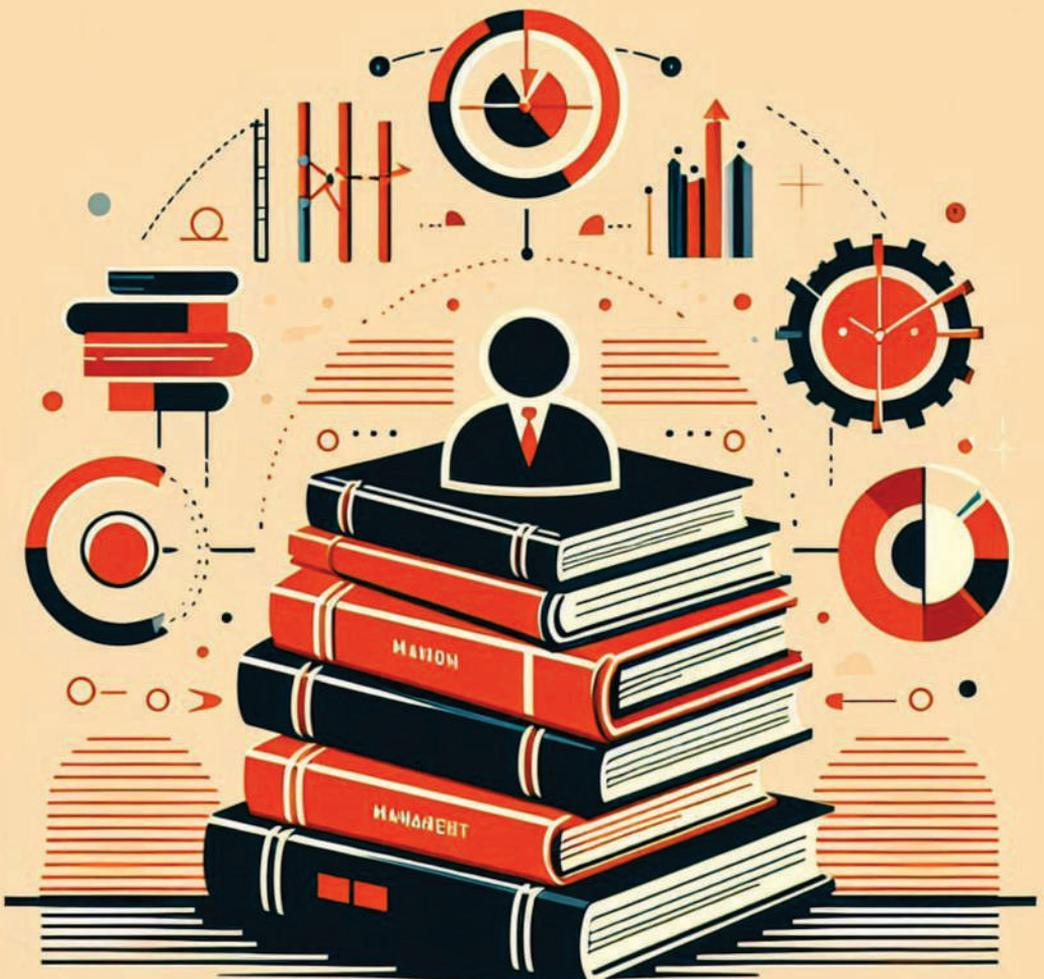


Dr. H. Anis Fauzi, M.Si



LITERASI LOKAL MANAJEMEN PENDIDIKAN



LITERASI LOKAL

MANAJEMEN PENDIDIKAN

Menurut Henry Guntur Tarigan (Pakar Bahasa Indonesia), ada empat jenis keterampilan berbahasa, yakni berbicara, membaca, menulis dan menyimak. Keterampilan berbicara sudah banyak yang mampu melaksanakannya di lingkungan sekolah dan madrasah maupun di lingkungan masyarakat. Guru dan dosen sangat kompeten dalam penguasaan keterampilan berbicara. Sementara di kalangan siswa dan mahasiswa masih ada yang memiliki keterbatasan dalam hal berbicara di dalam kelas maupun di depan forum ilmiah. Keterampilan membaca sangat intensif dikembangkan oleh siswa sekolah menengah serta para mahasiswa sehubungan banyaknya tugas-tugas terstruktur yang diberikan oleh guru dan dosen. Dalam kaitan ini, aktivitas membaca di kalangan guru dan dosen cenderung mulai menurun karena keterbatasan waktu dan keterbatasan stabilitas pandangan mata untuk bertahan dalam aktivitas membaca.

Keterampilan menulis di kalangan siswa masih ada keterbatasan, walaupun semangatnya sangat menggebu. Keterampilan menulis di kalangan mahasiswa menunjukkan kecenderungan yang semakin tinggi sehubungan dengan banyaknya tugas-tugas perkuliahan yang harus dikerjakan dan sebagian tugas tersebut harus di submit ke jurnal nasional terakreditasi Sinta. Dalam hal kemampuan menulis di kalangan guru, ada kecenderungan semakin menunjukkan penurunan intensitasnya mengingat asupan bahan bacaan yang mulai berkurang serta kemampuan mengolah kata-kata untuk menjadi kalimat yang efektif apalagi kalimat yang sempurna semakin menemukan keterbatasan fisik – hambatan sosial psikologis – dan gangguan budaya literasi.

Keterampilan menyimak lebih banyak dikembangkan oleh mahasiswa semester awal dalam proses perkuliahannya di kampus. Mereka sangat membutuhkan sejumlah informasi terkini seputar dunia kampus, karakter dosen dan sistem layanan akademik dari tenaga kependidikan di lingkungan kampus. Dalam hal ini, keterampilan menyimak di kalangan guru menunjukkan kecenderungan yang relatif stabil, artinya guru secara de facto memiliki stabilitas keterampilan menyimak untuk menghayati proses edukatif yang terjadi di kalangan siswa di lingkungan sekolah ataupun madrasah. Sedangkan keterampilan menyimak di kalangan masyarakat cenderung semakin buyar karena adanya kompleksitas teknologi informasi dan komunikasi ditambah semakin banyaknya jaringan seluler yang saling timpang tindih

LITERASI LOKAL MANAJEMEN PENDIDIKAN

Dr. H. Anis Fauzi, M.SI



eureka
media aksara

PENERBIT CV. EUREKA MEDIA AKSARA

LITERASI LOKAL MANAJEMEN PENDIDIKAN

Penulis : Dr. H. Anis Fauzi, M.SI

Desain Sampul : Ardyan Arya Hayuwaskita

Tata Letak : Laelatul Qodriyah

ISBN : 978-623-516-132-7

Diterbitkan oleh : **EUREKA MEDIA AKSARA, JULI 2024**
ANGGOTA IKAPI JAWA TENGAH
NO. 225/JTE/2021

Redaksi:

Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari
Kabupaten Purbalingga Telp. 0858-5343-1992
Surel : eurekaediaaksara@gmail.com
Cetakan Pertama : 2024

All right reserved

Hak Cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak atau memindahkan sebagian atau seluruh
isi buku ini dalam bentuk apapun dan dengan cara apapun,
termasuk memfotokopi, merekam, atau dengan teknik perekaman
lainnya tanpa seizin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulisan buku “Literasi Lokal Manajemen Pendidikan” dapat diselesaikan dengan baik dan tepat waktu. Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak sangatlah sulit bagi penulis untuk menyelesaikan buku ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terima kasih pada semua pihak yang telah membantu penyusunan buku ini. Sehingga buku ini bisa hadir di hadapan pembaca.

Adapun buku ini terdiri dari 10 bab, yaitu bab 1 tentang Kepemimpinan Kepala Madrasah Bermutu Dan Berdaya Saing, bab 2 tentang Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Guru, bab 3 tentang Karakteristik Kepemimpinan Kyai Berlandaskan Nilai-Nilai Pancasila, bab 4 tentang Pembinaan Minat Baca Tulis Dan Hitung Siswa Paud, bab 5 tentang Pemanfaatan Perpustakaan Sebagai Sumber Belajar Melalui Pemberdayaan Guru Bidang Studi, bab 6 tentang Kesejahteraan Tenaga Kependidikan Dalam Menunjang Profesionalme Kinerja, bab 7 tentang Keterampilan Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Aktivitas Kinerja Guru, bab 8 tentang Pelaksanaan Kebijakan Otonomi Daerah Dalam Bidang Pendidikan, bab 9 tentang Teknik Supervisi Akademik Pentingnya Wawasan, bab 10 tentang Jurnalistik Pendidikan Bagi Guru Dan Dosen Dalam Era Global.

Berdasarkan alasan di atas, penulis berharap buku ini menjadi bahan renungan bagi guru dan dosen, pengambil kebijakan, pengamat pendidikan, maupun pelaksana program pendidikan dari tingkat meso (pemerintah daerah provinsi, kabupaten dan kota) hingga tingkat mikro (sekolah, madrasah, pesantren dan kampus) dalam khazanah ilmu manajemen pendidikan.

Penulis menyadari bahwa kualitas fisik maupun isi buku ini masih memiliki sejumlah kekurangan dan kesalahan, karena itu mohon kritik dari para pembaca agar pada penerbitan berikutnya

bisa menjadi lebih bagus. Semoga para pembaca pun bisa menghasilkan buku baru yang lebih bagus dari buku ini. Selamat membaca dan menghasilkan karya baru.

Serang, Juni 2024

Dr. H. Anis Fauzi, M.SI

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
UCAPAN TERIMA KASIH.....	viii
BAB 1 KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH	
BERMUTU DAN BERDAYA SAING.....	1
A. Pendahuluan.....	1
B. Kepemimpinan Kepala Madrasah Bermutu	3
C. Kepemimpinan Kepala Madrasah Berdaya Saing.....	7
D. Penutup	9
DAFTAR PUSTAKA	11
BAB 2 ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA	
MADRASAH DALAM MENINGKATKAN	
DISIPLIN DAN KINERJA GURU	12
A. Pendahuluan.....	12
B. Kepemimpinan Kepala Madrasah.....	16
C. Disiplin.....	19
D. Kinerja Guru	21
DAFTAR PUSTAKA	23
BAB 3 KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN KYAI	
BERLANDASKAN NILAI-NILAI PANCASILA	26
A. Pendahuluan.....	26
B. Karakteristik	28
C. Kepemimpinan.....	28
D. Kyai	30
E. Nilai-nilai Pancasila	31
F. Kepemimpinan.....	33
G. Kesimpulan.....	34
DAFTAR PUSTAKA	35
BAB 4 PEMBINAAN MINAT BACA TULIS DAN HITUNG	
SISWA PAUD	37
A. Pendahuluan.....	37
B. Pembinaan Minat Baca Tulis dan Hitung Anak	
Usia Dini	41
C. Tahap-tahap perkembangan baca tulis	43

	D. Gerakan Sosial untuk Peningkatan Minat Baca Tulis dan Hitung.....	44
	E. Nutrisi Untuk Kecerdasan Anak Usia Dini.....	46
	DAFTAR PUSTAKA.....	51
BAB 5	PEMANFAATAN PERPUSTAKAAN SEBAGAI SUMBER BELAJAR MELALUI PEMBERDAYAAN GURU BIDANG STUDI.....	52
	A. Pendahuluan.....	52
	B. Perpustakaan sebagai Sumber Belajar.....	55
	C. Perpustakaan sebagai Ajang Pengembangan Kreativitas Siswa.....	59
	D. Kesimpulan.....	60
	DAFTAR PUSTAKA.....	61
BAB 6	KESEJAHTERAAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENUNJANG PROFESIONALME KINERJA.....	63
	A. Pendahuluan.....	63
	B. Tenaga Kependidikan.....	63
	C. Profesionalisme Pendidik.....	64
	D. Upaya Peningkatan Standar Profesional Guru.....	67
	E. Peran Pengawas Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru.....	68
	F. Kesejahteraan Tenaga Kependidikan.....	69
	G. Bentuk Kesejahteraan.....	70
	H. Kesimpulan.....	71
	DAFTAR PUSTAKA.....	73
BAB 7	KETERAMPILAN INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN AKTIVITAS KINERJA GURU.....	75
	A. Pendahuluan.....	75
	B. Keterampilan Interpersonal.....	79
	C. Aktivitas Kinerja Guru.....	80
	D. Kepemimpinan Pendidikan.....	82
	E. Kemampuan Interpersonal Dalam Kepemimpinan Pendidikan.....	83
	F. Aktualisasi Keterampilan Interpersonal Untuk Meningkatkan Kinerja Guru.....	83

	G. Penilaian Kinerja Kepala Sekolah	84
	H. Simpulan.....	86
	DAFTAR PUSTAKA	87
BAB 8	PELAKSANAAN KEBIJAKAN OTONOMI DAERAH DALAM BIDANG PENDIDIKAN	90
	A. Pendahuluan.....	90
	B. Kebijakan Otonomi Daerah.....	92
	C. Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah dalam Bidang Pendidikan.....	97
	D. Kebijakan Otonomi Pendidikan.....	102
	E. Kesimpulan.....	107
	DAFTAR PUSTAKA	109
BAB 9	TEKNIK SUPERVISI AKADEMIK	112
	A. Pendahuluan.....	112
	B. Teknik-Teknik Supervisi Akademik.....	113
	C. Implementasi Supervisi Akademik	119
	D. Analisis Implementasi Supervisi Akademik	122
	E. Kesimpulan.....	123
	DAFTAR PUSTAKA	125
BAB 10	PENTINGNYA WAWASAN JURNALISTIK PENDIDIKAN BAGI GURU DAN DOSEN DALAM ERA GLOBAL.....	126
	A. Pendahuluan.....	126
	B. Konsep Dasar Jurnalistik Pendidikan	129
	C. Pengembangan Profesi Guru	133
	D. Pengembangan Profesi Dosen.....	137
	E. Wawasan Jurnalistik Pendidikan Bagi Guru	143
	F. Wawasan Jurnalistik Pendidikan Bagi Dosen	144
	G. Dampak Era Global.....	147
	H. Penutup	155
	DAFTAR PUSTAKA	156
	DAFTAR PUSTAKA	159
	TENTANG PENULIS	162

UCAPAN TERIMA KASIH

Atas terbitnya buku: “Literasi Lokal Manajemen Pendidikan” ini, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak Prof. Dr. H. Wawan Wahyuddin, M.Pd., dan Bapak Prof. Dr. H. Ilzamudin Ma’mur, MA’, yang telah memberikan motivasi berprestasi tanpa batas serta arahan dan bimbingannya kepada penulis dalam meniti karir sebagai dosen. Penulis juga mengucapkan terima kasih kepada Prof. Dr. Ahmad Qurtubi, MA.; Dr. Supardi, Ph.D., M.Pd; Dr. Anis Zohriah, MM.; Dr. Nana Suryapermna, M.Pd.; Dr. Machdum Bachtiar, M.Pd.; Dr. Agus Gunawan, M.Pd., Dr. Abdul Muin, MM; Dr. Hanafi, MA., M.Pd; Dr. Rifyal Ahmad Lughowi, M.Pd’; Dr. Moch. Subekhan, M.Ag; Dr. Nana Suryapermana, M.Pd; Joni Juhaeni M.Pd; Dra. Eni Nur’aeni, M.SI., Syaiful Anam, M.Pd; Aen Jaya Rohman, M.Pd.; Durotun Nasihah, M.Pd.; Ria Nur Fajriya, M.Pd. Iis Sholihat, M.Pd; Syarif Budiman, M.Pd.; Rosidah, M.Hum; Feri Hendri, M.Pd; Husni Abdul Aziz, M.Pd; Ria Nur Fajriya, M.Pd; Durotul Hasanah, S.Pd; Adnan Mahesa, S.Pd; Amalda Azumi, S.Pd; Muhammad Akbar, S.Pd.; Ahmad Roni, S.Pd.; Sania Zahra, S.Pd; Lala Dalalah, S.Pd; dan Fatan Abdul Rozak, S.Pd

BAB 1

KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH BERMUTU DAN BERDAYA SAING

A. Pendahuluan

Manajemen kepemimpinan kepala sekolah memberikan kebebasan kepada setiap kepala sekolah (madrasah) untuk menekankan dan mengedepankan kompetensi tertentu sesuai dengan visi, misi sekolah dan daerah masing-masing (unggulan daerah). Penekanan kepada kompetensi akan memberi warna kepada sekolah, sehingga sekolah yang satu akan berbeda dengan sekolah yang berada di daerah lain.

Kepala madrasah merupakan motor penggerak bagi sumber daya madrasah terutama guru dan karyawan madrasah. Sukses tidaknya proses pendidikan di madrasah sangat ditentukan oleh kualitas kepala madrasah, terutama dalam kemampuannya memberdayakan guru dan karyawan kearah suasana yang kondusif (positif, menggairahkan dan produktif). Untuk mewujudkan kemampuan tersebut, kepala madrasah dituntut: jujur, idealis, cerdas, pemberani, terbuka, aspiratif, komunikatif, kooperatif, kreatif, cekatan, suka berfikir positif, penuh tanggungjawab, teliti, cepat mengambil keputusan, yang harus dilaksanakan sebagai pelaksana kerja (Muhajir, 2015: 100).

Kepala madrasah memiliki beberapa peran penting, diantaranya:

1. Kepala madrasah sebagai manajer, mempunyai peran sebagai berikut:
 - a. Mengadakan prediksi masa depan madrasah

- b. Melakukan inovasi dengan mengambil inisiatif dan kegiatan-kegiatan yang kreatif untuk kemajuan madrasah
 - c. Menciptakan strategi untuk mensukseskan pikiran-pikiran yang inovatif
 - d. Menyusun perencanaan, baik perencanaan strategis maupun perencanaan operasional.
 - e. Menemukan sumber-sumber pendidikan dan menyediakan fasilitas pendidikan
 - f. Melakukan pengendalian terhadap pelaksanaan pendidikan dan hasilnya.
2. Kepala madrasah sebagai pemimpin, harus memiliki hal-hal sebagai berikut:
- a. Kepribadian yang kuat (percaya diri, berani, semangat, murah hati, dan memiliki kepekaan sosial)
 - b. Memahami tujuan pendidikan dengan baik
 - c. Berpengetahuan yang luas
 - d. Memiliki keterampilan profesional terkait tugasnya sebagai kepala madrasah (Menyusun jadwal, memimpin rapat, memotivasi guru dan staf, mengembangkan konsep pengembangan madrasah)
 - e. Memperkirakan masalah yang akan muncul serta mencari pemecahannya.
3. Kepala madrasah berjiwa wirausaha, dicirikan dengan kemampuan:
- a. Menumbuhkan budaya berprestasi secara berkelanjutan,
 - b. Menumbuhkan madrasah yang menghasilkan karya nyata,
 - c. membantu mengembangkan kreativitas dewan guru
4. Kepala madrasah sebagai administrator, harus mampu melakukan:
- a. Perencanaan madrasah
 - b. Pengarahan
 - c. Pengkoordinasian
 - d. Pengawasan

- e. Evaluasi (terhadap bidang kurikulum, kesiswaan, kepegawaian, sarana prasarana, dan perpustakaan).
5. Kepala madrasah sebagai supervisor, memberi layanan bimbingan kepada dewan guru secara individual maupun kolektif, serta membantu guru dan tenaga kependidikan lainnya dalam mengembangkan kemampuan kerja profesionalnya.

B. Kepemimpinan Kepala Madrasah Bermutu

Pemerintah telah menunjukkan keberpihakan yang besar kepada madrasah. Bahkan madrasah hari ini, sepertinya tinggal berlari mengejar ketertinggalan dari sekolah umum. Kebijakan pemerintah tersebut dibuktikan dengan lahirnya beberapa kebijakan yang menyentuh kesetaraan madrasah dengan sekolah umum, serta beberapa kebijakan teknis berupa beberapa regulasi yang harus dipatuhi bersama antar warga madrasah dan warga sekolah umum.

Pemerintah, melalui Kementerian Agama, antara tahun 2010-2014, telah menetapkan adanya 5 kebijakan, yaitu:

1. Peningkatan kualitas kehidupan beragama
2. Peningkatan kualitas kerukunan umat beagama
3. Peningkatan kualitas Raudhatul Athfal, Madrasah, perguruan tinggi agama, pendidikan agama, dan pendidikaj keagamaan.
4. Peningkatan kualitas penyelenggaraan ibadah haji
5. Perwujudan tata kelola pemerintahan yang bersih dan berwibawa (Yusuf Umar, 2016: 92).

