
| [ʔ]  | -                      | [laŋiʔ] 'sky'        | [jaŋguiʔ] 'beard' |
| [h]  | -                      | [ʔahim] 'womb'       | [ʔapuh] 'weak'    |

According to the distribution of consonant as over, it can be made some conclusion that consonant of bilabial like [p], bilabial stop are placed in the initial, medial and final positions. But [b], bilabial stop and [w] are placed in the initial and medial positions. The consonant of dental like [θ] is place in the central and medial position, the consonant of alveolar like [t] alveolar stop vl, [d] alveolar stop vd and [l] alveolar lateral are placed in the initial and medial position but [n] alveolar nasal is placed in the initial, medial and final positions.

The consonant of palatal like [c], palatal stop vl, [j], palatal stop vd [ʔn], palatal nasal and [y], palatal semivowel are placed in the initial and

medial positions. The consonant of velar like [k], velar stop vl [d], velar stop vd [ɣ], velar fricative are placed in the initial position but [ŋ], are placed in the initial, medial and final positions. The consonant of glottal like [ʔ], glottal stop and [h], are placed in the medial and final position.

#### D. Conclusion

Based on the above data analysis have been presented that this research is to know how sounds and classified the phonology of Aneuk Jamee Labuhanhaji have collected some data about it. In general we can say that the problem of analysis can be answered as the description below:

1. Phonology of Aneuk Jamee Labuhanhaji South Aceh consists of seven vowels and nineteen consonants. The vowels are [i], [e], [ɛ], [a], [u], [o], [ɔ]. And the consonants are [p], [b], [t], [d], [c], [j], [k], [g], [ʔ], [θ], [h], [m], [n], [n̄], [ŋ], [w], [ɣ] and [ʔ].
2. In distribution of vowels are placed in the initial, medial and final positions. [e], and [o] are placed in the initial, medial and final positions and [u], and [ɔ] are placed medial and final position. And in distribution of consonants of Aneuk Jamee Labuhanhaji are [p], [m], [ŋ], [ʔ] in the initial, medial and final positions, [p], [t], [d], [j], [k], [g], [θ], [m], [n], [n̄], [w], and [ɣ].

#### REFERENCES

- Abdullah, Wamad, dkk, *Struktur Bahasa Jamee*, Jakarta: Pusat Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan kebudayaan.
- Keraf, Gory, 1981. *Tata Bahasa Indonesia*. Ende-Flores : Nusa Indah
- Lubis, Ayuhuru dan siregar, Bahren Umar, 1985. *Pengantar Linguistik Umum*, Jakarta : Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa Departemen Pendidikan dan Kebudayaan.

- Moelino, Anto M. 1988. *Tata Baku bahasa Indonesia*. Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Indonesia, Jakarta
- Murziqin, R., Tabrani ZA, & Zulfadli. (2012). Performative Strength in the Hierarchy of Power and Justice. *Journal of Islamic Law and Culture*, 10(2), 123-144.
- Nida, Eugene A. 1968, *Morphology: the descriptive analysis of worlds an Arbor: littler field Adam & Co.*
- Pateda, Mansoure, 1988. *Linguistik ( sebuah pengantar)*. Gorontalo: angkasa Bandung,
- Peter, Landerfoge, 1975. *A course in Phonetics*. New York: Harcourt.
- Sad, Chalitnas dkk 1986. *Stuktur Bahasa Minagkabau di kabupaten Kampar: pusat pembinaan dan pengembangan Bahasa*
- Samsuti, 1978. *Analisa Bahasa*, Jakarta: Erlanga
- Tabrani ZA. (2009). *Ilmu Pendidikan Islam (antara Tradisional dan Modern)*. Kuala Lumpur: Al-Jenderami Press.
- Tabrani ZA. (2011). Dynamics of Political System of Education Indonesia. *International Journal of Democracy*, 17(2), 99-113.
- Tabrani ZA. (2012). Future Life of Islamic Education in Indonesia. *International Journal of Democracy*, 18(2), 271-284.
- Tabrani ZA. (2013a). *Pengantar Metodologi Studi Islam*. Banda Aceh: SCAD Independent.
- Tabrani ZA. (2013b). Modernisasi Pengembangan Pendidikan Islam (Suatu Telaah Epistemologi Pendidikan). *Serambi Tarbawi*, 1(1), 65-84.
- Victoria Fromkim, 1975. *An introduction to Linguistics*, New York: Wiley