Program peningkatan madrasah bermutu difokuskan pada pengembangan sumber daya madrasah. Program ini ditujukan unuk meningkatkan profesionalisme tenaga pendidik. Program peningkatan madrasah bermutu tersebut memiliki beberapa saasaran, diantaranya sebagai berikut:

1. Kepala madrasah, diharapkan mampu meningkatkan kualitas kepemimpinannya, sesuai tanggungjawab, tugas dan fungsinya.

2. Tenaga pendidik (guru), dituntut meningkatkan profesionalismenya dalam tugas dan fungsinya sebagai pelayan bagi peserta didik dan masyarakat umum.
3. Siswa, didorong untuk meningkatkan kualitas hasil belajarnya, baik aspek kognitif, afektif maupun psikomotorik.
4. Sarana prasarana, diupayakan agar sarana prasarana memenuhi standar kelayakan, sesuai dengan standar yang telah ditetapkan Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP).
5. Perangkat lunak, dipacu agar kelengkapan dan kepastian seperti peraturan, struktur, job description-nya dapat terpenuhi dan jelas.
6. Kualitas masukan dan kualitas proses, Dalam hal mutu masukan, agar ada peningkatan dan perbaikan dalam hal visi, motivasi kerja, ketekunan dan kesadaran dalam bekerja (Yusuf Umar, 2016:96-97).

Kepemimpinan kepala sekolah (kepala madrasah) berkaitan dengan pelbagai tugas dan fungsi yang harus diembannya dalam mewujudkan sekolah efektif, produktif, mandiri dan akuntabel. Dari berbagai tugas dan fungsi kepala sekolah yang harus diembannya dalam mengembangkan sekolah secara efektif, efisien dan produktif dan akuntabel, terdapat sepuluh kunci sukses kepemimpinan kepala sekolah (kepala madrasah), yakni: visi yang utuh, tanggungjawab, keteladanan, memberikan layanan terbaik, mengembangkan orang, membina rasa persatuan dan kesatuan, focus pada peserta didik, manajemen yang mengutamakan praktik, menyesuaikan gaya kepemimpinan, dan memanfaatkan kekuasaan keahlian (E. Mulyasa, 2017: 22-23).

Program madrasah bermutu sangat tergantung pada aspek kepemimpinan, karena kepemimpinan merupakan substansi dari manajemen secara keseluruhan. Manajemen, sebagaimana ditegaskan oleh Sagala (2010: 269) adalah ilmu dan seni yang menyangkut aspek-aspek yang sistematis dan dinamis, yang didalamnya ada suatu proses kerjasama dan usaha melalui orang lain, pengaturan, pengarahan, koordinasi,

evaluasi, untuk menncapai tujuan yang telah ditentukan serta memperhatikan sumber dana, alat, metode, waktu dan tempat pelaksanaan.

Dalam konteks madrasah, keseluruhan manajemen (kepemimpinan) ditujukan pada pencapaian mutu berupa pematangan peserta didik. Pematangan tersebut (Mulyasana, 2011:120) dikembangkan dengan cara membebaskan peserta didik dari ketidaktahuan, ketidakmampuan, ketidakberdayaan, ketidakbenaran, dan dari buruknya akhlak dan keimanan.

Kematangan peserta didik dapat dicirikan dengan output dan outcome lulusan madrasah. Lulusan yang berkualitas adalah outout madrasah dengan melekatnya nilai-nilai Pendidikan Islam berupa nilai teological, nilai fisik dan psikologis, nilai etika, nilai logika dan nilai teleologika. Outcome lulusan madrasah ditandai dengan adanya kekuatan daya saing akseptabilitas (penerimaan) perguruan tinggi dan masyarakat.

Mutu pendidikan madrasah meliputi mutu input, proses, output dan outcome. Dalam hal ini, Hari Suderadjat (2005:7) menyatakan bahwa pendidikan yang bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai-nilai akhlak mulia, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup. Lebih lanjut Hari Suderadjat menegaskan pula bahwa pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya yaitu mereka yang mampu mengintegrasikan iman, ilmu dan amal.

Mutu itu relatif. Ukurannya adalah terpenuhinya kebutuhan, keinginan, dan harapan pengguna. Mutu juga dapat dilihat dari kapasitas atau daya terap hasil karya atau perolehan belajar. Mutu seringkali juga tidak menggambarkan sosok institusi secara keseluruhan. Sebuah universitas, misalnya, ada kalanya hanya bermutu untuk beberapa program studi (sudah Terakreditasi A). Demikian juga madrasah tsanawiyah maupun madrasah aliyah, adakalanya hanya bermutu untuk beberapa

mata pelajaran saja.

Edward Sallis (Sudarman Danim, 2010: 147), memberikan gambaran mengenai ciri-ciri sekolah atau madrasah yang bermutu, yaitu:

1. Berfokus ada pelanggan, baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal
2. Berfokus pada upaya mencegah masalah-masalah yang muncul,
3. Investasi pada sumber daya manusianya, yang komitmennya perlu dijaga jangan
4. sampai mengalami “kerusakan”
5. Memiliki strategi untuk mencapai kualitas, baik di tingkat pimpinan, tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan
6. Mengelola atau memperlakukan keluhan sebagai umpan balik untuk mencapai kualitas
7. Memiliki kebijakan dalam perencanaan, baik perencanaan jangka pendek, jangka menengah maupun jangka panjang
8. Mengupayakan proses perbaikan dengan melibatkan semua orang sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggungjawabnya
9. Mendorong orang yang dipandang memiliki kreativitas dan mampu menciptakan kualitas, serta memotivasi lainnya agar dapat bekerja secara berkualitas
10. Memperjelas peran dan tanggungjawab setiap orang. Termasuk kejelasan arah kerja secara vertical dan horizontal.
11. Memiliki strategi dan kriteria evaluasi yang jelas
12. Memandang atau menempatkan kualitas yang telah dicapai sebagai jalan untuk memperbaiki kualitas layanan lebih lanjut.
13. Memandang kualitas sebagai bagian integral dari budaya kerja
14. Menempatkan peningkatan kualitas secara terus menerus sebagai suatu keharusan.

Kepala sekolah harus sadar bahwa keberhasilannya tergantung pada orang lain, terutama guru dan tenaga kependidikan. Karakteristik pribadi kepala sekolah memainkan peran penting dan merupakan bagian dalam keberhasilan atau

kegagalannya. Dalam hal ini, ada beberapa harapan dari guru tentang kompetensi kepala sekolah yakni (E. Mulyasa, 2017: 57):

1. Mampu bersikap tanggap
2. Memiliki sikap positif dan optimis
3. Jujur dan transparan
4. Berpegang teguh pada keputusan yang diambil
5. Pengertian dan tepat waktu dalam mengunjungi kelas
6. Menerima perbedaan pendapat
7. Memiliki rasa humor
8. Terbuka, mau mendengar, dan menjawab pertanyaan
9. Memahami tujuan Pendidikan
10. Dapat diterima oleh guru
11. Memiliki pengetahuan tentang metode mengajar
12. Memiliki hubungan yang baik dengan masyarakat
13. Tanggap terhadap kemampuan guru dan memberi kebebasan kerja
14. Manusiawi.

C. Kepemimpinan Kepala Madrasah Berdaya Saing

Dalam era persaingan, boleh jadi setiap lembaga pendidikan melakukan berbagai hal guna memenangkan persaingan. Mungkin ada yang menggunakan cara-cara yang kotor dan ada pula yang menggunakan cara-cara yang baik dalam memenangkan persaingannya. Mereka yang tampil dengan pola yang baik, ada yang memperkokoh sumber daya manusia (SDM), ada yang memperkuat bidang fasilitas termasuk gedung dan sarana lainnya, ada pula yang memperkuat bidang dana, tapi ada pula yang lebih memperhatikan dan memperkuat jaringan kerjasama daripada yang lainnya.

Persaingan pun bergerak sangat kompleks dan beragam. Ada yang bersaing dalam bidang mutu layanan, keragaman pilihan, pencitraan, dan sebagainya. Ada yang menggabungkan antarbidang satu dengan lainnya, dan ada pula yang menetapkan pola prioritas antarbidang tertentu. Ketatnya persaingan antara lain disebabkan oleh hal-hal dibawah ini

(Dedi Mulyasana, 2011: 185):

1. Tidak seimbangya tingkat pertumbuhan lembaga pendidikan dengan calon pengguna jasa pendidikan, baik peserta didik maupun pengguna jasa pendidikan lainnya.
2. Ada kebijakan pemerintah yang memproteksi lembaga pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah, dibanding dengan lembaga pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.
3. Pola pikir masyarakat khususnya calon peserta didik lebih mempercayai lembaga pendidikan yang diselenggarakan oleh pemerintah dibanding dengan lembaga pendidikan yang diselenggarakan oleh masyarakat.
4. Terbatasnya modal yang dimiliki oleh lembaga pendidikan untuk mengeluarkan dana yang tidak kembali secara langsung
5. Ketatnya persaingan mengakibatkan sulitnya melakukan akses ke distribusi dan pemasaran jasa pendidikan.

Untuk memenangkan persaingan, para penyelenggara pendidikan harus memiliki spirit agar selalu berada di depan perubahan dengan jaminan bahwa mereka akan sampai lebih dulu di garis finis, karena persaingan adalah adu cepat untuk mencapai garis finis.

Para penyelenggara pendidikan hendaknya memiliki sikap kompetitif dalam menjalankan tugas kelembagaannya. Sikap-sikap tersebut antara lain (Dedi Mullyasana, 2011: 184):

1. Memiliki komitmen untuk tetap melakukan yang terbaik dan tetap memperjuangkan keunggulan
2. Berpegang teguh pada prinsip kejujuran, profesionalisme, dan kepercayaan
3. Memiliki prinsip selalu berada di depan, karena pesaingan adalah adu cepat mencapai garis finis
4. Visioner dan mampu memetakan gambaran masa depan ke meja kerja hari ini
5. Cermat, penuh perhitungan, dan selalu menghindari terjadinya kesalahan

6. Berorientasi pada prinsip-prinsip kebaikan, keadilan, kejujuran, dan kemanfaatan
7. Peka terhadap tuntutan aspirasi dan selalu meyakini bahwa semua pihak telah terlayani dengan baik
8. Cermat, tepat, dan cepat dalam mengambil keputusan serta bertanggungjawab dalam menghadapi resiko
9. Bersikap demokratis, kritis, dan terbuka serta tidak bersikap mutlak terhadap suatu hal
10. Tidak sekedar menjual jasa, barang, ilmu, dan keterampilan, tapi selalu menjual kepercayaan dan kepuasan pada semua pihak.
11. Mencintai pekerjaan, yang ditunjukkan dengan semangat bekerja keras, ulet dan tanpa mengenal menyerah dalam menghadapi berbagai pekerjaan
12. Mengelola diri dan mengelola waktu
13. Bersikap objektif dan tidak memberikan nilai berlebih terhadap diri sendiri
14. Selalu hangat dan bersahabat dengan siapa pun dan menghargai sekecil apa pun prestasi dan kebaikan orang.

D. Penutup

Secara prinsip, mengelola madrasah hampir sama dengan mengelola perusahaan, yakni membutuhkan input, proses, dan produk yang jelas serta output yang unggul. Dalam pengelolaan madrasah yang bermutu, maka harus tergambar hal-hal sebagai berikut: Pertama, madrasah harus mempunyai Renstra yang unggul, meliputi visi, misi, tujuan, sasaran, program, dan kebijakan. Kedua, perencanaan yang telah dibuat oleh madrasah harus benar-benar diperiksa dan dievaluasi secara periodik, berkesinambungan dan terukur. Ketiga, ketika mekanisme madrasah yang unggul dipertahankan dan ditingkatkan kualitasnya, maka akan tercapailah kualitas madrasah yang lebih baik dari waktu ke waktu.

Kepala madrasah memiliki peran yang kuat dalam mengkoordinasikan, menggerakkan dan menyelaraskan semua sumber daya pendidikan yang tersedia. Kepemimpinan kepala

madrasah merupakan salah satu faktor yang dapat mendorong madrasah untuk dapat mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran madrasah melalui program-program yang dilaksanakan secara terencana dan bertahap.

Kepala madrasah perlu memiliki kemampuan manajemen kepemimpinan yang tangguh, agar mampu mengambil keputusan dan inisiatif untuk meningkatkan mutu madrasah. Kepala madrasah tangguh, memiliki kemampuan memobilisasi sumber daya madrasah terutama sumber daya manusia yang terdapat di madrasah agar cepat mencapai garis finis.

Kepala marasah harus memiliki prinsip “selalu berada di depan”, karena persaingan adalah adu cepat mencapai garis finis.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali Imron. (2014). Proses Manajemen Tingkat Satuan Pendidikan. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Arbangi, Dakir, Umiarso. (2018). Manajemen Mutu Pendidikan. Depok:Prenadamedia Group
- Dedy Mulyasana. (2011). Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing, Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya
- E. Mulyasa. (2017). Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara
- Muhajir. (2015). Manajemen Berbasis Madrasah: Teori dan Praktik. Serang: Penerbit FTK Banten Press.
- Sudarwan Danim. (2010). Otonomi Manajemen Sekolah. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Yusuf Umar. (2016). Manajemen

BAB 2

ANALISIS KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN DAN KINERJA GURU

A. Pendahuluan

Menurut UU No. 20 tahun 2003 Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan bagi perannya di masa yang akan datang titik sedangkan pendidikan nasional adalah pendidikan yang berakar pada kebudayaan bangsa Indonesia dan yang berdasarkan pada Pancasila dan undang-undang dasar. Singkatnya pendidikan adalah usaha sadar dan sistematis untuk mencapai taraf hidup atau kemajuan yang lebih baik.

Dedikasi penyelenggaraan pendidikan yang bermutu tinggi di madrasah melibatkan berbagai komponen, baik manusia maupun non manusia. Madrasah adalah struktur yang sangat komprehensi dan khas, dan kerja sama antara berbagai bagian sangat penting untuk keberhasilan pelaksanaannya yang efektif. Salah satu aspek terpenting dari setiap melaksanakan kegiatan adalah pemimpinnya. Di mana kepemimpinan adalah sekumpulan kegiatan terstruktur mempengaruhi sikap orang lain guna menggapai tujuan. Seorang pemimpin adalah seseorang yang dapat menginspirasi dan memotivasi pengikutnya dengan mengomunikasikan visi, tujuan, dan keyakinan inti mereka secara efektif. Seorang pemimpin menggambarkan panutan langsung pada aktivitas kerja bawahannya khususnya warga madrasah.

Dalam konteks Lembaga madrasah, pemimpin yang bertanggung jawab akan menjadi ujung tombak keberhasilan program pendidikan didalamnya. Betapa tidak, keseluruhan tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai program dan cita-cita ideal yang diinginkan terletak pada pemimpin sebagai motor penggerakannya. Oleh karena itu, prinsip bertanggung jawab terhadap tugas dan amanah yang diembankan haruslah menjadi salah satu prinsip dasar yang dipegang oleh setiap kepala madrasah.

Kepala madrasah merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam meningkatkan mutu pendidikan, sebagaimana tertuang dalam pasal 12 ayat 1 Peraturan Pemerintah nomor 28 tahun 1990, bahwa kepala sekolah/madrasah bertanggung jawab atas penyelenggaraan kegiatan pendidikan, administrasi sekolah/madrasah, pembinaan tenaga kependidikan lainnya dan pendayagunaan serta pemeliharaan sarana dan prasarana.

Kemampuan manajerial seorang pemimpin madrasah dapat dinilai berdasarkan kepribadian, latar belakang pendidikan, pemahaman visi misi madrasah, dan kemampuan mengambil keputusan dan keterampilan komunikasi. Keberhasilan suatu madrasah tergantung pada beberapa faktor, termasuk kepemimpinan kepala madrasah. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan merupakan kemampuan dengan tujuan memotivasi suatu kelompok tampil dengan cara tertentu.

Sebagai penyelenggara lembaga pendidikan, pimpinan madrasah harus menggerakkan proses pendidikan. Seorang pemimpin selalu berusaha menggunakan keterampilan mereka untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam mencapai tujuan mereka. Seorang pemimpin ataupun pada perihal ini kepala madrasah wajib membuktikan karakter yang pantas diteladani untuk bawahannya, dan kinerja guna memotivasi, mengambil ketetapan, berkomunikasi, serta mendelegasikan wewenang, Semua ini mempengaruhi kinerja guru. Toha menjelaskan, kedisiplinan manajemen kerja untuk mengimplementasikan kebijakan sangat erat kaitannya dengan kinerja. Guru

terinspirasi oleh kepemimpinan kepala madrasah agar menjaga disiplin kerja. Disiplin yang cuma menggambarkan salah satu kualitas kinerja guru dan terkait dengan kehadiran, ketidapatuhan terhadap peraturan, produktivitas kerja yang rendah, dan sikap apatis, berdampak luar biasa pada sistem pendidikan pada khususnya. Pada tahapan proses belajar mengajar ini, pimpinan madrasah harus mampu mengarahkan atau memimpin madrasah dan juga membangun suasana kondusif di lingkungan kerja agar seluruh komponen madrasah dapat bersatu, mencegah hambatan, dan terpacu untuk berprestasi dalam suatu tujuan yang akan dicapai.

Selain mengelola lembaga pendidikan, kepala madrasah harus sanggup memberi bimbingan serta dukungan pada semua warga madrasah, terutama sumber daya manusia di lingkungan lembaga tersebut. Salah satu komponen terpenting dalam sistem pendidikan khususnya di madrasah adalah guru. Jika esensi pembelajaran, hubungan antara guru dan peserta didik tidak mapan, maka semua elemen lainnya, termasuk kurikulum, infrastruktur, dan biaya, kehilangan signifikansinya. Kinerja seorang guru adalah produk dari kerja mereka yang dilakukan atau hasil yang dicapainya selama menjalankan tugasnya. Kinerja serta kompetensi guru mengemban tanggung jawab penting untuk mengubah perspektif peserta didik dari ketidaktahuan menjadi pengetahuan, ketergantungan menjadi mandiri, kurang pengalaman menjadi pengalaman, dan strategi belajar. Persiapkan peserta didik terinformasi yang dapat terus menerima dan mengadaptasi informasi baru daripada hanya peserta didik pasif. melalui merenungkan, menyelidiki, menciptakan, dan menghasilkan solusi unik untuk situasi tentang kehidupan sehari-hari masyarakat.

Madrasah yang membudayakan disiplin akan melahirkan kondisi yang baik, nyaman, tentram dan teratur. kepatuhan terhadap aturan berlaku di madrasah membutuhkan kesadaran diri dari pendidik dan peserta didik, inilah tugas pimpinan memprogramkan upaya peningkatan kesadaran budaya disiplin.

Oleh sebab itu, disiplin sungguh berarti pada upaya meningkatkan kemampuan suatu organisasi ataupun bidang usaha. Terlebih lagi kurangnya disiplin individu dapat berdampak negatif terhadap fungsi lembaga atau organisasi. Disiplin kerja guru merupakan kepatuhan individu terhadap aturan yang disepakati bersama. Jika dilakukan dengan benar dan konsisten, tindakan tersebut akan menjadi bagian dari sikap dan bantuan guru dalam mencapai tujuan profesional yang ditetapkan. Berdasarkan penjelasan di atas, ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja guru. Oleh karena itu, semakin besar disiplin kerja, semakin besar pula etos kerjanya. Akibatnya, dapat dikatakan bahwa etos kerja dan disiplin guru berhubungan positif.

Kedisiplinan merupakan suatu hal yang sangat dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh. Disiplin juga merupakan salah satu ciri tenaga kinerja yang berkualitas. Setiap tenaga pendidik dan kependidikan dituntut memiliki disiplin. Adapun kedisiplinan itu dilihat dari profesi seorang guru adalah sikap dan nilai-nilai di sekolah agar proses belajar mengajar dapat berjalan lancar sesuai dengan tujuan yang hendak dicapai. Namun, banyak fakta yang sering kita temukan dalam kehidupan sehari-hari tentang lemahnya kedisiplinan dan kurangnya profesionalisme seorang guru. Misalnya, masih terdapat beberapa guru yang datang tidak tepat waktu dan terkadang masih belum optimal dalam mengemban amanah khususnya dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

Peningkatan disiplin kerja guru sangat dipengaruhi oleh efektivitas kepemimpinan kepala madrasah. Agar disiplin kerja guru tetap terjaga, kepala madrasah harus mempertimbangkan kebutuhan dan perasaan orang-orang yang berada di bawah pengawasannya. Untuk pembinaan dan pemberdayaan guru agar memiliki disiplin kerja yang tegas, prinsipnya bertanggung jawab sepenuhnya. Hal ini menjadi semakin penting mengingat kebutuhan pekerjaan kepala madrasah yang semakin kompleks, yang menuntut bantuan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

B. Kepemimpinan Kepala Madrasah

Kepemimpinan dalam Bahasa Indonesia berasal dari kata pemimpin yang berimbuhan ke-an. Pemimpin menurut Bahasa adalah leader, head, atau manager artinya manajer, kepala, ketua, direktur, atau presiden. Kepemimpinan atau leadership merupakan seni keterampilan orang dalam memanfaatkan kekuasaannya untuk mempengaruhi orang lain agar melaksanakan aktivitas tertentu yang diarahkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan juga merupakan pelaksanaan dari keterampilan mengelola orang lain sebagai bawahannya, mengelola sumber daya manusia dan sumber daya organisasi secara umum. Sehingga dapat dipahami bahwa Kepala Sekolah adalah pimpinan tertinggi di sekolah. Pola kepemimpinannya akan sangat berpengaruh bahkan sangat menentukan kemajuan sekolah. Oleh karena itu dalam Pendidikan modern kepemimpinan kepala sekolah merupakan jabatan strategis dalam mencapai tujuan Pendidikan.

Mengelola sekolah adalah kegiatan sosial, dan model ini menyiratkan bahwa kepala madrasah perlu memiliki tiga keahlian khusus: (1) Kemampuan teknis, yaitu pengetahuan, metode, dan prosedur untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu; (2) Keterampilan konseptual, terutama program kerja sekolah secara keseluruhan, cara pandang kepala madrasah terhadap sekolah, dan hubungan sekolah dengan pranata sosial dan struktur masyarakat di atasnya; (3) Keterampilan manusia, yang menunjukkan seberapa efektif dan berhasil seorang manajer berinteraksi dengan orang.

Keberhasilan suatu madrasah tergantung pada arahan yang diberikan oleh pimpinannya, yang harus mendelegasikan tanggung jawab untuk mencapai tujuan lembaga yang efisien, efektif, mandiri, dan akuntabel. Visi yang lengkap, tanggung jawab, keteladanan pelayanan, mengembangkan manusia, memupuk rasa persatuan dan kesatuan, konsentrasi pada peserta didik, manajemen yang mengutamakan bimbingan, membiasakan gaya kepemimpinan seseorang, serta menggunakan daya kemampuan hanyalah sepuluh kunci

menuju efektif, efisien, kepemimpinan madrasah yang produktif, dan akuntabel.

Sebagai pemimpin, kepala sekolah harus memiliki ciri-ciri: (1) kepribadian yang kuat dengan ciri-ciri: jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil risiko, dan berjiwa besar, (2) memahami kondisi anak buah dengan baik, yaitu kondisi guru, kondisi karyawan, dan kondisi siswa, memiliki visi dan misi sekolah yang dipimpinnya, dan (4) mampu mengambil keputusan untuk urusan intern dan ekstern sekolah, mampu berkomunikasi secara lisan dan tulisan dengan baik.

Menurut Dalin ada beberapa komponen yang memungkinkan kepala sekolah memberikan pengaruh dalam kepemimpinannya, yaitu (1) kewenangan, yaitu hak formal untuk membuat keputusan, (2) kekuasaan, yaitu kemampuan untuk memberi imbalan dan/atau hukuman, dan (3) pengaruh, yaitu kemampuan untuk memiliki keputusan melaksanakan tanpa berkaitan dengan kewenangan dan kekuasaan. Perlu digarisbawahi bahwa kewenangan dan kekuasaan berhubungan dengan posisi atau kedudukan dan pengaruh berhubungan dengan kepribadian.

Roe dan Drake menjelaskan bahwa ada beberapa kewajiban dan tanggung jawab yang harus dilakukan oleh kepala sekolah, yaitu:

1. Berinisiatif meningkatkan dalam teknik dan metode pengajaran.
2. Melaksanakan kurikulum secara baik sesuai kebutuhan pelajar.
3. Mengatur para guru untuk memotivasi para pelajar pada tingkatan yang optimal.
4. Memberikan peluang kepada guru-guru untuk mengikuti program pengembangan pribadi guru.
5. Mengatur para guru memberikan koordinasi dan menempatkan mereka mengajar mata pelajaran tertentu atas setiap tingkatan yang baik.

Kepala sekolah merupakan bagian dari penentu mutu pendidikan yang memiliki wewenang dalam menjalankan tugas dan fungsi sebagai pemimpin sekolah. Suderajat menyampaikan tugas pokok dan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan, antara lain.

1. Melakukan perencanaan sekolah dalam arti menetapkan arah sekolah sebagai lembaga pendidikan dengan cara merumuskan visi, misi, tujuan, dan strategi pencapaian.
2. Mengorganisasikan sekolah, artinya membuat struktur organisasi, menetapkan staf, serta menetapkan tugas dan fungsi masing-masing staf.
3. Menggerakkan staf dalam artian memotivasi staf melalui internal marketing dan memberi contoh eksternal marketing.
4. Mengawasi dalam arti melakukan supervisi, mengendalikan, dan membimbing semua staf dan warga sekolah.
5. Mengevaluasi proses dan hasil pendidikan untuk dijadikan dasar pendidikan dan pertumbuhan kualitas, serta melakukan problem solving, baik secara analitis sistematis maupun pemecahan masalah secara kreatif dan menghindarkan serta menanggulangi konflik.

Menurut Djati, sekolah atau madrasah yang memiliki pemimpin good top leader hendaknya hendaklah memperhatikan tugas pokok Kepala Sekolah yang telah ditetapkan oleh Departemen Pendidikan Nasional mencakup tujuan fungsi yaitu:

1. Pendidik (Education);
2. Pengelola (Manajer);
3. Pengurus (Administrator);
4. Penyedia (Supervisor);
5. Pemimpin (Leader);
6. Pembaharu (innovator); dan
7. Pembangkit minat (Motivator).

C. Disiplin

Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Sehingga dapat dipahami bahwa disiplin merupakan demonstrasi perilaku tertib dan kepatuhan terhadap berbagai aturan dan peraturan. Internalisasi penting untuk transformasi kepribadian, yang merupakan aspek penting dari diri manusia yang memiliki signifikansi kepribadian dalam proses pembentukan karakter manusia.

Disiplin kerja menggambarkan aksi yang mendidik seseorang supaya bersikap serta bertingkah laku sesuai dengan prinsip ketentuan ataupun yang sudah diresmikan. Setiap pemimpin dianggap sukses jika pengikutnya disiplin. Menurut Kartono, disiplin dapat dicapai jika pemimpin memiliki watak yang bijak, arif, memberi contoh yang baik, disiplin, dan menerapkan semua aturan dan konsekuensinya.

Disiplin kerja sangat diperlukan sebab tujuan sekolah akan sukar dicapai bila tiada disiplin kerja. Disiplin yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan sekolah, sedangkan disiplin yang merosot bertindak menjadi penghambat dan menahan tercapainya tujuan sekolah. Simpulan Sinambela berkenaan dengan disiplin kerja adalah kesadaran dan kemauan karyawan untuk mematuhi semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk bekerja secara teratur, tekun, konsisten, dan sesuai dengan aturan yang berlaku tanpa melanggar aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Rivai menjelaskan bahwa, disiplin kerja memiliki beberapa komponen seperti:

1. Kehadiran, hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya pegawai yang memiliki disiplin kerja rendah biasanya untuk terlambat dalam bekerja.

2. Ketaatan pada Peraturan Kerja, yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan.
3. Ketaatan pada Standar Kerja, hal ini dapat dilihat melalui pesannya tanggung jawabnya terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.
4. Tingkat Kewaspadaan Tinggi, menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
5. Bekerja Etis, beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Disiplin guru adalah ketaatan dan pelaksanaan peraturan pada lembaga tempat dia bekerja. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pendidik dalam kesungguhan menciptakan kenyamanan di madrasah. Guru datang tepat waktu, berpakaian sopan, santun dan menghormati etika berpakaian.

Guru menggunakan alat dan perlengkapan sesuai dengan peraturan, mereka bekerja dengan senang hati dan mematuhi standar lembaga.

Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin guru:

1. Besaran pendapatan;
2. Keteladanan kepala madrasah;
3. Apakah ada pedoman yang jelas yang dapat diikuti;
4. Mendorong para pemimpin untuk bertindak dengan keberanian.
5. Apakah ada pengawasan kepemimpinan.
6. Apakah staf diberi perhatian.
7. Menetapkan rutinitas yang membantu membangun disiplin.
8. Penciptaan kerangka kerja organisasi yang kuat.
9. Ada program yang menyeluruh atau efektif untuk menjaga semangat guru tetap tinggi.

D. Kinerja Guru

Kinerja adalah segala sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, kemampuan kerja. Kinerja guru dapat ditinjau dari pelaksanaan guru terhadap tugas-tugas atau kewajiban pengajaran di sekolahnya. Guru merupakan profesi yang bergerak di bidang pendidikan dan pengajaran, sehingga tujuan yang ingin dicapai adalah tujuan dari pendidikan dan pengajaran tersebut. Berdasarkan asumsi tersebut, kinerja guru dapat dilihat dari perbuatan atau kegiatan pembelajaran yang dilakukan oleh guru di kelas. Kinerja guru dalam kegiatan pembelajaran adalah kesanggupan atau kecakapan para guru menciptakan suasana komunikasi yang edukatif antara guru dan siswa yang mencakup suasana kognitif, afektif, dan psikomotorik sebagai upaya mempelajari sesuatu berdasarkan perencanaan sampai dengan tahap evaluasi dan tindak lanjut agar mencapai tujuan pengajaran.

Kinerja guru kapasitas guru dalam melakukan tanggung jawab ataupun komitmennya. Kinerja guru merupakan kondisi yang mencerminkan kemampuan seorang guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran dalam melaksanakan kewajiban dan tugasnya di sekolah, mencapai tujuan pembelajaran, mendorong dan mempengaruhi peserta didik agar berprestasi seperti yang diharapkan. Suatu kinerja dianggap memuaskan jika mencapai hasil yang diinginkan secara akurat.

Kinerja guru merupakan kapasitas guru dalam melakukan tanggung jawab ataupun komitmennya. Kinerja guru merupakan kondisi yang mencerminkan kemampuan seorang guru dalam melakukan kegiatan pembelajaran dalam melaksanakan kewajiban dan tugasnya di sekolah, mencapai tujuan pembelajaran, mendorong dan mempengaruhi peserta didik agar berprestasi seperti yang diharapkan. Suatu kinerja dianggap memuaskan jika mencapai hasil yang diinginkan secara akurat.

Berdasarkan peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (Permen PAN dan RB). Nomor 16 Tahun 2009 kinerja guru meliputi perencanaan, pembelajaran pelaksanaan pembelajaran dan penilaian pembelajaran. Adapun Kemendiknas menjadikan Alat Penilaian Kemampuan Guru (APKG), alat penilaian ini menyoroti tiga aspek utama kemampuan guru yaitu:

1. Kemampuan merencanakan belajar mengajar, meliputi:
 - a. Menguasai garis-garis besar penyelenggaraan Pendidikan;
 - b. Menyesuaikan analisa materi pelajaran;
 - c. Menyusun program semester;
 - d. Menyusun program atau pembelajaran.
2. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar, meliputi:
 - a. Tahap pra intruksional;
 - b. Tahap intruksional;
 - c. Tahap evaluasi dan tindak lanjut.
3. Kemampuan mengevaluasi, meliputi:
 - a. Evaluasi normatif
 - b. Evaluasi formatif
 - c. Laporan hasil evaluasi
 - d. Pelaksanaan program perbaikan dan pengayaan.

Menurut Uhar ada dua strategi untuk meningkatkan kinerja guru yaitu pelatihan dan motivasi. Metode pelatihan digunakan untuk mengatasi rendahnya kemampuan guru dalam melakukan pengajaran. Sedangkan strategi motivasi kerja untuk menangani rendahnya semangat dan gairah kerja guru.

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Purwanto, Nurtanio. 2019. *KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN (Kepala Sekolah sebagai Manager dan Leader)*, (Yogyakarta: Interlude).
- Djati. 2016. *Manajemen Kepala Sekolah, Pengetahuan Manajemen, Efektivitas, Kemandirian Keunggulan Bersaing dan Kecerdasan Emosi*, (Yogyakarta: CV Budi Utama).
- Fauzi, Anis. (2022). *Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah Bermutu Dan Berdaya Saing*. J- Abdi Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Vol.2, No.3, Agustus.
- Hajar, Siti, Elpri Darto Putra. (2021). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Pembinaan Kedisiplinan Guru di Sekolah Dasar*. Jurnal Basicedu. Volume 5 Nomor 4 Tahun.
- Husna, RD, W. Cipta. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Madrasah Dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Guru Di Madrasah Aliyah Negeri (Man) Karangasem*. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 8 No. 1, Bulan April Tahun.
- Khatimah, Nurul. (2021). *Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Prestasi Peserta Didik*, Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan” UNISKA MAB, Volume 1 Nomor 1.
- Kibtiyah, Maryatul. (2022). *Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin Guru*. (Al Miskawaih Journal of Science Education (MIJOUSE): Vol 1 No.1 Juli.
- Lajim, Kandidus. (2022). *Internalisasi Pendidikan Karakter Disiplin Di Smp Pada Masa Pandemi Covid-19*. (Jurnal Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial Indonesia Volume 7 Nomor 1 Bulan (Januari).
- Latifah, Zauhar. (2021). *Pentingnya Kepemimpinan dalam Organisasi*. Seminar Nasional Magister Manajemen Pendidikan UNISKA MAB. Volume 1, No 1.

- Muspawi, Mohamad. (2021). Strategi Peningkatan Kinerja Guru", (Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi, 21(1), (Februari).
- Nurhayati, Siti. 2019. Supervisi Kepala Sekolah dan Kinerja Guru, (Lampung: CV. IQRO).
- Pane, Masitah, dkk, (2022). Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan batu Utara", Journal Economy And Currency Study (JECS): Volume 4, Issue 2, (July).
- Poltak Sinambela, Lijan. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. (Jakarta: PT. Bumi Aksara).
- Rizky Mahaputra, M, Farhan Saputra. (2021). Literature Review the Effect of Headmaster Leadership on Teacher Performance, Loyalty and Motivation. JAFM: Journal of Accounting and Finance Management, Vol 2, No. 2, May.
- Rostini, Deti, Rifqi Zaeni Achmad Syam, Willya Achmad, (2022). The Significance of Principal Management on Teacher Performance and Quality of Learning. (Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan Vol.14, 2 (June).
- Rustanto, Bangbang. 2015. Penelitian Kualitatif Pekerjaan Sosial, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya). Sadili, Samsudin. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, (Bandung: Pustaka Setia).
- Septiawan, Rachma dkk. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Yayasan Tarbiyatul Mu'allimin, Journal of Indonesian Management. Vol. 2 No. 3, (September).
- Setiawan, Heru. (2020). Manajemen Kepemimpinan Transformasional. AT-TA'LIM Jurnal Kajian Pendidikan Agama, Volume 2, Edisi 2 (Oktober).

- Suhaeni, Neni. (2022). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Accounting, Management, Economics, and Business (ANALYSIS)*, Vol. 1, No. 1, Januari.
- Surya, Sandy, Ahmad Zainuri, Sayid Habiburrahman. (2020). Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Budaya Disiplin Siswa Di Mas Patra Mandiri Plaju Palembang. *Fitrah: Journal of Islamic Education*, Vol. 1 No. 2 (Desember).
- Syafaruddin. 2019. *Kepemimpinan Pendidikan Akuntabilitas Pimpinan Pendidikan pada Era Otonomi Daerah*, (Depok: PT RajaGrafindo Persada)

BAB 3

KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN KYAI BERLANDASKAN NILAI- NILAI PANCASILA

A. Pendahuluan

Fenomena kepemimpinan nasional dewasa ini telah terjadi degradasi kualitas dan keberpihakan pemimpin. Hal tersebut terlihat dari maraknya tindakan radikal di masyarakat yang dilatar belakangi karena agama maupun budaya, korupsi yang merajalela, pelanggaran hukum dan hak asasi manusia, kebijakan ekonomi yang tidak berpihak pada rakyat, dan beragam problematika lain yang mengemuka. Semuanya terjadi diakibatkan karena krisis kepemimpinan dan tidak adanya teladan dari pemimpin yang menjiwai dan berbasis pada nilai-nilai pancasila.

Kepemimpinan merupakan konsep yang esensial dalam tatanan kehidupan. Kepemimpinan tidak hanya dipandang sebagai kecakapan dan keterampilan seseorang dalam menduduki sebuah jabatan atau tugas, namun diyakini sebagai sebuah bentuk tanggung jawab dalam memaksimalkan sumber daya yang ada. Tanggung jawab tersebut harus tercermin melalui sosok pemimpin yang handal, profesional dan memiliki pengaruh yang positif bagi organisasi.

Karakter kepemimpinan yang memiliki jiwa pancasila dirasa sangat perlu dilakukan. Agar kelak, pemimpin-pemimpin dapat menampilkan dan mengimplementasikannya kepada masyarakat yang multikultural ini terutama di lingkungan pesantren.

Kepemimpinan harus memiliki kejujuran terhadap diri sendiri (*integrity*), sikap bertanggung jawab yang tulus (*compassion*), pengetahuan (*cognizance*), keberanian bertindak sesuai dengan keyakinan (*commitment*), kepercayaan pada diri sendiri dan orang lain (*confidence*) dan kemampuan untuk meyakinkan orang lain (*communication*) dalam membangun organisasi. Para pemimpin dapat menggunakan pengaruhnya karena karakteristik pribadinya, reputasinya atau karismanya untuk mempengaruhi perilaku bawahan dalam berbagai situasi.

Kepemimpinan kyai sebagai seorang pendidik di pondok pesantren sangat urgen untuk mengarahkan dan membina santri. Kepemimpinan kyai yang diperlukan adalah kepemimpinan yang kharismatik dengan tetap mengedepankan suasana dan nuansa demokratis agar santri tetap dapat berinteraksi dengan leluasa sehingga mereka merasa nyaman dengan suasana di pesantren. (Cahya, 2021)

Kepemimpinan dalam Islam merupakan realisasi konkret dari gaya kepemimpinan Nabi Muhammad Saw yang telah diwajibkan menjadi standar keteladanan bagi semua pemimpin umat Islam. Hal ini berarti, kepemimpinan tidak sekedar dilandasi oleh kemampuan seseorang dalam mengatur dan menjalankan mekanisme kepemimpinannya, melainkan menganggap kepemimpinan lebih dilandasi oleh nilai-nilai spiritual (*spiritual value*) yang memiliki otoritas keagamaan serta berlandaskan nilai-nilai pancasila yang mutlak dan tidak akan berubah seiring arus perkembangan globalisasi.

Proses globalisasi adalah suatu proses menuju keadaan budaya global. Mungkin di antara kita masih ada yang kurang menyadari bahwa proses itu akan mengubah halhal yang mendasar dan luas. Proses perubahan yang terjadi bukan mustahil berupa penyimpangan-penyimpangan nilai-nilai yang kita yakini kebenarannya, misalnya sebagaimana yang diinginkan oleh pancasila dan agama yang kita yakini. Kiyai sebagai pemimpin di pondok pesantren memiliki sebuah peran untuk memberikan pemahaman berkaitan dengan akidah yang benar dengan tidak mengesampingkan nilai-nilai kebangsaan

sebagai tameng untuk dapat mencegah gesekan-gesekan bahkan konflik antar umat Islam maupun umat beragama.

B. Karakteristik

Kata karakter diambil dari bahasa Inggris yaitu "Character", yang juga berasal dari bahasa Yunani "Character". Awalnya, kata ini digunakan untuk menandai hal yang mengesankan dari koin (keping uang). Namun, belakangan ini secara umum istilah character digunakan untuk mengartikan hal yang berbeda antara satu hal dengan yang lainnya, dan akhirnya juga digunakan untuk menyebut kesamaan kualitas pada tiap orang yang membedakan dengan kualitas lainnya.

Menurut Simon Philips dalam Mu'in berpendapat bahwa karakter adalah kumpulan tata nilai yang menuju pada suatu sistem, yang melandasi pemikiran, sikap dan perilaku yang ditampilkan. Hal yang sama diungkapkan oleh (Fuad, n.d.) berpendapat bahwa karakter secara lebih jelas mengacu kepada serangkaian sikap (attitudes), perilaku (behaviors), motivasi (motivation), dan keterampilan (skills). Karakter meliputi sikap seperti keinginan untuk melakukan hal yang terbaik, kapasitas intelektual, seperti berpikir kritis dan alasan moral, perilaku seperti jujur dan bertanggung jawab, mempertahankan prinsip-prinsip moral dalam situasi penuh ketidakadilan, kecakapan interpersonal dan emosional yang memungkinkan seseorang berinteraksi secara efektif dalam berbagai keadaan dan komitmen untuk berkontribusi dengan komunitas dan masyarakatnya. Karakter adalah sesuatu yang sangat penting dan vital bagi tercapainya tujuan hidup, Muchlas dan Hariyanto (2016:22).

C. Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Robert G. Owens dalam Sudaryono (2014:4) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu interaksi antar suatu pihak yang memimpin dengan pihak yang dipimpin. Pendapat ini menyatakan juga bahwa kepemimpinan merupakan proses dinamis yang

dilaksanakan melalui hubungan timbal balik antara pemimpin dan yang dipimpin. Hubungan tersebut berlangsung dan berkembang melalui transaksi antar pribadi yang saling mendorong dalam mencapai tujuan bersama. Dengan kata lain kepemimpinan adalah hubungan interpersonal berdasarkan keinginan bersama. Kepemimpinan bukan suatu sebab tetapi akibat atau hasil dari perilaku kelompok, sehingga tanpa ada anggota atau pengikut, maka tidak ada pemimpin.

Sementara itu, Stephen P. Robbins mendefinisikan kepemimpinan sebagai "the ability to influence a group toward the achievement of a vision or set of goals." Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi sekelompok orang untuk mencapai visi atau tujuan tertentu. Artinya, menjadi seorang pemimpin mensyaratkan visi yang jelas di otaknya dan kemampuan instruktif untuk mengarahkan masyarakat yang dipimpinnya menuju visi yang dikehendaki. Dua elemen ini (visi dan kemampuan memengaruhi) menjadi dua sisi dari satu keping mata uang yang sama; tidak bisa dipisah-pisahkan satu sama lain. Sedangkan menurut Sondang P. Siagian kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menjabat suatu posisi sebagai pimpinan organisasi atau perusahaan tertentu dalam mempengaruhi orang lain, khususnya bawahan atau tim kerja lainnya demi tercapainya tujuan dengan mudah.

Berbagai varian gaya masing-masing individu dalam kepemimpinan, termasuk kyai mempunyai dampak yang signifikan terhadap kehidupan para santri-santrinya. Figur seorang kyai dalam membangkitkan kesadaran para santri-santrinya adalah hal utama dalam menggerakkan dan memajukan lembaga pendidikan islam berupa pondok pesantren. Masalah yang timbul yaitu bagaimana santri diarahkan supaya dapat sesuai dengan apa yang dicita-citakan oleh pesantren.

Menurut Kartini Kartono menjelaskan ada beberapa persyaratan yang harus dipenuhi oleh kepemimpinan, yaitu:

1. Kepemimpinan di Era pembangunan Nasional harus bersumber pada falsafah negara, yakni Pancasila
2. Memahami benar makna dari perencanaan, pelaksanaan, dan tujuan pembangunan yang ingin dicapai
3. Diharapkan agar Kepemimpinan Pancasila mampu menggali intisari dari nilai-nilai tradisional yang luhur, untuk kemudian dipadukan dengan nilai-nilai positif dari modernisasi.

Adapun dasar kepemimpinan menurut Al Qur'an diantaranya ialah *"Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nabi Muhammad) serta ululamri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (sunahnya) jika kamu beriman kepada Allah dan hari Akhir. Yang demikian itu lebih baik (bagimu) dan lebih bagus akibatnya (di dunia dan di akhirat)" (An-Nisa'/4:59)* (Sayidi, 2015)

D. Kyai

Kyai adalah orang yang memiliki ilmu agama Islam plus amal dan akhlak yang sesuai dengan ilmunya. Menurut Maraghir Mustafa Al-maraghi, Kyai adalah orang yang mengetahui kekuasaan dan keagungan Allah SWT sehingga mereka takut melakukan perbuatan maksiat. Menurut Sayyid Quth mengartikan bahwa Kyai adalah orang-orang yang memikirkan dan menghayati ayat-ayat Allah yang mengagumkan sehingga mereka dapat mencapai ma'rifatullah secara hakiki". Sebutan atau panggilan Kyai kerap digunakan di kalangan santri.

Kyai merupakan elemen yang sentral dalam kehidupan pesantren, tidak saja karena Kyai yang menjadi penyangga utama kelangsungan sistem pendidikan di pesantren, tetapi juga karena sosok Kyai merupakan cerminan dari nilai yang hidup di lingkungan komunitas santri. Kyai merupakan Central Figure setiap Pondok Pesantren. Central Figure Kyai bukan saja karena

keilmuannya, melainkan juga karena Kyai lah yang menjadi pendiri, pemilik, dan pewakaf pesantren itu sendiri, perjuangannya tak terbatas pada ilmu, tenaga, waktu, tetapi juga tanah dan materi lainnya diberikan demi kemajuan syiar Islam (Sukmadinata, 1999) Kyai adalah tokoh Kharismatik yang diyakini memiliki pengetahuan agama yang luas sebagai pemimpin sekaligus pemilik (Muthohar, 2007:103).

E. Nilai-nilai Pancasila

Kehidupan setiap manusia dan masyarakat pasti berkaitan dengan nilai. Istilah nilai dipakai untuk menunjukkan kata benda abstrak yang artinya “keberhargaan” atau kebaikan. Di samping itu nilai juga menunjuk kata kerja yang artinya suatu tindakan kejiwaan tertentu dalam menilai atau melakukan penilaian.

Secara etimologis istilah “Pancasila” berasal dari bahasa Sansekerta. Menurut Muhammad Yamin, dalam bahasa Sansekerta Pancasila memiliki 2 macam arti secara leksikal yaitu: panca artinya “lima”, syila vokal i pendek artinya “batu sendi”, syiila vokal I panjang artinya “peraturan tingkah laku yang baik, yang penting atau yang senonoh”. Pendidikan pancasila tidak bisa hanya diajarkan secara formal di sekolah, pendidikan tidak hanya pendidikan formal. Untuk melakukan internalisasi pancasila, kita harus membangun keinginan berulang-ulang melalui pembiasaan sehari-hari. Nilai nilai pancasila yang harus dibangun melalui pembiasaan sejak dini yaitu terkait nilai-nilai ketuhanan, kemanusiaan, persatuan, kebijaksanaan, dan keadilan sosial. Setiap anak bangsa Indonesia harus meyakini dan mengimplementasikan nilai-nilai tersebut dalam kehidupan sehari-hari.

Implementasi terhadap nilai-nilai itulah yang nantinya akan membentuk karakter manusia Indonesia yang tangguh dan berdaya saing. Tentunya dengan dilandasi sifat kerja keras, gotong-royong, dan integritas. (Hilmy, 2019)

Penyimpangan nilai-nilai pancasila banyak sekali dilakukan oleh para pemimpin negeri, mulai dari korupsi, tindak asusila, dan masih banyak tindakan tak beradab lainnya. Pemimpin harus berprinsip tegas sesuai dengan nilai-nilai pancasila, terutama kandungan dalam kutipan sila keempat yaitu “kerakyatan yang dipimpin oleh hikmat, kebijaksanaan, dalam permusyawaratan, perwakilan.” Sila keempat adalah wujud gambaran ideal seorang pemimpin (Imaduddin, 2021). Dengan “hikmat” seorang pemimpin akan menjaga amanat kepemimpinan melalui penjagaan nilai-nilai agama, serta sesuai dengan tatanan negara. Kriteria ideal seorang pemimpin, mengharuskan penanaman prinsip-prinsip dasar sejak dini.

Kepemimpinan berbasis nilai-nilai pancasila tidak akan dapat terlepas dari bangunan konseptual kelima sila yang ada di dalamnya. Bagaimana sila ketuhanan ditempatkan yang pertama sebagai dasar moralitas (Hafidh, 2021). Sebagai sila yang bersifat *causa prima* (sumber dari dari sila-sila yang lain) maka mau tidak mau pemimpin yang dimaksud disini adalah pemimpin yang ber-Tuhan, bermoral dan benar-benar menjalankan eksistensinya di dunia untuk mensejahterakan alam beserta manusia yang beragam di dalamnya.

Nilai Moral Pancasila Sebagai Sumber Kepemimpinan yaitu:

1. Sila I:
 - a. Iman dan Taqwa
 - b. Saling Menghormati
 - c. Kebebasan Ibadah
2. Sila II:
 - a. Hak-hak dan Kewajiban Azasi
 - b. Toleransi dan Kemanusiaan
 - c. Kerjasama
3. Sila III :
 - a. Patriotisme, Nasionalisme
 - b. Persatuan, Kesatuan
 - c. Bhinneka Tunggal Ika

4. Sila IV :
 - a. Musyawarah, Mufakat
 - b. Melaksanakan Putusan
5. Sila V :
 - a. Gotong Royong
 - b. Familier
 - c. Damai

F. Kepemimpinan

Kyai Berlandaskan Nilai-Nilai Pancasila Kepemimpinan harus mengacu pada nilai-nilai yang terkandung dalam pancasila dan harus mampu mengimplementasikan nilai-nilai tersebut ke dalam fungsi dan perannya sebagai seorang pemimpin. Nilai-nilai dari kepemimpinan pancasila adalah: Spiritual, Humanisasi, Nasionalis, Demokratis dan Keadilan Sosial (social justice). Kelima nilai-nilai kepemimpinan tersebut sudah mengacu kepada kelima sila yang ada di pancasila. Kepemimpinan Pancasila harus bisa bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai pancasila (Nur Fajriya et al., 2023). Pada dasarnya kepemimpinan di Indonesia adalah kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai pancasila (Kepemimpinan Pancasila), hal tersebut tidak terlepas pada Kyai sebagai seorang pemimpin.

Pemimpin yang Pancasila adalah sosok pemimpin yang selalu dengan teguh mengamalkan sila-sila Pancasila dengan sempurna. Ia adalah pemimpin yang memiliki jiwa religioitas sesuai dengan sila pertama Pancasila, selalu menanamkan jiwa-jiwa keadilan dalam setiap aspeknya, bersikap toleran dan terbuka sebagai jalan untuk mempersatukan semua unsur perbedaan yang ada, dan selalu bijak dalam pengambilan keputusannya (Samil et al., 2022). Nilai-nilai yang terkandung dalam Pancasila adalah nilai-nilai moral universal di mana semua agama mengajarkannya.

Kepemimpinan Kyai yang berlandaskan nilai-nilai pancasila adalah pemimpin yang mengimplementasikan nilai-nilai Pancasila dalam menjalankan peran dan fungsi

kepemimpinannya. Disamping itu juga, pemimpin yang mau berperilaku dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.

G. Kesimpulan

Masyarakat Indonesia adalah masyarakat majemuk, yang memiliki corak kebhinekaan, baik etnis, suku, budaya, maupun keragaman dalam politik dan ekonomi. Karena hal itu, kerap menimbulkan pola pikir yang mementingkan kelompok atau primordialisme. Kondisi yang demikian menyebabkan masyarakat Indonesia secara umum, masih sulit mengadakan penyesuaian terhadap hadirnya nilai-nilai baru. Oleh karena itu, diperlukan sosok kepemimpinan yang dapat mengintegrasikan keragaman tersebut dan dapat memadukan atau menggali inspirasi dari nilai-nilai luhur nusantara dan nilai-nilai kemajuan universal yaitu Pancasila.

Kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai Pancasila mengisyaratkan kepemimpinan itu harus didasarkan pada nilai-nilai pancasila seperti yang dijelaskan oleh lima sila yang ada pada ideologi negara ini. Kepemimpinan yang Thesis (percaya kepada Tuhan Yang Maha Esa), kepemimpinan yang humanis (memiliki rasa kemanusiaan), kepemimpinan yang demokratis, kepemimpinan yang runitaris (mempersatukan) dan kepemimpinan yang sosial justice (kepemimpinan yang berkeadilan). (Pitoy et al., 2016)

Dengan demikian, kepemimpinan Kyai yang berlandaskan nilai-nilai pancasila adalah pemimpin yang mengimplementasikan nilai-nilai Pancasila dalam menjalankan peran dan fungsi kepemimpinannya (Tafsir, 2012). Disamping itu juga, pemimpin yang mau berperilaku dan bertindak sesuai dengan nilai-nilai Pancasila.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Qodiri. *Jurnal Pendidikan, Sosial Dan Keagamaan*, Vol. 19, No.
- Cahya, P. G. (2021). "Pembentukan Karakter Kepemimpinan Pancasila Di Politeknik Pelayaran Sorong (Suatu Telaah Pada Mata Kuliah Pendidikan Pancasila). *Jurnal Patria Bahari*, Vol. 1, No. 2,.
- Fuad, M. dan M. (n.d.). *Menghidupkan Ruh Pemikiran KH. Ahmad Siddiq*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hafidh, Z. (2021). Peran Kepemimpinan Kiai Dalam Peningkatan Kualitas Pondok Pesantren di Kabupaten Ciamis. ", *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol. XXIV No. 2,.
- Hilmy, M. (2019). "Kepemimpinan Modern Berbasis Karakter Pesantren." *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*, Vol. 7, No. 2,.
- Imaduddin. (2021). *Kepemimpinan Kiai Dalam Mendidik Santri di Pondok Pesantren"*,
- Nur Fajriya, R., Sultan Maulana Hasanuddin Banten, U., Bachtiar, M., Fauzi, A., Sholihat, I., & Kepemimpinan Kyai, K. (2023). *Karakteristik Kepemimpinan Kyai Berlandaskan Nilai-Nilai Pancasila*. 2(1), 58-67. <https://ejournal.alfarabi.ac.id/index.php/staf>
- Pitoy, C. V., Tumbel, A., & Tielung, M. (2016). Analisis Strategi Bersaing Dalam Persaingan Usaha Bisnis Document Solution (Studi Kasus Pada Pt. Astragraphia, Tbk Manado). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(3), 302-312.
- Samil, M. P., Hanoum, S., & Hakim, N. S. (2022). Studi Literatur Mengenai Evaluasi Mutu Sekolah Menengah Kejuruan dengan Baldrige Excellence Framework. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 11(1). <https://doi.org/10.12962/j23373520.v11i1.70445>
- Sayidi, W. (2015). *hadis tarbawi pesan-pesan nabi muhammad SAW tentang pendidika n islam*. pustaka firdaus.

Sukmadinata, Nana Syaodih. (1999). *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktik*. Remaja Rosdakarya.

Tafsir, A. (2012). *Ilmu Pendidikan Islam*. PT Remaja Rosdakarya.

BAB

4

PEMBINAAN MINAT BACA TULIS DAN HITUNG SISWA PAUD

A. Pendahuluan

Membaca merupakan salah satu aktifitas yang paling penting dalam hidup dan dapat dikatakan bahwa semua proses belajar didasarkan pada kemampuan membaca. Dalam era globalisasi harus segera menyadari bahwa minat dan kebiasaan membaca perlu ditanamkan pada anak sedini mungkin supaya hal itu menjadi kebiasaan yang akan terus dibawa oleh anak sepanjang masa. Dengan peran orang tua dan guru yang bersungguh-sungguh dalam membimbing dan mendidik anak untuk rajin membaca dan belajar, tentu akan mengantarkan anak kepintu keberhasilan

Pendidikan untuk anak usia dini merupakan tahapan pendidikan yang sangat penting dalam rentang kehidupan manusia dan merupakan masa peka yang penting bagi anak untuk mendapatkan pendidikan. Pengalaman yang diperoleh anak dari lingkungan, termasuk stimulasi yang diberikan oleh orang dewasa, akan mempengaruhi kehidupan anak di masa yang akan datang. Oleh karena itu diperlukan upaya memfasilitasi anak dalam masa tumbuh kembangnya berupa kegiatan pendidikan dan pembelajaran sesuai dengan usia, kebutuhan dan minat anak. Dalam rentang kehidupan awal inilah fondasi dari kehidupan seorang manusia dibangun. Kemampuan fisik, kognitif, emosional, sosial dan bahasa seorang anak berkembang sangat pesat di tahun-tahun awal ini, sehingga masa ini sering disebut dengan istilah "*Golden Age*"

atau “Masa-Masa Emas” dalam kehidupan manusia. Anak-anak mulai sensitif untuk menerima berbagai upaya perkembangan seluruh potensi mereka. Masa peka adalah masa terjadinya pematangan fungsi-fungsi fisik dan psikis yang siap merespon stimulasi yang diberikan oleh lingkungan. Masa ini merupakan masa untuk meletakkan dasar pertama dalam mengembangkan potensi yang ada dalam diri anak. Oleh sebab itu dibutuhkan kondisi dan stimulasi yang sesuai dengan kebutuhan agar pertumbuhan dan perkembangan anak tercapai secara optimal. Kesadaran mengenai pentingnya pengoptimalan perkembangan anak pada masa ini, melandasi berkembangnya pendidikan untuk anak usia dini.

Berdasarkan pada Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (Sisdiknas), pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk mengetahui kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Strategi pembelajaran bagi anak usia dini lebih berorientasi pada:

1. Tujuan yang mengarah pada tugas-tugas perkembangan di setiap rentang usia anak,
2. Materi yang diberikan harus mengacu dan sesuai dengan karakteristik yang disesuaikan pada perkembangan anak,
3. Metode yang dipilih seharusnya berorientasi pada tujuan kegiatan belajar yang mampu melibatkan anak secara aktif dan kreatif serta menyenangkan,
4. Media dan lingkungan bermain yang digunakan haruslah aman, nyaman dan menimbulkan ketertarikan bagi anak,
5. Evaluasi yang terbaik dianjurkan untuk dilakukan adalah rangkaian sebuah asesment melalui observasi partisipatif terhadap apa yang dilihat, didengar dan diperbuat oleh anak. (Direktorat PAUD, 2005: 5).

Pembelajaran merupakan komunikasi dua arah, dimana kegiatan guru sebagai pendidik harus mengajar dan murid sebagai terdidik yang belajar. Dari sisi siswa sebagai pelaku belajar dan sisi guru sebagai pembelajar, dapat ditemukan adanya perbedaan dan persamaan. Hubungan guru dan siswa adalah hubungan fungsional, dalam arti pelaku pendidik dan pelaku terdidik. Dari segi tujuan akan dicapai baik guru maupun siswa sama- sama mempunyai tujuan sendiri-sendiri. Meskipun demikian, tujuan guru dan siswa tersebut dapat dipersatukan dalam tujuan instruksional.

Dari segi proses, belajar dan perkembangan merupakan proses internal siswa. Pada belajar dan perkembangan, siswa sendiri yang mengalami, melakukan, dan menghayatinya. Inilah yang dimaksud dengan pembelajaran, dimana proses interaksi terjadi antara guru dengan siswa, yang bertujuan untuk meningkatkan perkembangan mental, sehingga menjadi mandiri dan utuh, disamping itu pula proses belajar tersebut terjadi berkat siswa memperoleh sesuatu yang ada dilingkungan sekitar (Dimiyati Mudjiono, 1999). Dalam Proses belajar tersebut, siswa menggunakan kemampuan mentalnya untuk mempelajari bahan belajar. Kemampuan kognitif, afektif, dan psikomotorik yang dibelajarkan dengan bahan belajar menjadi suku rinci dan menguat. Adanya informasi tentang sasaran belajar, penguatan, evaluasi dan keberhasilan belajar, menyebabkan siswa semakin sadar akan kemampuan dirinya.

Pembelajaran mencakup peristiwa-peristiwa yang dihasilkan atau ditimbulkan oleh sesuatu yang bisa berupa bahan cetakan (buku teks, surat kabar, majalah, dsb), gambar, program televisi, atau kombinasi dari obyek-obyek fisik, dsb. Peristiwa ini mencakup semua ranah atau domain hasil belajar (learning outcomes). Secara singkat, dapat kita katakan bahwa pembelajaran merupakan serangkaian peristiwa yang dapat mempengaruhi si belajar sedemikian rupa, sehingga akan mempermudah ia dalam belajar, atau belajar yang dilakukan oleh si belajar dapat dipermudah/ difasilitasi.

Proses pembelajaran dapat dikatakan efektif, apabila dapat memfasilitasi pemerolehan pengetahuan dan keterampilan si belajar melalui penyajian informasi dan aktivitas yang dirancang untuk membantu memudahkan siswa dalam rangka mencapai tujuan khusus belajar yang diharapkan (Punaji Setyosari, 2001).

Pembelajaran pada Anak Usia Dini pada dasarnya merupakan suatu proses komunikasi antara guru dengan peserta didik usia dini, baik komunikasi secara langsung maupun tidak langsung dengan menggunakan media. Proses pembelajaran bisa juga dilaksanakan dimana saja, kapan saja, dan dalam keadaan apapun. Terutama dalam kegiatan pembelajaran yang berhubungan dengan aspek perkembangan kecerdasan spiritual anak usia dini. Sebagaimana dikemukakan oleh Suyanto bahwa kecerdasan spiritual adalah pusat paling mendasar di antara kecerdasan yang lain, karena dia menjadi sumber bimbingan bagi kecerdasan lainnya. Maka dapat disimpulkan bahwa upaya pengembangan manusia seutuhnya tidak dapat dipisahkan dengan pengembangan potensi kecerdasan spiritual (Suyanto, Slamet, 2005: 2).

Keberhasilan dapat diukur melalui penilaian kegiatan pembelajaran yang diperoleh anak didik di setiap satuan pendidikan sesuai dengan kurikulum satuan pendidikan. Sedangkan keberhasilan anak dalam menguasai materi pembelajaran dapat dilihat dari nilai yang diperoleh pada setiap kegiatan pembelajaran yang dievaluasi oleh guru dengan tujuan memperbaiki proses pembelajaran yang merupakan suatu proses meningkatkan mutu dan kualitas pendidikan.

Permasalahan yang terjadi tidak terlepas dari kurangnya wawasan guru dalam memilih dan menerapkan strategi pembelajaran yang tepat dalam mengembangkan kecerdasan spiritual pada anak. Kondisi seperti ini tidak dapat didiamkan begitu saja karena jika penerapan awal proses pembelajarannya sudah salah, dapat dipastikan proses pembelajaran selanjutnya juga akan mengalami kegagalan, dengan demikian sangatlah perlu diadakannya proses perbaikan pembelajaran.

Mengenai pentingnya pembelajaran agama terhadap anak dijelaskan pula oleh M. Athiyah Al Abrasy, yaitu “Dalam pandangan Islam, mengajarkan pengertian-pengertian agama kepada anak-anak merupakan masalah yang penting. Pengajaran mengenai agama harus dimulai sejak bayi lahir dan pendidikan di masa kanak-kanak menjadi dasar bagi pendidikan di masa yang akan datang (M. Athiyah Al Abrasy, 2008: 152). Alasan terpenting dimulainya pendidikan di masa kanak-kanak dikarenakan hati dan jiwa mereka masih suci dan polos. Hal itu dikarenakan hati mereka belum terpolusi oleh dosa dan keburukan sehingga dengan mudah menanamkan benih iman dan kejujuran, begitu juga benih kekufuran, kebohongan dan riya”.

B. Pembinaan Minat Baca Tulis dan Hitung Anak Usia Dini

Menumbuhkan minat baca pada anak usia dini dapat dimulai dengan memperkenalkan huruf dan kata melalui buku cerita yang sering dibacakan atau melakukan permainan yang terdapat unsur bacaannya. Hal itu disebabkan anak usia dini lebih mudah menyerap hal-hal yang bersifat permainan. Dalam membacakan buku sebaiknya dengan suara yang terdengar oleh anak (*read a loud*). Aktivitas ini bila dilakukan secara terus menerus maka anak akan mengalami “*magic reading*”, yaitu anak akan tiba-tiba bisa membaca tanpa diajari membaca secara formal.

Dengan sering membacakan buku kepada anak, dapat meningkatkan *listening level* mereka dan anak akan tumbuh menjadi orang yang terbiasa mendengarkan dengan baik bukan hanya sekedar mendengar saja. Anak akan mendengarkan apa yang disebut dan melihat apa yang ditunjukkan. Sehingga koneksi otaknya terbangun. Hal ini akan mendukung perkembangan otak anak dengan baik. Ketika anak mendengar apa yang dibacakan, dia akan mampu mengucapkan, ketika dia mampu mengucapkan maka dia akan mampu membacanya dan pada akhirnya anak itu akan mampu menuliskannya.

Menurut Soeseno Bachtiar seperti dikutip dalam bukunya yang berjudul “Buku Pintar Memahami Psikologi Anak Didik: Panduan Sukses Menjadi Guru Teladan dan Profesional” bahwa ada 7 hal yang harus diketahui oleh para pendidik untuk menumbuhkan minat baca anak yaitu:

1. Memberikan stimulus kearah minat baca_jauh lebih baik daripada langsung mengajari mereka baca tulis. Ingat dunia anak-anak adalah dunia bermain, yang pantas kita berikan kepada mereka adalah sebuah permainan walaupun didalamnya ada unsur edukasi baca tulis.
2. Untuk membangun minat baca anak, orang tua memiliki andil besar untuk memberikan contoh. Anak biasanya akan mencontoh perilaku orang terdekatnya, salah satunya orangtua. Tumbuhkan minat mereka dengan memberikan buku-buku bacaan yang disertai gambar-gambar dan warna-warna yang menarik, sesuai dengan minat dan usianya. Misalnya jika anak senang dengan robot-robotan, maka anak akan cepat merespon ketika diberikan buku yang bercerita dan bergambar tentang robot-robotan. Yang lebih penting lagi, pilih buku yang lebih banyak gambarnya daripada hanya tulisan saja.
3. Sebelum diajarkan menulis, anak harus dilatih kemampuan motorik halusnya terlebih dahulu. Misalnya meronce, puzzle, lego, melipat, mengelem, menggunting, mewarnai, membuat berbagai bentuk dengan bahan clay, dan lain-lain. Setelah itu jika motorik halusnya sudah bagus, ajari bagaimana memegang pensil dengan benar baru ajari mereka menulis.
4. Jika anak sudah menunjukkan minat untuk membaca dan menulis maka berikanlah bantuan padanya.
5. Orang tua tidak perlu menjadi stres jika anak belum bisa membaca dan menulis. Nanti kalau sudah tiba waktunya ia akan cepat membaca dan menulis. Pada usia 6 tahun pada umumnya anak sudah bisa baca tulis.
6. Jangan memberikan label ‘bodoh’ atau label negatif lainnya pada anak karena akan membentuk konsep diri yang negatif dan anak menjadi tidak percaya diri. Lihatlah kelebihan yang

dimiliki anak karena setiap anak pasti memiliki kelebihan.

7. Pilih sekolah yang sesuai dengan kemampuan si anak. Jangan memaksakan anak untuk masuk di sekolah favorit yang dianggap terbaik untuknya, padahal belum tentu sekolah tersebut adalah yang terbaik untuk anak bila tidak sesuai dengan kondisi anak.

C. Tahap-Tahap Perkembangan Baca Tulis

Kemampuan membaca pada anak berkembang dalam beberapa tahap. Menurut Cochrane Efal (Dhieni, 2009:13) membagi tahap-tahap perkembangan dasar kemampuan membaca anak pada usia 4 – 6 tahun berlangsung dalam lima tahap, yaitu:

1. Fantasi (*Magical strage*)
2. Pembentukan konsep diri (*Self concept strange*)
3. Membaca gemar (*Brigging reading strange*)
4. Pengenalan bacaan (*Sake-off reader strange*)
5. Membaca lancar (*Independent reader strange*)

Sehubungan dengan tahap perkembangan kemampuan membaca anak tersebut, maka perlu diketahui dan dipahami cara untuk menstimulasi potensi anak sesuai dengan tahap-tahap perkembangannya agar potensi yang dimiliki anak dapat dikembangkan secara optimal. Dengan demikian, lingkungan belajar anak memegang peranan yang penting. Lingkungan belajar yang ada harus menciptakan kegiatan-kegiatan yang mampu mengembangkan potensi pada diri anak.

Lingkungan belajar yang menyenangkan dan dapat mengembangkan potensi anak untuk baca dan belajar adalah di Bimba-Aiueo, yakni sebuah lembaga pendidikan anak usia dini non formal dibawah naungan Yayasan Pengembangan Anak Indonesia. Bimba bukan tempat les atau kursus membaca karena di bimba yang ditumbuhkan adalah minat atau keinginan anak untuk baca dan belajar, jadi bukan karena paksaan orang tua ataupun guru, melainkan karena anak ingin dan senang melakukannya.

Proses pembelajaran di bimba dilakukan secara bertahap sesuai kemampuan dan perkembangan anak (*small step system*) sehingga anak akan mudah memahami materi belajar. bimba telah menyusun kurikulum secara bertahap, menggunakan modul yang berisi potongan tema kecil yang berkesinambungan dan sistem pengajaran berdasar multiple intelegensi. Setiap tahap mempunyai tujuan masing-masing dan tujuan itu harus terpenuhi sebagai syarat untuk melanjutkan ke tahap selanjutnya yang lebih tinggi.

Metode *Small step system* tersebut tidak dapat dilakukan secara klasikal tetapi harus individual system, yaitu proses belajar yang berpusat pada anak sebagai subjek belajar, sedangkan guru berperan sebagai motivator dan fasilitator. Metode individual system ini dilakukan pada saat yang sama setiap anak mendapatkan materi yang berbeda sesuai kemampuan dan kemauan anak. Sedangkan klasikal system semua anak pada saat yang sama mendapatkan materi yang sama. Dengan demikian akan berdampak pada tumbuhnya minat anak untuk baca dan belajar serta meningkatkan kemampuan mereka secara luar biasa (Bunda Ranis)

D. Gerakan Sosial untuk Peningkatan Minat Baca Tulis dan Hitung

Sebagai orangtua masa kini mungkin Anda perlu mengetahui fakta berikut ini, yaitu rendahnya Minat baca anak Indonesia bila dibandingkan dengan negara-negara lain di Asia. Bila dihitung dalam persentase, Minat baca anak Indonesia mencapai sekitar 51.7%, sedikit lebih rendah dari negara tetangga Filipina, Thailand mencapai 65.1%, Singapura mencapai 74%, dan tertinggi adalah Jepang dengan peringkat 82.3%.

Hal ini tentu cukup memprihatinkan karena membaca atau membacakan buku bagi anak akan membawa dampak yang sangat baik bagi perkembangan mereka. Dengan membaca buku wawasan dan ilmu pengetahuan mereka akan bertambah terutama dalam dunia pendidikan mengingat buku adalah

gudang ilmu bagi siapa saja. Menambah ilmu pengetahuan lewat membaca maka kualitas SDM juga akan meningkat dan hal ini akan berdampak pada kemajuan bangsa.

Program membaca 10 menit sehari untuk menumbuhkan Minat baca anak. Bertepatan dengan hari buku internasional atau *World Book Day* bulan April yang lalu, pemerintah mencanangkan kembali semangat membaca bagi anak-anak di tanah air dengan berbagai cara. Salah satunya adalah dengan mempopulerkan program membaca 10 menit sehari untuk siswa sekolah. Hal ini diharapkan bisa menumbuhkan rasa cinta anak kepada buku dan secara otomatis akan menumbuhkan serta meningkatkan Minat baca anak.

Program ini tentu akan dapat meraih kesuksesan bila berbagai pihak yang terkait bekerja sama terutama yang dalam keseharian bersentuhan secara langsung dengan generasi-generasi muda penerus bangsa ini, misalnya pendidik di sekolah dan orangtua di rumah. Pemberdayaan perpustakaan secara maksimal di sekolah misalnya, tentu memegang peranan penting untuk meningkatkan semangat membaca pada anak. Di sini kepala sekolah harus berperan aktif sebagai ujung tombak pengadaan perpustakaan misalnya, bila memang di sekolah yang bersangkutan belum tersedia.

Selain itu pemerintah daerah juga harus turut memperhatikan kondisi ini termasuk guru dan pustakawan sebagai pengembang perpustakaan. Kondisi yang berlangsung di beberapa daerah, terutama daerah terpencil saat ini memang cukup memprihatinkan karena banyak sekolah mulai dari taraf SD hingga SMA yang belum mempunyai perpustakaan sekolah. Seandainya ada sekalipun sifatnya tertutup dan sulit berkembang karena persoalan dana. Tentu saja akan sulit menarik Minat siswa untuk singgah di perpustakaan bila koleksi buku-bukunya sudah tua, kondisinya lapuk dan rusak, atau suasana perpustakaan yang kurang nyaman.

Demi menyukseskan program meningkatkan Minat baca anak, pemerintah daerah mempunyai kewenangan untuk memberikan fasilitas dengan bermitra dengan pihak-pihak

swasta untuk menjadi sponsornya. Program yang sebelumnya digagas oleh pemerintah berupa perpustakaan keliling saat ini pengoprasiaannya perlu ditingkatkan termasuk memperluas jangkauannya terutama bagi daerah-daerah terpencil. Selain itu armada mobil perpustakaan juga sebaiknya ditambah dan tak lupa perbaruan koleksi buku-bukunya secara berkala. Inilah investasi kita bagi kemajuan bangsa dan negara ini di masa depan.

Sesungguhnya untuk mewujudkan hal tersebut seluruh pihak terkait mulai dari pemerintah, dunia pendidikan, pustakawan, pihak swasta, serta berbagai elemen masyarakat termasuk orangtua harus turut serta. Orangtua sebagai titik fokus lingkungan pertama anak selayaknya menanamkan kebiasaan membaca ini sejak usia dini. Dengan demikian putra-putri kita tak akan merasa terpaksa lagi dan bahkan akan tertanam di pengertiannya bahwa membaca adalah salah satu kegiatan mengisi waktu luang yang menyenangkan.

Menanamkan Minat baca anak sedini mungkin tentu harus dimulai dari orangtua terlebih dahulu. Anak adalah peniru yang hebat sehingga orangtua sebaiknya memberikan teladan yang baik dalam kesehariannya. Bila anak sering melihat orangtua membaca setiap hari dan membacakan cerita bagi mereka tentu mereka juga akan tertarik dan mencoba mencontohnya.

E. Nutrisi Untuk Kecerdasan Anak Usia Dini

Ada beberapa nutrisi penting yang berfungsi dapat meningkatkan kecerdasan anak sejak usia Dini, sebagaimana dikemukakan oleh Asep Komarudin (<http://www.solusisehatku.com/nutrisi-penting-untuk-meningkatkan-kecerdasan-anak-sejak-usia-dini>) bahwa nutrisi yang dimaksudkan adalah :

Seorang pakar pendidikan dari Universitas Harvard, Amerika Serikat, Thomas Armstrong mengungkapkan, ada delapan jenis kecerdasan anak menurut teori *Multiple Intelligences* atau kecerdasan multipel. Teori ini pertama kali

diperkenalkan oleh pakar pendidikan yang juga dari Universitas Havard, Howard Gardner. Howard membaginya menjadi delapan jenis kecerdasan anak, yaitu *word smart* (kecerdasan linguistik), *number smart* (kecerdasan logika atau matematis), *self smart* (kecerdasan intrapersonal), *people smart* (kecerdasan interpersonal), *musik smart* (kecerdasan musikal), *picture smart* (kecerdasan spasial), *body smart* (kecerdasan kinetik), dan *nature smart* (kecerdasan naturalis).

Thomas menjelaskan, setiap anak barangkali bisa memiliki delapan jenis kecerdasan ini. Hanya saja, ada anak yang hanya menonjol pada satu atau lebih jenis kecerdasan tersebut. Untuk itu, menurut Thomas, orangtua seharusnya mengenali jenis kecerdasan anak, kemudian membantu mengasah kecerdasannya. "Dukunglah anak sesuai jenis kecerdasannya. Adanya minat, bisa membangun kompetensi anak kemudian hari," kata Thomas dalam talkshow bertajuk Beda Anak Beda Pintar oleh S-26 Procal Gold Wyeth Nutrition di Jakarta, Kamis (1/10/2015).

Thomas menegaskan, orangtua tidak bisa memaksa bakat yang dimiliki anak. Anak seharusnya didukung sesuai minatnya. Seperti apa 8 tipe kecerdasan anak ini? Berikut penjelasannya dan cara mengembangkannya.

1. *Word smart* (kecerdasan linguistik)

Jenis kecerdasan ini berkaitan dengan kemampuan anak dalam berbahasa baik dalam bentuk tulisan maupun saat berbicara. Kecerdasan linguistik dapat dilihat ketika anak suka membaca, cepat bisa mengeja kata dengan baik, suka menulis, suka berbicara, dan mendengarkan cerita. Jika anak menunjukkan kesukaannya seperti ini, orangtua bisa memberikan buku-buku cerita, mainan huruf alphabet, kertas untuk menulis, atau mainan yang berkaitan dengan huruf dan kata-kata lainnya yang bisa menstimulasi kecerdasannya ini. Orangtua juga bisa mendukung anak dengan sering mengajaknya bercerita, membaca bersama, membacakan dongeng, dan melakukan dialog berdua dengan anak.

2. *Number smart* (kecerdasan logika atau matematis)

Jenis kecerdasan ini bisa ditandai ketika anak tertarik dengan angka-angka, menyukai matematika, dan hal-hal yang berbau sains, maupun yang berhubungan dengan logika. Untuk mengasah kemampuannya ini, berikan anak-anak alat berhitung yang menarik, benda-benda untuk dihitung, balok bertulisan angka-angka, puzzle, hingga timbangan untuk mengukur berat. Orangtua bisa mengajak anak mengunjungi museum ilmu pengetahuan, mengajak anak bermain sambil menghitung, atau bermain monopoli.

3. *Self smart* (kecerdasan intrapersonal)

Anak dengan tipe kecerdasan ini cenderung lebih suka bermain sendiri. Namun, ia bisa mengatur emosi dengan baik. Anak ini biasanya memiliki ambisi dan sudah tahu ingin jadi apa saat besar nanti. Ia juga memiliki rasa percaya diri yang tinggi dan bisa mengomunikasikan perasaannya dengan baik.

Jika si kecil menunjukkan tanda kecerdasan ini, berikan ia dukungan dengan menyediakan tempat yang nyaman untuk bermain sendiri, boneka, atau mainan untuk main peragaan. Orangtua bisa mengajak si kecil berbicara mengenai perasaannya dan menanyakan pendapat mereka tentang berbagai hal. Bisa juga dengan mengajak mereka melakukan aktivitas yang bersifat reflektif seperti yoga.

4. *People smart* (kecerdasan interpersonal)

Berbanding terbalik dengan *self smart*, anak yang memiliki tipe kecerdasan ini lebih suka bermain dengan banyak orang. Anak juga memiliki empati, mampu memahami perasaan orang lain, dan cenderung menonjol sehingga suka memimpin saat bermain. Anak seperti ini sangat cocok diberikan kostum-kostum untuk bermain drama atau teater boneka. Orangtua bisa mengajak mereka bermain bersama di luar rumah atau sering mengajak si kecil datang ke acara keluarga untuk bersosialisasi.

5. *Music smart* (kecerdasan musikal)

Kecerdasan musikal barangkali salah satu tipe kecerdasan yang paling mudah dilihat oleh orangtua. Ciri-ciri anak yang memiliki kecerdasan ini, antara lain suka bernyanyi, menggoyangkan badan atau berjoget ketika mendengar suara musik, suka mendengarkan musik, mengingat lagu, suka memukul-mukul seperti bermain drum, dan main piano.

Untuk mendukung minat anak di bidang musik, berikanlah ia alat musik seperti drum kecil, keyboard, piano, pianika, dan berbagai alat musik lainnya. Ajaklah si kecil bermain musik bersama, bernyanyi, mendengarkan musik, bahkan mengajaknya menonton konser musik anak-anak.

6. *Pictue smart* (kecerdasan spasial)

Anak yang memiliki kecerdasan ini biasanya terlihat dari kesukaannya menggambar, mencorat-coret kertas, mewarnai, suka berimajinasi, hingga suka bermain-main membangun sesuatu menggunakan balok.

Untuk anak ini, berikanlah buku gambar, perlengkapan untuk mewarnai seperti kuas dan cat air, dan kamera. Seringlah melakukan kegiatan menggambar bersama hingga mengunjungi museum seni.

7. *Body Smart* (kecerdasan kinetik)

Anak yang memiliki kecerdasan body smart sangat aktif, seperti suka berolahraga, menari, menyentuh berbagai benda dan mempelajarinya, atau membuat sesuatu dengan tangannya. Untuk mendukung kecerdasannya, berikan anak mainan balok-balok kayu, kantong pasir agar ia bisa membuat suatu bangunan atau rumah-rumahan. Bisa juga memberikan anak tali untuk bermain lompat tali. Anak seperti ini sangat senang diajak berolahaftaga bersama keluarga, membuat prakarya, atau memonton pertunjukkan balet atau teater.

8. *Nature smart* (kecerdasan naturalis)

Anak-anak yang memiliki kecerdasan naturalis sangat suka bermain di alam. Anak ini juga menyukai binatang, memiliki kepedulian terhadap lingkungan, suka dengan tanaman.

Untuk mendukungnya, berikan anak binatang peliharaan, akuarium, sediakan kebun dan tanaman, hingga alat teropong untuk melihat burung-burung. Anak seperti ini sangat suka diajak berjalan-jalan di alam bebas, pergi ke kebun binatang, dan melakukan kegiatan berkebun bersama sambil mengenal jenis tanaman dan hewan atau serangga yang ditemui.

DAFTAR PUSTAKA

- Bachtiar, Soeseno. Buku Pintar Memahami Psikologi Anak Didik : Panduan Sukses Menjadi Guru Teladan & Profesional. Jogjakarta : Pinang Merah. 2012
- Dimiyati, Mudjiono, (1999). Belajar dan Pembelajaran (Jakarta : Rineka Cipta)
- Direktorat PAUD, Bermain dan anak, (Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional, 2005
- <http://www.morinagaplatinum.com/article?slug=tingkat-kecerdasan-anak-adalah-warisan-dari-ibu>
- <http://www.solusisehatku.com/nutrisi-penting-untuk-meningkatkan-kecerdasan-anak-sejak-usia-dini>
- M. Athiyah Al Abrasy. (2008). Agama, Pendidikannya dan Penerapan dalam Hidup. (Yogyakarta : Media Press Nusantara).
- Permendikbud No. 137 Tahun 2014 (Lampiran 1) Standar Isi PAUD
- Punaji Setyosari, (2001). Rancangan Pembelajaran Teori dan Praktek (Malang: Elang Mas)
- SUMBER: desasindangsari2004.blogspot.com/2016
- Sumber: Dian Maharani, Kompas.com. 03/10/2015. 17.40.WIB
- Sumber: www.bebeclub.co.id/anak-cerdas, Updated on Tuesday 17 October 2017
- Suyanto, Slamet, (2005). Konsep Dasar Pendidikan Anak Usia Dini (Jakarta: Depdiknas).
- Undang-Undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

BAB 5

PEMANFAATAN PERPUSTAKAAN SEBAGAI SUMBER BELAJAR MELALUI PEMBERDAYAAN GURU BIDANG STUDI

A. Pendahuluan

Ada tiga lembaga pendidikan Islam yang tidak bisa diremehkan perannya dalam membentuk karakter sumber daya manusia, yakni madrasah, pesantren, dan masjid. Ketiga lembaga pendidikan tersebut sesungguhnya saling mengisi antara satu dengan lainnya dan ketiganya tidak dapat dipisahkan. Lulusan pesantren dan madrasah berperan mengisi kegiatan masjid sebagai pusat ibadah dan kebudayaan umat Islam. Jamaah masjid merasa terayomi oleh kesungguhan dakwah Islamiyah dari lulusan pesantren dan pengembangan wawasan iptek dari lulusan madrasah (Anis Fauzi, 2007: 43).

Madrasah mulai menunjukkan jati dirinya sebagai lembaga pendidikan yang selain memberikan pelajaran-pelajaran umum juga memberikan pelajaran-pelajaran agama Islam. Untuk mempertahankan eksistensi madrasah tersebut dilakukanlah pembinaan mutu madrasah secara terus menerus pada masa pemerintahan orde baru, sehingga dikeluarkanlah SKB Tiga Menteri (Menteri Agama, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan, dan Menteri Dalam Negeri). SKB Tiga Menteri tersebut dapat dipandang sebagai pengakuan yang lebih nyata terhadap eksistensi madrasah, sekaligus merupakan langkah strategis menuju tahapan integrasi madrasah ke sistem pendidikan nasional (Fatah Syukur, 2011: 197).

Rendahnya minat baca masyarakat Indonesia salah satunya dipengaruhi oleh minimnya fasilitas-fasilitas pendukung, seperti jumlah perpustakaan yang tidak sesuai dengan rasio jumlah penduduk. Sementara kehadiran televisi dan audiovisual lainnya begitu cepat dan inovatif, sehingga keadaan ini semakin meminggirkan tradisi baca di kalangan masyarakat Indonesia dan tidak heran pada saat ini didalam masyarakat Indonesia sedang terjadi lompatan budaya dari budaya *praliterer* ke masa *pascaliterer* dan melalui masa *literer*. Artinya masyarakat Indonesia sedang melompat menjadi masyarakat yang senang menonton televisi tanpa melalui budaya gemar membaca. Lompatan budaya ini berlaku di kalangan anak didik di Indonesia. (Silfia Hanani. 2013: 81).

Perpustakaan merupakan tempat yang cocok untuk mengembangkan budaya membaca dan menulis di kalangan siswa, terutama siswa remaja berusia antara 13 tahun hingga 18 tahun yang setara dengan siswa SLTP dan SLTA. Perpustakaan sebagai pusat sumber belajar sangat bermanfaat untuk mendukung dalam mencapai tujuan pembelajaran, menciptakan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan melalui pemanfaatan aneka sumber belajar menuju pembelajaran yang berkualitas.

Pengertian perpustakaan secara sederhana adalah salah satu bentuk organisasi sumber belajar yang menghimpun berbagai informasi dalam bentuk buku dan bukan buku yang dapat dimanfaatkan oleh pemustaka (misalnya guru, siswa, dan masyarakat) dalam upaya mengembangkan kemampuan dan kecakapannya. Dengan memanfaatkan perpustakaan dapat diperoleh data atau informasi untuk memecahkan berbagai masalah, sumber untuk menentukan kebijakan tertentu, serta berbagai hal yang sangat penting untuk keperluan belajar. Hakikat perpustakaan adalah pusat sumber belajar dan sumber informasi bagi pemakainya (<http://p4tkmatematika.kemdikbud.go.id/artikel/2012/07/01/perpustakaan-sebagai-sumber-belajar/>).

Perpustakaan sekolah sebagai salah satu potensi yang ikut mencerdaskan anak didik tidak dapat diabaikan keberadaannya. Sudah saatnya perpustakaan sekolah dibangun dengan pengelolaan yang profesional dan tidak lagi dijadikan sebagai tempat penumpukan buku paket, tetapi dijadikan sebagai institusi modern yang disenangi untuk dikunjungi oleh peserta didik. Pihak sekolah harus melihat perpustakaan dengan visi yang profesional dan modern (Silfia Hanani, 2013: 84).

Hal-hal mendasar yang dapat mendukung pengembangan perpustakaan sekolah antara lain:

1. Adanya UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, yang merupakan dasar pijakan kita dan memungkinkan semua lembaga pendidikan formal didukung oleh sarana dan prasarana (termasuk perpustakaan).
2. Adanya Peraturan Pemerintah No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
3. UU No. 43 tahun 2007 tentang Perpustakaan pasal 23 yang menyebutkan bahwa sekolah perlu mengalokasikan anggaran dana sebesar minimal 5% dari APBS untuk pengembangan perpustakaan.
4. Adanya metode pengajaran yang melibatkan siswa secara aktif dimana siswa dituntut untuk mengembangkan, dan memperdalam sendiri materi yang telah disampaikan oleh guru.

Henry Guntur Tarigan (UPI Bandung), menyebutkan bahwa ada empat keterampilan berbahasa yang perlu kita pelajari, yaitu keterampilan berbicara, keterampilan membaca, keterampilan menulis, dan keterampilan menyimak. Keterampilan berbicara sudah dimiliki oleh sebagian besar penduduk bumi, termasuk seluruh warga sekolah maupun madrasah. Keterampilan membaca mulai mengalami penurunan jumlah dibandingkan dengan keterampilan berbicara, karena keterampilan membaca membutuhkan tenaga, waktu dan konsentrasi. Keterampilan menulis dilakukan oleh manusia dengan jumlah yang lebih kecil dibandingkan dengan

keterampilan membaca, apalagi dibandingkan dengan keterampilan berbicara. Menulis membutuhkan waktu yang lama, perlu ketelitian dalam penulisan huruf, kata, dan kalimat, serta membutuhkan konsentrasi dan konsistensi alur pikir penulisnya. Jumlah pengguna keterampilan menulis semakin kecil dibandingkan dengan jumlah pengguna keterampilan berbicara dan membaca. Keterampilan menyimak hanya dilakukan oleh sebagian kecil orang yang sudah memiliki tradisi berbicara yang baik, tradisi membaca yang baik, dan tradisi menulis yang baik juga.

Pengembangan budaya baca bisa dilakukan di lingkungan perpustakaan sekolah maupun madrasah, melalui penugasan guru bidang studi Bahasa Indonesia, Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, ilmu-ilmu sosial dan juga ilmu-ilmu eksakta. Pengembangan budaya menulis bisa dilakukan di lingkungan perpustakaan melalui pemberian tugas membuat resume tentang pokok bahasan tertentu pada bidang studi Bahasa Indonesia, Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan, ilmu pengetahuan sosial dan juga ilmu pengetahuan alam.

B. Perpustakaan sebagai Sumber Belajar

Pandemi Covid 19 berdampak pada dunia pendidikan. Adanya wabah virus corona ini menghambat kegiatan belajar mengajar yang biasanya berlangsung secara tatap muka (Edy Riyanto, 2021:17). Akibat suasana pandemic ini mampu “memaksa” guru dan siswa untuk melaksanakan kegiatan pembelajaran secara daring dengan memanfaatkan teknologi informasi.

Pembelajaran dengan memanfaatkan media daring di Indonesia didukung dengan adanya Permendikbud Nomor 68 tahun 2014 tentang peran pendidik TIK dan pendidik keterampilan komputer dan pengelolaan informasi dalam implementasi Kurikulum 2013. Guru sebagai pendidik juga dituntut memiliki tugas keprofesionalan dalam mengembangkan kompetensi pengajaran dengan

perkembangan IPTEK terkini dalam melaksanakan pembelajaran di kelas sesuai dengan UU RI No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen.

Ketika proses pembelajaran di sekolah harus dilakukan secara daring, orang tua terpaksa melengkapi perangkat yang harus digunakan anak untuk belajar seperti laptop, handphone dan paket internet yang dapat mendukung proses belajar secara daring, sehingga anak bisa mendapatkan pelajaran ataupun mengakses materi pelajaran yang disampaikan oleh guru (Naomi Isabella Hutabarat, 2021: 143-144).

Sehubungan dengan tuntutan situasional agar proses pembelajaran berlangsung secara daring, maka guru bidang studi harus mampu menyelenggarakan proses pembelajaran secara daring juga. Guru bidang studi di tingkat SLTP harus memiliki kreativitas tertentu yang dapat menunjang proses pembelajaran didalam kelas maupun diluar kelas.

Dipihak lain, orang tua murid harus memiliki wawasan yang cukup memadai mengenai pentingnya penguasaan teknologi informasi bagi anak-anaknya. Orang tua perlu memberikan dukungan kepada anak-anaknya agar mampu mengikuti proses pembelajaran secara daring dengan cara menyediakan *handphone* tipe android kepada anaknya serta menyediakan pengadaan kuota internet yang memadai. Jauh akan lebih baik lagi bila orang tua berlangganan *wifi* di rumahnya agar kegiatan pembelajaran daring bagi anak-anaknya bisa berlangsung secara lancar dan stabil.

Sebagai orang yang kreatif, guru menyadari bahwa kreativitas merupakan hal yang universal. Oleh karena itu, semua kegiatannya ditopang, dibimbing, dan dibangkitkan oleh kesadaran itu. Ia sendiri adalah seorang kreator dan motivator yang berada di pusat proses pendidikan. Akibat dari fungsi ini, guru berusaha senantiasa untuk menemukan cara yang lebih baik dalam melayani peserta didik, sehingga peserta didik akan menilainya bahwa ia memang kreatif dan tidak melakukan sesuatu secara rutin saja (Dadi Permadi, 2010:113).

Perpustakaan sebagai pusat serta sumber belajar sungguh-sungguh telah sangat bermanfaat untuk menciptakan pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan yang mendukung pencapaian tujuan pembelajaran (Minawati Iyoh, 2021). Guru yang kreatif akan memberikan tugas tertentu kepada siswa yang harus dikerjakan di ruang perpustakaan. Begitu siswa masuk ke ruang perpustakaan, mereka akan termotivasi untuk segera menyelesaikan tugas-tugas dari guru bidang studi. Proses pelaksanaan tugas tersebut akan berjalan secara efektif jika sarana belajar di perpustakaan sudah tersedia, seperti peta, globe, kamus, dan buku referensi pendukung proses pembelajaran. Ada saat siswa mengerjakan tugas di dalam perpustakaan, secepat dan dalam waktu yang tidak begitu lama, mereka akan menikmati suasana perpustakaan yang menyenangkan karena bias menyelesaikan pekerjaan dari guru dengan tepat waktu.

Perpustakaan sebagai media dan sumber belajar juga memainkan peran penting dalam keberhasilan belajar. Jadi, perpustakaan sekolah harus dimanfaatkan semaksimal mungkin, sehingga dapat diketahui bagaimana perpustakaan sebagai media dan sumber belajar mempengaruhi prestasi siswa (Rossi Delta Fitriana, 2018). Ketika siswa hendak mengikuti kegiatan olimpiade sains maupun olimpiade bidang sosial dan kebahasaan, maka fasilitas pembelajaran yang tersedia di perpustakaan akan menjadi pemicu bagi siswa untuk selalu semangat dalam mengikuti aneka perlombaan dalam konteks olimpiade tersebut. Disinilah peran perpustakaan dirasakan penting oleh guru, siswa, dan juga orang tua murid.

Sebagai sumber belajar, perpustakaan sekolah memiliki beberapa fungsi. Fungsi perpustakaan akan berjalan dengan baik jika didukung oleh beberapa hal seperti: pengembangan koleksi yang sesuai, layanan, serta penyediaan sarana dan prasarana (Indah Ayu Lestari dan Nadia Rizky Harisuna, 2019). Selain itu perlu dibuatkan ruang baca bagi pengunjung yang ingin menelusuri wawasan keilmuan tertentu. Bisa juga disediakan ruang khusus penulisan karya ilmiah (makalah atau laporan

hasil observasi), bagi pengunjung kelas IX yang sedang menyelesaikan tugas akhir berupa penulisan makalah atau laporan hasil observasi.

Peran perpustakaan di suatu sekolah atau madrasah sangat penting sebagai pusat sumber belajar bagi guru dan siswa. Perpustakaan sebagai pusat sumber belajar akan berjalan secara efektif dan efisien apabila didukung dengan manajemen perpustakaan yang baik dan optimal (Erni Susilawati, dkk., 2021). Guru membutuhkan perpustakaan untuk mencari referensi bahan pembelajaran dan menyimpan media pembelajaran yang masih bisa digunakan pada dua hingga tiga pertemuan berikutnya. Siswa juga membutuhkan perpustakaan untuk mencari buku referensi penunjang saat mendapatkan tugas dari guru bidang studi tertentu. Pengelola perpustakaan semestinya bergembira ketika ada beberapa guru bidang studi datang ke ruang perpustakaan untuk membaca buku referensi tertentu. Pengelola perpustakaan juga harus bangga sangat gembira tatkala sebagian besar siswa berkunjung ke perpustakaan untuk membaca buku referensi proses pembelajaran maupun membaca buku wawancara "Haw to", yakni buku tuntunan praktis seperti cara beternak lele, cara beternak burung puyuh, dan cara manam cabe.

Layanan perpustakaan sekolah menerapkan fungsi pengembangan sistem instruksional, pelayanan media, produksi, administrasi dan pelatihan. Dampak yang dihasilkan oleh adanya perubahan dan pengembangan (perpustakaan sebagai pusat sumber belajar untuk mewujudkan sekolah yang unggul) tersebut adalah kelebihan yaitu kenyamanan, tempat sarananya, dan letak lokasi perpustakaan (Bella Sonia Rohmadhani, dkk., 2019: 188-193). Selain berfungsi edukatif yang menyediakan tempat untuk membaca buku-buku referensi pembelajaran, perpustakaan juga berfungsi sebagai pusat layanan pengembangan bakat intelektual siswa yang berminat menekuni konsep-konsep keilmuan dalam bidang sains, sosial budaya dan humaniora. Penyediaan kamus berbagai cabang ilmu (kamus sosiologi, kamus ekonomi, kamus geografi, kamus

bahasa Inggris) serta ensklopedia nusantara, ensiklopedia Islam, dan ensiklopedia umum semakin membuat siswa betah berada didalam perpustakaan pada saat jam-jam pelajaran mengalami kekosongan.

C. Perpustakaan sebagai Ajang Pengembangan Kreativitas Siswa

Salah satu karakteristik dari orang-orang kreatif adalah mereka yang menghasilkan atau memproduksi karya tertentu. Misalnya mampu menulis artikel di media massa local mauoun di media massa nasional. Kreativias mereka bisa juga berbentuk aneka anyaman dari produk lokal seperti asbak, kipas, dan pot bunga.

Kreativitas setidaknya dapat membantu kita untuk: (1) merasa lebih kuat, dan ketika kita sudah mampu berhubungan dengan kekuatan kita sendiri, mampu melakukan lebih daripada yang ingin kita lakukan; (2) mendapatkan lebih banyak kepercayaan dan harga diri setelah menemukan diri kita mampu mendapatkan hasil-hasil yang kita inginkan; (3) menjadi lebih puas dengan apa yang kita lakukan dan dengan keadaan kita sekarang; (4) mendapatkan lebih banyak kegembiraan dalam kehidupan sehari-hari, termasuk aktivitas-aktivitas dan pengalaman-pengalaman biasa dan rutin yang mungkin dapat menimbulkan kejenuhan dan stress (E. Noor Husniaty, 2006: 71).

Perpustakaan menjadi ajang pengembangan kreativitas siswa dan guru di madrasah. Didalam perpustakaan tersimpan sejumlah buku paket, buku referensi, dan buku petunjuk praktis yang boleh dibaca oleh siswa maupun guru. Tersimpannya media pembelajaran seperti peta, atlas dan globe, kamus, ensiklopedia, dan katalog menjadi daya tarik tersendiri bagi siswa dan guru untuk sering berkunjung ke perpustakaan. Agar pengunjung perpustakaan semakin betah, dan mampu bertahan didalam ruang perpustakaan dalam tempo satu jam, maka pengelola perpustakaan perlu mengusahakan agar ruang perpustakaan dipasang AC yang mencukupi. Bagi siswa yang senang dengan budaya literasi ilmu pengetahuan, perpustakaan menjadi tempat yang paling nyaman untuk menghasilkan karya

tulis kreatif seperti puisi, cerpen, dan artikel ilmiah populer.

D. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pertama, perpustakaan memiliki peran penting dalam mempertahankan dan sekaligus mengembangkan budaya baca dan tulis di kalangan siswa, guru, dan tenaga kependidikan. Kedua, fasilitas internal perpustakaan sekolah maupun perpustakaan madrasah harus diupayakan dapat menarik minat para pengunjung untuk berlama-lama berada di lingkungan perpustakaan, sambil mempelajari buku-buku praktis sebagai bahan pengembangan keterampilan praktis di kemudian hari. Ketiga, manajemen perpustakaan perlu dikelola lebih serius agar para pengunjung (siswa, guru, dan tenaga kependidikan) bisa berlama-lama didalam ruang perpustakaan dan sering melakukan kunjungan literasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Anis Fauzi (2007). *Menggagas Jurnalistik Pendidikan*, Jakarta: Penerbit Diadit Media.
- Arsidi dkk. (2012). *Perpustakaan Sebagai Sumber Belajar. Materi Pelatihan Penguatan Kemampuan Tenaga Perpustakaan Sekolah di Jakarta*.
- Bella Sonia Rohmadhani, dkk. (2019). *Perpustakaan Sebagai Pusat Sumber Belajar Untuk Mewujudkan Sekolah Yang Unggul*, *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan (JAMP) Universitas Negeri Malang, Volume 2, Nomor 4, Desember 2019*
- Dadi Permadi. (2010). *The Smiling Teacher: Perubahan Motivasi dan Sikap Dalam Megajar*, Bandung: Nuansa Aulia.
- Darmono. (2007). "Pengembangan Perpustakaan Sekolah sebagai Sumber Belajar" dalam *Jurnal Perpustakaan Sekolah*, Tahun 1 - Nomor 1 - April 2007
- Darmono. (2004). *Manajemen dan tata kerja perpustakaan sekolah. Cetakan ke-2*.
- E. Noor Husniaty. (2006). *Menjadi Remaja Kreatif dan Mandiri*, Yogyakarta: Penerbit dozz publishing.
- Edy Riyanto (2021). *Dunia Pendidikan Yang Masih Terbelenggu Corona*, dalam buku *Curhatan Orang Tua Terhadap Tahun Ajaran Baru, Junjungan Simoranhkir*, dkk, Serang: Penerbut Yayasan Pendidikan dan Sosial Imndonesia Maju (YPSIM) Banten.
- Erni Susilawati, dkk. (2021). *Manajemen Perpustakaan Sebagai Pusat Sumber Belajar di Madrasah Aliyah*, *Jurnal Tadbir Muwahhid Universitas Juanda Bogor, Volume 5, Nomor 2, Oktober 2021*.
- Fatah Syukur. (2011). *Manajemen Pendidikan Berbasis Pada Madrasah*, Semarang: PT. Pustaka Rizki Putra.

<http://p4tkmatematika.kemdikbud.go.id/artikel/2012/07/01/perpustakaan-sebagai-sumber-belajar/>

Indah Ayu Lestari dan Nadia Rizky Harisuna.(2019). Pemanfaatan Perpustakaan Sekolah Sebagai Sumber Belajar Dalam Proses Pembelajaran Siswa terhadap Minat Baca Siswa, Diskusi Panel Nasional Pendidikan Matematika, Proceeding Unindra Jakarta.

Jakarta: Gramedia Widiasarana Indonesia

Minawati Iyoh. (2021). Optimalisasi Perpustakaan Sebagai Sumber Belajar Di SD Negeri 08 Marong, Jurnal Pendidikan Bahasa IKIP PGRI Pontianak, Vol. 10, No. 2, Desember 2021.

Naomi Isabella Hutabarat. (2021). Ketidakpahaman Orangtua Tentang Tehnologi di Era Pandemi. dalam buku Curhatan Orang Tua Terhadap Tahun Ajaran Baru, Junjungan Simoranhkir, dkk, Serang: Penerbut Yayasan Pendidikan dan Sosial Imndonesia Maju (YPSIM) Banten.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Rossi Delta Fitrihanah. (2018). Perpustakaan Sebagai Media dan Sumber Belajar Bahasa Arab di Sekolah, Jurnal Al-Maktabah, Vol 2, No, 1, Jani 2018.

Silfia Hanani. (2013). Sosiologi Pendidikan KeIndonesiaan, Yogyakarta: Penerbit AR- RUZZ MEDIA.

Undang-undang No 43 Tahun 2007 tentang Perpustakaan.

BAB 6

KESEJAHTERAAN TENAGA KEPENDIDIKAN DALAM MENUNJANG PROFESIONALME KINERJA

A. Pendahuluan

Pendidikan selalu memiliki korelasi positif terhadap kemajuan dan kualitas suatu bangsa. Pada abad ke 19, Amerika telah mengirim ribuan mahasiswanya belajar ke Jerman. Dan hasilnya Amerika sukses mengalihkan kemajuan teknologi dan intelektual Jerman ke negaranya. Demikian juga pada masa Restorasi Meiji pertengahan abad ke 19, Jepang mengirim ribuan mahasiswanya belajar ke Eropa dan Amerika. Hasilnya cukup mencengangkan, angkatan laut Jepang bisa mengalahkan Angkatan laut Rusia dikarenakan kecanggihannya yang mereka miliki pada waktu itu sebagai dampak dari perbaikan Sumber Daya Manusia (SDM) yang serius diusahakan.

Sebagian besar praktisi pendidikan menaruh harapan positif atas mulai dirintisnya konsep profesionalisme untuk pendidik dan tenaga kependidikan kita. Salah satu indikator tersebut adalah maraknya karya ilmiah, baik untuk media cetak atau media online, yang membahas persoalan seluk beluk profesionalismenya pendidik dan tenaga pendidik. Tulisan ini turut mengapresiasi profesionalisme sebagai salah satu kebutuhan nyata bagi pendidik dan tenaga pendidik tersebut.

B. Tenaga Kependidikan

Kata kependidikan berkenaan dengan bidang pekerjaan mendidik. Kata ini berasal dari kata pendidik mendapat awalan “ke” dan berakhiran “an”, berarti proses atau kegiatan

mendidik. Dalam konteks pendidikan di Indonesia, kata pendidikan berarti sama dengan menunjuk kata “keguruan dan ilmu pendidikan” sehingga apabila dikaitkan dengan tenaga kependidikan berarti orang-orang yang terlibat dalam proses kegiatan pendidikan (Rusydi Ananda, 2018).

Di dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bab I pasal 1 disebutkan bahwa tenaga kerja kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. Dalam konteks ini adalah anggota masyarakat dengan kriteria dan standar tertentu diangkat untuk menunjang penyelenggaraan proses pendidikan pada satuan pendidikan seperti pendidik, kepala sekolah, pengawas, laboran, pustakawan, peneliti, dan tenaga teknis administrasi penyelenggaraan pendidikan.

Tugas pokok tenaga kependidikan sebagaimana dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bab XI pasal 39 ayat 1 disebutkan bahwa tugas pokok tenaga kependidikan adalah melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.

C. Profesionalisme Pendidik

Profesionalisme atau professional, berasal dari bahasa Inggris, berarti ahli, pakar, mumpuni dalam bidang yang digeluti. Gilley dan Eggland, mendefinisikan profesi sebagai bidang usaha manusia berdasarkan pengetahuan, dimana keahlian dan pengalaman pelakunya diperlukan oleh masyarakat. Definisi ini meliputi aspek ilmu pengetahuan tertentu, aplikasi kemampuan/percakapan, dan berkaitan dengan kepentingan umum (Sedya Santosa, 2010).

Profesionalisme pendidik adalah merupakan hal yang sangat penting dalam bidang pendidikan, dengannya professional pendidik akan dapat dipahami. Maka dari itu, seiring berkembangnya dunia pendidikan seharusnya dapat

mengatasi semua tantangan yang ada. Baik dari internal yang disebabkan minimnya pemahaman terkait aspek professional pendidik dan dari eksternal, seperti dampak negative yang cukup dominan dalam mengembangkan tujuan pendidikan serta *pressure* pada budaya modern, mengakibatkan ketidaksanggupan dan minimnya pemahaman bagi pendidik (Siti Sarah, tanpa tahun). *Professionalisme* pendidik maksudnya adalah skala ukuran yang berupa suatu penilaian, tujuan, dan mutu sesuatu keterampilan yang bertanggung jawab terhadap kewenangan di bidang yang sesuai dengan kemampuan ataupun bidang seseorang.

Pendidik professional merupakan faktor penentu dalam proses pendidikan yang baik. Untuk menjadi pendidik yang professional pendidik harus mampu mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan, kompetensi, keterampilan dan kaidah-kaidah pendidik yang professional. Setiap pendidik diharapkan mampu menciptakan kondisi belajar yang menantang peserta didik untuk melakukan aktifitas yang kreatif, berinovasi, serta mampu memotivasi para peserta didik dengan memanfaatkan semua sumber belajar dan media pembelajaran yang ada untuk mencapai tujuan pembelajaran yang telah dibuat (Muhammad Ridha Albaar, tanpa tahun).⁴ Menurut Sausi et.al mengemukakan pentingnya profesionalisme pendidik dalam pendidikan dengan empat asumsi:

1. Subjek pendidikan adalah manusia yang memiliki kemauan, pengetahuan, emosi dan perasaan dapat dikembangkan sesuai dengan potensinya, sementara itu pendidikan dilandasi oleh nilai-nilai kemanusiaan yang menghargai martabat manusia.
2. Pendidikan dilakukan secara internasional, yakni secara sadar bertujuan maka pendidikan menjadi normative yang diikat oleh norma-norma dan nilai-nilai yang baik secara universal, nasional, maupun local, yang merupakan acuan para pendidik, peserta didik, dan pengelola pendidik.
3. Teori-teori pendidikan merupakan jawaban kerangka hipotesis dalam menjawab permasalahan pendidikan.

4. Pendidikan bertolak dari asumsi pokok tentang manusia, yakni manusia mempunyai potensi yang baik untuk berkembang. Oleh sebab itu, pendidikan itu adalah usaha untuk mengembangkan potensi unggul tersebut.

Pendidikan telah menjadi sebuah kekuatan bangsa ini dengan taraf keragamannya yang begitu tinggi. Melalui pendidikan berbangsa, telah tumbuh semangat persatuan yang kokoh menjiwai segala keragaman sebagai potensi persatuan dan kesatuan bangsa. Pendidikan yang memahami keragaman ini ternyata telah mampu menjadi sumber kekuatan, bukannya sebagai sumber masalah. Pendidikan merupakan landasan utama dalam pengembangan sumberdaya manusia, yang berlangsung secara formal, nonformal, dan informal. Dalam arti luas menurut maklum pendidikan dapat mencakup seluruh proses hidup dan segenap bentuk interaksi individu dengan lingkungannya, baik secara formal, nonformal maupun informal dalam rangka mewujudkan dirinya sesuai dengan tahap tugas perkembangannya secara optimal sehingga ia mencapai suatu tarap kedewasaan tertentu (Mintarsih Danumiharja, apa tahun).

Guru disebut telah profesional apabila dia telah mampu menguasai kurikulum, materi pembelajaran, teknik, metode, kemampuan mengelolah kelas, komitmen, serta mampu menjadi suri tauladan siswanya dan juga masyarakat disekitarnya. Ada lima ukuran guru dinyatakan telah profesional yaitu:

1. Memiliki komitmen pada siswanya dalam mengajar
2. Secara mendalam menguasai bahan ajar dan cara mengajar
3. Bertanggung jawab memantau kemampuan belajar siswa melalui berbagai teknik evaluasi
4. Menjadi bagian dari masyarakat belajar di lingkungan profesinya

Hal ini menunjukkan betapa tingginya profesional guru, akan tetapi apabila kita melihat dari kemampuan, kesejahteraan dan fasilitas yang ada dan di dapatkan guru rasanya sangat sulit bagi guru untuk bertahan dan mau untuk terus melanjutkan

profesinya (Firman Mansir, 2020).

Pendidik (guru) untuk dapat disebut professional harus memenuhi kualifikasi akademik (berpendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat) dan empat kompetensi, yaitu pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Kompetensi ini diperoleh melalui pendidikan profesi (pasal 10). Kompetensi pedagogik adalah kemampuan pendidik untuk memahami kebutuhan para peserta didik, serta merancang dan melaksanakan pembelajaran, merancang dan melaksanakan evaluasi, dan mengembangkan peserta didik. Kompetensi atau kecakapan kepribadian adalah kemampuan personal yang mencerminkan kepribadian yang stabil, dewasa, arif dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi sosial adalah kemampuan untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik dan tenaga kependidikan, orang tua wali peserta didik dan masyarakat sekitar. Kompetensi professional adalah kemampuan atau penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam (Suyatno, 2008).

Sedangkan dari kualifikasi dan kompetensi untuk tenaga pendidikan, di antaranya; standar pengawas sekolah (Permen No 12 Tahun 2007), standar kepala sekolah (Permen No 13 Tahun 2007), administrasi sekolah (Permen No 24 Tahun 2008), tenaga perpustakaan (Permen No 25 Tahun 2008), dan konselor (Permen No 27 Tahun 2008).). Sebagai misal (untuk tenaga perpustakaan, pemerintah menetapkan standar kualifikasi dan kompetensi yang bisa dibaca sebagai berikut: Untuk standar kualifikasi dinyatakan bahwa setiap perpustakaan sekolah/madrasah memiliki sekurang-kurangnya satu tenaga perpustakaan sekolah/madrasah yang berkualifikasi SMA atau yang sederajat dan bersertifikat kompetensi pengelolaan perpustakaan sekolah/madrasah dari lembaga yang ditetapkan oleh pemerintah. Sementara itu, untuk dimensi kompetensi, tenaga kepustakaan harus kompeten di bidang manajerial, pengelolaan informasi, pendidikan, kepribadian, sosial dan pengembangan profesi (Suyanto, 2007).

D. Upaya Peningkatan Standar Profesional Guru

Kepribadian guru yang utuh dan berkualitas sangat penting karena dari sinilah muncul tanggung jawab profesional sekaligus menjadi inti kekuatan profesional dan kesiapan untuk selalu mengembangkan diri. Tugas guru adalah merangsang potensi peserta didik dan mengajarnya supaya belajar. Guru tidak membuat peserta didik pintar tetapi guru hanya memberikan peluang agar potensi itu ditemukan dan dikembangkan (Abbas, 2018).

Upaya apa sajakah yang harus dilakukan guru untuk meningkatkan profesionalismenya ? Menurut Purwanto (2002), guru harus selalu berusaha untuk melakukan hal-hal sebagai berikut:

1. Memahami tuntutan standar profesi yang ada
2. Mencapai kualifikasi dan kompetensi yang dipersyaratkan
3. Membangun hubungan kesejawatan yang baik dan luas termasuk lewat organisasi profesi
4. Mengembangkan etos kerja atau budaya kerja yang mengutamakan pelayanan bermutu tinggi kepada konstituen
5. Mengadopsi inovasi atau mengembangkan kreatifitas dalam pemanfaatan teknologi komunikasi dan informasi mutakhir agar senantiasa tidak ketinggalan dalam kemampuannya mengelola pembelajaran (Mustofa, 2007).

E. Peran Pengawas Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru

Pada dasarnya, pengawasan adalah sebuah proses aktivitas dalam upaya membangkitkan dan merangsang semangat guru untuk melaksanakan tugasnya, terutama dalam pembelajaran, mengembangkan kegiatan belajar-mengajar dan upaya pembinaan dalam pembelajaran. Namun, kegiatan ini jauh dari rencana pengaturan yang telah ditetapkan karena tidak ada komunikasi yang baik antara Kepala Sekolah sebagai pengawas dan guru sebagai fasilitator pembelajaran sehingga fakta yang bisa dilihat di lapangan, pembelajaran tidak berjalan efektif dan efisien, Siahaan, dkk (2021:785).

Peran pengawas sekolah adalah menjaga dan membimbing guru agar tetap berada dalam profesional. Untuk lebih jelas peranan pengawasan atau supervisi meliputi: (1) supervisi akademik, dan (2) supervisi manajerial. Kedua supervisi ini harus dilakukan secara teratur dan berkesinambungan oleh pengawas sekolah.

Sasaran supervisi manajerial adalah membantu kepala sekolah dan tenaga kependidikan di sekolah di bidang administrasi sekolah yang meliputi:

1. Administrasi kurikulum,
2. Administrasi keuangan,
3. Administrasi sarana prasarana/perengkapan,
4. Administrasi tenaga kependidikan,
5. Administrasi kesiswaan,
6. Administrasi hubungan dan masyarakat, dan
7. Administrasi persuratan dan pengarsipan.

Peran pengawas sekolah adalah menjaga dan membimbing guru baik melalui supervisi akademik ataupun supervisi manajerial yang paling utama dalam meningkatkan profesionalisme guru yaitu dengan cara pembinaan dan pengembangan sumber daya guru itu sendiri dan bagaimana tersebut meningkatkan pembelajaran di kelas yang bermutu (T.Darmansah, 2022).

F. Kesejahteraan Tenaga Kependidikan

Kesejahteraan berasal dari kata sejahtera yang berarti aman sentosa dan makmur; selamat (terlepas dari segala macam gangguan). Kesejahteraan berarti keamanan, keselamatan, ketenteraman. Kesejahteraan sosial dapat didefinisikan dari beberapa dimensi, di antaranya kesejahteraan sosial sebagai kondisi, kesejahteraan sosial sebagai kegiatan, dan kesejahteraan sosial sebagai ilmu. Berdasarkan pengertian di atas tentang kesejahteraan Tenaga Kependidikan adalah pemberian kemakmuran hidup kepada orang yang bekerja di lingkungan pendidikan, baik berupa material maupun non material sehingga terpenuhi kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai

timbang balik atau balas jasa dari tanggung jawab yang dipikulnya. Pemenuhan kesejahteraan yang memadai bagi guru akan menambah semangat dalam pekerjaannya.

Sebagaimana firman Allah di dalam Al-quran yang menjelaskan tentang kesejahteraan manusia Qs. Al-A'raf : 10. Artinya: " Dan sungguh kami telah menempatkan kamu dibumi dan disana kami sediakan sumber penghidupan untukmu. (Tetapi) sedikit sekali kamu bersyukur." (QS. Al-A'raf: 10)

Jadi dari ayat tentang kesejahteraan dapat di tarik kesimpulan bahwa pada hakikatnya Allah telah memberikan kesejahteraan hidup berupa kebutuhan hidup manusia yang tidak akan terhitung seberapa besar dan banyak nikmat yang telah Allah berikan kepada manusia, tapi disisi lain kesejahteraan itu hanyalah kesejahteraan duniawi saja, tapi yang abadi dan indah hanyalah kesejahteraan di dalam surga, dan disanalah semua keindahan hidup yang sebenarnya tercermin dan pada kesejahteraan yang didapat didunia sifatnya hanyalah sementara (Dja'far Siddik, 2018).

Secara garis besar, fungsi kesejahteraan guru yakni memberikan kepuasan kepada guru agar dalam melaksanakan tugas atau mengemban tugas dan tanggung jawab dilaksanakan dengan baik dan maksimal. Karena kesejahteraan seorang pekerja termasuk guru menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena akan berpengaruh pada tugas guru yang utama yakni mendidik dan mengajar.

G. Bentuk Kesejahteraan

Ivancevich guru yaitu berupa Kompensasi finansial langsung meliputi upah, gaji, bonus, atau komisi. Sedangkan kompensasi tidak langsung disebutnya sebagai benefit atau tunjangan terdiri dari semua finansial reward atau penghargaan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung. Disisi lain Ivancevich juga menyebutkan adanya nonfinansial reward atau penghargaan nonfinansial seperti pujian, rasa harga diri, dan yang dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan kepuasan (Wibowo, 2014).

Undang-undang Nomor 14 Tahun 2005, memberikan dan mensyaratkan bahwa guru dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya mempunyai lima kewajiban. Atas kewajibannya dalam menjalankan tugas tersebut, guru memperoleh hak-haknya, yaitu:

1. Memperoleh penghasilan diatas kebutuhan minimum dan jaminan kesehatan social.
2. Mendapat promosi dan penghargaan sesuai dengan prestasi kerja.
3. Memperoleh perlindungan dalam melaksanakan tugas dan hak atas kekayaan intelektualnya (Junaidi Basri, 2018).

Secara garis besar, fungsi kesejahteraan guru yakni memberikan kepuasan kepada guru agar dalam melaksanakan tugas atau mengemban tugas dan tanggung jawab dilaksanakan dengan baik dan maksimal. Karena kesejahteraan seorang pekerja termasuk guru menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena akan berpengaruh pada tugas guru yang utama yakni mendidik dan mengajar.

H. Kesimpulan

Dalam konteks pendidikan di Indonesia, kata pendidikan berarti sama dengan menunjuk kata “keguruan dan ilmu pendidikan” sehingga apabila dikaitkan dengan tenaga kependidikan berarti orang-orang yang terlibat dalam proses kegiatan pendidikan. Profesionalisme pendidik adalah bagian terpenting dari dunia pendidikan, dan aspek professional pendidik akan dipahami. Dengan demikian, perkembangan dunia pendidikan dapat mengatasi segala tantangan yang ada. Pendidik professional merupakan faktor penentu dalam proses pendidikan yang baik. Untuk menjadi pendidik yang professional pendidik harus mampu mengaktualisasikan diri sesuai dengan kemampuan, kompetensi, keterampilan dan kaidah-kaidah pendidik yang professional.

Pendidik (guru) untuk dapat disebut professional harus memenuhi kualifikasi akademik (berpendidikan tinggi program sarjana atau program diploma empat) dan empat kompetensi,

yaitu pedagogik, kepribadian, sosial dan profesional. Kompetensi ini diperoleh melalui pendidikan profesi (pasal 10).

Sementara kesejahteraan Tenaga Kependidikan adalah pemberian kemakmuran hidup kepada orang yang bekerja di lingkungan pendidikan, baik berupa material maupun non material sehingga terpenuhi kehidupan yang layak dan lebih baik sebagai timbal balik atau balas jasa dari tanggung jawab yang diembannya. Pemenuhan kesejahteraan yang memadai bagi guru akan menambah semangat dalam pekerjaannya. Karena kesejahteraan seorang Tenaga Kependidikan termasuk guru menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena akan berpengaruh pada tugas guru yang utama yakni mendidik dan mengajar.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas. 2018. Pengembangan Profesionalisme Guru, Jurnal Adaara Volume 7 No.
- Danumiharja, Mintarsih. 2014. Profesi Tenaga Guru.(Yogyakarta, CV.Budi Utama).
- Dja'far Siddik, 2018. Pengaruh Motiasi Kerja dan Kesejahteraan Guru Terhadap kompetensi Profesional Guru. Jurnal At-Tazakki. Vol. 1 No. 1.
- Firman Mansir, 2020. Kesejahteraan dan Kualitas Guru Sebagai Ujung Tombak Pendidikan Nasional Era Digital, Jurnal Ika Vol 8 No. 2 .
- Junaidi Basri. Mutu dan Kesejahteraan Guru Di Indonesia. Jurnal Pendidikan Islam Rabbani. Vol. 2 No. 1 (2018). Hal. 485.
- Muhammad Ridha Albaar. Desain Pembelajaran Untuk Menjadi Pendidik Yang Profesional. (Ponorogo, Uwais Inspirasi Indonesia).
- Mustofa. 2007. Upaya Pengembangan Profesionalisme Guru Di Indonesia. Jurnal Ekonomi & Pendidikan. Volume 4 Nomor 1.
- Rusydi Ananda, 2018. Profesi Tenaga Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan. Medan: LPPPI.
- Sarah, Siti. 2021.Menjadi Pendidik Profesional di Era Revolusi Inddustri 4.0. (Yogyakarta, K-Media)
- Sedya Santosa. 2010. Profesionalisme Pendidikan Dan Tenaga Kependidikan Berbasis Sistem Dan Kreatifitas. Al-Bidayah. Vol. 2, Desember.
- Suyanto, 2007. Tantangan Profesional Guru di Era Global, (Yogyakarta Universitas Negeri Yogyakarta.)
- Suyatno, 2008. Sertifikasi Guru, Jakarta: Indeks.

T. Darmansah. 2022. Peran Pengawas Pendidikan dan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru, Jurnal Mudabbir Vol. 2 No. 1.

Wibowo. 2014. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

BAB 7

KETERAMPILAN INTERPERSONAL KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN AKTIVITAS KINERJA GURU

A. Pendahuluan

Pendahuluan terdiri dari latar belakang yang memuat teori pendukung yang jelas, perumusan masalah, dan tujuan penulisan ditulis dalam satu bab tanpa sub judul. Pendahuluan memuat 3 - 5 paragraf dimana satu paragraf harus memuat paling tidak 300 kata. Keberhasilan dalam suatu organisasi akan sangat ditentukan oleh kepemimpinan yang dipimpin oleh seorang pemimpin. Artinya, seorang pemimpin menentukan kualitas dari adanya organisasi dalam menjalankan program kerja. Dalam suatu pendidikan sangat membutuhkan seorang pemimpin yang bertanggung jawab dan adil dalam memberikan pendidikan atau pengajaran. Pendidikan merupakan suatu kebutuhan yang diperlukan oleh semua masyarakat dalam menjalani kehidupan sehari-hari, baik dilakukan di dalam kelas maupun di luar kelas. Menurut saya, pendidikan merupakan suatu proses menemukan suatu pengalaman dari yang belum mengetahui menjadi mengetahui. Pendidikan merupakan suatu proses pematangan kualitas hidup, yang didalamnya berkaitan erat dengan faktor penentu keberhasilan pembangunan nasional. Pendidikan juga mempunyai tujuan dan maksud yang harus dicapai untuk mengembangkan potensi yang dimiliki manusia baik sebagai manusia ataupun sebagai masyarakat dengan sepenuhnya (Fadilah, 2020).

Kepemimpinan berasal kata pemimpin. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan dalam mengatur, memimpin, mengelola bawahan. Artinya, memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain tanpa mempedulikan bentuk alasannya. (Hifzha, 2020). Kepemimpinan menurut Sondang adalah motor penggerak sumber dan alat-alat yang tersedia bagi organisasi. (Yusnadi, 2016). Teori tentang kepemimpinan akan berkembang sesuai dengan perkembangan kemajuan zaman, namun pada saat ini terdapat empat pendekatan yaitu berdasarkan sifat, tingkah laku pemimpin, situasional, dan ciri pemimpin yang menjadi acuan bagi orang lain. (Baharudin, 2017).

Kepemimpinan dalam pendidikan ditentukan dari kualitas yang ada di dalam diri seorang pemimpin tersebut. Individu sebagai pemimpin eksistensinya bertanggung jawab terhadap lembaga pendidikan dan pengembangan kepemimpinan sebagai makna perluasan kapasitas seseorang dalam memajemen sesuatu (Syadzili, 2018). Menurut Hadar Nawani, mengatakan bahwa Kepemimpinan pendidikan adalah proses menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi atau lembaga pendidikan terutama untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan. Seorang pemimpin pendidikan dituntut untuk memiliki kemampuan untuk membimbing, menggerakkan serta mendorong dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam lembaga pendidikan. Kepemimpinan pendidikan menurut Soetopo dan Soemanto dalam Syarafuddin adalah kemampuan untuk memengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk dapat mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. (Syarafuddin, 2010). Menurut Hidayat dalam Zaenal Arifin mengatakan bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan suatu usaha atau cara yang dilakukan untuk melakukan perubahan institusi pendidikan ke arah yang lebih baik. (Arifin, 2016). Di dalam jenjang pendidikan masing-masing dipimpin oleh pemimpin seperti rektor, dekan, direktur, kepala sekolah dan pimpinan pesantren. Menurut Morphet dalam

Syarafuddin mengatakan bahwa fenomena kepemimpinan organisasi pendidikan yang diterapkan dalam pendidikan adalah sebagai pengambil keputusan. Menurut Dirawat, dkk dalam Syarafuddin mengatakan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah kemampuan dan proses menggerakkan, mempengaruhi, mengkoordinir orang lain yang mempunyai hubungan dengan pengembangan ilmu pendidikan dan pelaksanaan pendidikan dan pengajaran agar tercapai tujuan pembelajaran yang maksimal (Syarafuddin, 2010).

Contoh dari adanya kepemimpinan dalam pendidikan adalah seorang kepala sekolah sebagai pemimpin resmi (formal leader). Dalam pemimpin resmi maka kepala sekolah diangkat dan ditetapkan secara resmi oleh lembaga pendidikan untuk dapat memimpin sekolah. Kepala sekolah merupakan salah satu bagian yang penting dalam suatu pendidikan di sekolah, jika tidak ada kepala atau pemimpinnya maka sekolah tersebut tidak akan berjalan dengan semestinya. Kepemimpinan kepala sekolah adalah kepemimpinan manajerial, karena kepala sekolah menjalankan manajemen sekolah melalui kemampuan memimpin para guru dan pegawai administrasi di sekolahnya. Menurut Permendiknas Nomor 13 Tahun 2007 ada beberapa hal kompetensi yang harus ada dalam diri seorang pemimpin pendidikan diantaranya, kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial (Sowiyah, 2016). Menurut Morgan dalam Hamdan, bahwa ciri-ciri dari pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang mampu mengenali dan mengendalikan besaran pembinaan kepada bawahan (Fauzi, 2016). Salah satu dari kelima kompetensi diatas salah satunya adalah kompetensi sosial, yang berarti bahwa setiap pemimpin pendidikan harus mempunyai jiwa sosial yang dalam bernasyarakat. Diantaranya berpartisipasi dalam kegiatan sosial bermasyarakat, mampu bekerja sama dengan pihak lain di sekolah, dan memiliki kepekaan sosial terhadap satu orang atau kelompok lain.

Kepemimpinan kepala sekolah berarti hubungan timbal balik yang dilakukan oleh seorang pemimpin dengan guru atau staff lainnya yang ada di sekolah dengan kemampuan interpersonal yang dimiliki oleh kepala sekolah. Dengan mengandalkan kemampuan interpersonal maka akan terjalin hubungan yang saling pengertian dan kerjasama antar personil (sesuai tanggung jawab dan tugas yang telah ditetapkan). Peranan interpersonal berkaitan dengan peranan pengambilan keputusan dalam kegiatan seorang kepala sekolah. Terdapat komponen yang memungkinkan kepala sekolah memberikan dampak atau pengaruh dalam kepemimpinannya yaitu : (1)Kewenangan, yaitu hak formal untuk membuat dan merencanakan keputusan; (2)Kekuasaan, yaitu kemampuan untuk memberikan imbalan terhadap jasa atau sesuatu yang telah dilakukan; dan (3) Pengaruh, yaitu kemampuan untuk memiliki keputusan melaksanakan tanpa berkaitan dengan kekuasaan.

Kepala sekolah mempunyai kewenangan untuk dapat menggerakkan dan mengatur guru dan staff lain yang ada di sekolah agar mau bekerja sama. Seorang kepala sekolah harus mempunyai keterampilan interpersonal (komunikasi interpersonal) yang bagus dan cakap di masyarakat dan dalam lingkungan sosial bermasyarakat. Kepala sekolah juga sebagai motor penggerak bagi sumber daya manusia atau karyawan dan guru yang ada di sekolah. Akan tetapi, peran kepala sekolah dalam suatu organisasi sekolah cenderung belum menunjang tercipta dan terbinanya kepuasan kinerja guru sehingga sulit untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Hal ini disebabkan karena kepala sekolah menekankan pada tugas-tugas saja tanpa memperdulikan perkembangan kompetensi, bakat, komunikasi, dan kinerja guru. Kepemimpinan seperti ini mengakibatkan kebutuhan dan pembinaan guru dan staff kurang diperhatikan. Dalam penelitian ini kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan kepala sekolah dalam berkomunikasi dan membimbing guru dan staff guru untuk dapat meningkatkan kinerja guru dan staff pengajar lainnya (Saleh, 2014).

Menurut Ismi dalam Novan mengatakan bahwa, dalam perkembangan pendidikan di Indonesia akan sangat menentukan perkembangan pembangunan nasional. Hal ini disebabkan karena melalui pendidikan yang bermutu akan tercipta sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas serta memiliki daya saing yang tinggi. (Nurprastika, 2020). Mengapa keterampilan interpersonal dalam pemimpin pendidikan sangat diperlukan? Karena melihat semakin berkembangnya zaman, semua aspek yang dimulai dari etika atau tingkah laku sudah mulai luntur, kemudian semakin mudahnya akses internet menjadikan seseorang tidak peduli atau tidak peka dengan kondisi masyarakat sekitar. Dengan adanya kemampuan atau keterampilan interpersonal yang dimiliki oleh seorang kepala sekolah atau pemimpin pendidikan diharapkan mampu meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia dan kepala sekolah semakin bijaksana dalam menangani pelayanan pendidikan kepada peserta didiknya. Maka dari itu, kepala sekolah memerlukan keterampilan interpersonal yang tinggi dan dapat diterapkan dalam kepemimpinan pendidikan.

Keberhasilan dari suatu pendidikan merupakan salah satu tugas dari seorang kepala sekolah sebagai pemimpin. Menjalin hubungan yang baik antara guru dan pegawai di sekolah merupakan tugas dan tanggung jawab dari kepala sekolah, karena seorang kepala sekolah merupakan pimpinan dari sekolah maka kepala sekolah harus membangun kerja sama dan komunikasi yang baik antara guru dan staff guru lainnya, supaya terus terjalin hubungan yang baik dan akan menjadikan sekolah semakin harmonis dan damai.

B. Keterampilan Interpersonal

Interpersonal merupakan suatu komunikasi yang dibutuhkan setiap individu untuk dapat bersosialisasi dengan orang lain dengan baik. Komunikasi interpersonal dibutuhkan setiap individu karena pada hakikatnya komunikasi interpersonal merupakan salah satu bentuk dari komunikasi pribadi, dimana komunikasi ini memungkinkan untuk setiap

peserta dapat menangkap makna yang diberikan dari komunikasi orang yang satu kepada komunikan dengan bahasa verbal maupun nonverbal (Mulyana 2005).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa keterampilan interpersonal merupakan kemampuan untuk dapat menjalankan komunikasi yang baik dengan orang lain dan dapat berinteraksi sosial serta memahami (peka) terhadap suatu kondisi seseorang. Kemampuan interpersonal sangat dibutuhkan oleh individu dalam bersosialisasi. Seiring berjalannya waktu, individu pasti akan merasa dituntut untuk dapat bersosialisasi, baik itu seorang yang mempunyai karakter introvert pun harus dituntut untuk dapat bersosialisasi dengan orang lain, karena hakikatnya manusia selain makhluk individual mereka juga merupakan makhluk sosial. Maka dari itu, adanya keterampilan interpersonal sangat dibutuhkan setiap individu. Manusia pasti akan merasakan hubungan sosial, hanya saja apakah ia mampu menjalaninya ataukah tidak dalam bersosialisasi. Kemampuan interpersonal yang sudah dikuasai akan diwujudkan dalam bentuk kecerdasan interpersonal, dengan kata lain kecerdasan interpersonal merupakan perwujudan dari kemampuan interpersonal yang meningkat (Hamzah, 2006).

Menurut Wahjosumidjo dalam Mulyadi bahwa keterampilan hubungan manusiawi seorang pemimpin meliputi: (1) Kemampuan untuk memahami perilaku manusia dan proses kerja sama, (2) Kemampuan untuk memahami isi hati, sikap, perilaku dan tingkah laku orang lain, (3) Kemampuan untuk berkomunikasi secara jelas dan efektif, (4) Kemampuan menciptakan kerja sama yang efektif, kooperatif, praktis, dan diplomatis.

C. Aktivitas Kinerja Guru

Saat ini, guru perlu terus meningkatkan diri secara profesional untuk mengikuti tren terbaru, pendekatan pengajaran, dan teknik di bidang pendidikan. Pastinya, tetap up-to-date dan relevan adalah kunci untuk memenuhi kebutuhan

belajar siswa secara memadai dan membantu mereka mencapai potensi penuh mereka dengan sukses. Istilah kinerja guru untuk mendefinisikan hasil yang dapat diamati di kelas dari pelatihan dan pengembangan ini atau kekurangannya. Artinya, seperangkat tindakan, sikap, dan perilaku dalam lingkungan belajar mengajar yang menghasilkan tercapainya tujuan pendidikan bagi siswa. Sederhananya, apa yang guru lakukan, atau tidak lakukan, di kelas berdampak besar pada seberapa efektif kemajuan siswa dalam proses pembelajaran mereka. Oleh karena itu, kita tidak bisa cukup menekankan pengaruh besar kinerja guru terhadap keberhasilan atau kegagalan akademik siswa.

Namun, ciri-ciri apa yang dimiliki oleh para guru yang mahir mencapai tujuan pembelajaran yang diinginkan yang disukai oleh peserta didik, terdiri dari: memiliki sikap positif, Sikap positif tentang pengajaran dan siswa itu sendiri adalah kunci untuk membuat mereka tetap terlibat dan fokus. Juga, menjadi antusias tentang materi pelajaran Anda memotivasi siswa untuk ingin mempelajari apa yang menarik tentangnya.

Biasanya, jika seorang guru menunjukkan komitmen dan kesungguhan, siswa melakukan hal yang sama sebagai balasannya. Tentunya, membina lingkungan yang positif dan sehat sangat bermanfaat bagi perkembangan proses belajar mengajar yang memadai; Penyebar, Cobalah berjalan dengan sepatu siswa Anda dan ingatlah bahwa belajar membutuhkan kerja keras. Beri tahu mereka bahwa kesalahan adalah bagian dari proses dan mereka tidak perlu khawatir jika mereka tidak melakukannya dengan benar pada awalnya. Perhatikan bahwa siswa membutuhkan waktu untuk mengasimilasi informasi baru, jadi jangan salahkan mereka saat melakukan kesalahan. Beri mereka waktu untuk memahami sepenuhnya, dan jika tidak, temukan pendekatan baru untuk menjangkau mereka dengan lebih efektif; Memberikan penjelasan secara jelas, menjaga agar pesan tetap sederhana dan jelas meskipun materi pelajarannya rumit. Jangan lupa bahwa ide dan konsep tersebut baru bagi siswa, jadi lakukan yang terbaik untuk membantu

mereka terbiasa dengan informasi ini. Manfaatkan alat bantu visual, seperti presentasi, bagan, diagram, atau sumber online interaktif lainnya. Mereka memungkinkan siswa untuk memahami konsep lebih mudah tanpa perasaan yang berlebihan.

D. Kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk dapat menggerakkan, menjalankan, mengarahkan, dan memotivasi suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama (Abrar,2015:10). Kepemimpinan juga merupakan kemampuan untuk mengelola semua sumber daya yang ada dalam suatu organisasi sehingga dapat digunakan secara efektif dan efisien. Ada sebagian pendapat menyebutkan bahwa hal tersebut adalah disebut dengan gaya kepemimpinan. Menurut Overton menyebutkan bahwa ada tiga gaya kepemimpinan yaitu: (1)Pemimpin karismatik, yang mempunyai percaya diri yang tinggi, mempunyai tujuan dan visi misi yang jelas untuk masa depan sekolah untuk peran kepala sekolah; (2)Pemimpin transaksional, yaitu pemimpin yang membimbing anggotanya dalam arahan yang dapat membangun tujuan dengan kejelasan peran dan tugas-tugas yang disyaratkan; dan (3)Pemimpin transformasional, memberikan inspirasi kepada anggota untuk memberikan minat yang tinggi untuk membangun semangat organisasi yang baik dan kemampuan pengetahuan dan pengaruh yang kuat terhadap anggotanya.

Kepala sekolah merupakan salah satu pemimpin dalam suatu pendidikan. Menjadi seorang kepala sekolah harus mempunyai kemampuan interpersonal dimana kemampuan interpersonal ini merupakan kemampuan untuk dapat peka terhadap kondisi sekitar, bersosialisasi dengan masyarakat dan berinteraksi antar sesama manusia.

E. Kemampuan Interpersonal dalam Kepemimpinan Pendidikan

Perilaku kepemimpinan yang tinggi ditandai dengan adanya kemampuan dalam berkomunikasi. Komunikasi interpersonal dalam organisasi sekolah menurut Grant memiliki tiga fungsi, yaitu penghubung, mentation, dan regulasi. Sebagai penghubung antara guru dengan siswa, siswa dengan siswa, guru dengan staff guru lain, pengawas, dan sebagainya. Sebagai mentation berkaitan dengan planning, implementation, dan evaluation. Sebagai regulasi ditujukan kepada pengontrolan perilaku dan tugas yang harus dikerjakan (Sarah, 2021). Kemampuan komunikasi yang baik akan mempengaruhi kinerja guru dengan pimpinan (kepala sekolah). Dalam lembaga sekolah kepala sekolah bertanggung jawab penuh dalam memajukan sekolah dan membuat guru dan staff guru lainnya menjalin komunikasi yang baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pengajar dan pengawas sekolah, untuk itu diperlukan komunikasi interpersonal. Dimana dengan adanya komunikasi interpersonal membuat lebih peka dan sadar akan adanya tanggung jawab sebagai guru seorang pengajar.

F. Aktualisasi Keterampilan Interpersonal Untuk Meningkatkan Kinerja Guru

Dalam lingkungan pendidikan yang kompetitif dan dinamis, keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi seringkali dipengaruhi oleh adanya kepemimpinan yang efektif. Dimana dengan adanya keterampilan interpersonal yang cakap dari seorang kepala sekolah membuat kinerja guru semakin meningkat. Contohnya, kepala sekolah tidak hanya memberikan tugas saja kepada guru, namun menanyakan kondisi dan keadaan seorang guru tersebut dalam bertugas. Hal demikian membuat guru terkesan akan sikap yang dimiliki oleh pemimpinnya, dan itu juga berlaku untuk yang berada di luar lembaga pendidikan baik di lingkungan bisnis atau organisasi. Mempunyai kemampuan atau keterampilan komunikasi interpersonal membuat guru mengalami peningkatan kinerja dari seorang guru. Kepemimpinan pendidikan yang efektif

dapat dan seharusnya mengembangkan perspektif etika dalam setiap aspek proses pembuatan keputusan yang dilakukan pemimpin. Dalam hal ini, para pendidik harus memikirkan kembali pendidikan kepemimpinan tradisional yang memfokuskan pada kurikulum biasa menuju pandangan yang lebih komprehensif. Dalam kepemimpinan sebagai sebuah proses merupakan kepemimpinan yang disamakan dengan proses produksi. Proses tersebut terdiri dari masukan, proses, dan keluaran (Zulianto, 2016).

G. Penilaian Kinerja Kepala Sekolah

Kepala sekolah diharapkan mengkoordinasikan semua tugas guru dan bawahan lainnya di sekolah terutama dalam proses belajar mengajar, sehingga semua kegiatan berjalan dengan lancar. Kepala sekolah adalah jabatan kepemimpinan yang tidak dapat diisi oleh orang-orang tanpa pertimbangan. Tugas kepala sekolah juga mengawasi guru dan karyawan sekolah. Melalui definisi tersebut, tugas kepala sekolah sebagai pengawas berarti bahwa ia harus dapat meneliti, menggambar, dan menentukan persyaratan apa saja yang diperlukan untuk kemajuan sekolahnya secara maksimal. Kepala sekolah memiliki peran strategis dalam meningkatkan mutu pendidikan di suatu sekolah. Kepala sekolah tidak hanya berperan sebagai pemimpin pembelajaran, tetapi lebih dari itu kepala sekolah adalah pemimpin dari semua fungsi kepemimpinan di sekolah, seperti perencanaan, pembinaan karir, koordinasi, dan evaluasi. Hal ini didukung dengan standar kepala sekolah yang menyebutkan lima kompetensi yang harus dimiliki kepala sekolah yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi manajerial, kompetensi kewirausahaan, kompetensi supervisi, dan kompetensi sosial.

Kerangka penilaian kinerja kepala sekolah dinilai berdasarkan: 1) menyusun program supervisi pengajaran, 2) melaksanakan supervisi pengajaran, 3) kemampuan memanfaatkan hasil pengawasan. Oleh karena itu, pokok kajiannya adalah supervisi, yang meliputi: 1) unsur-unsur yang diawasi kepala sekolah terhadap guru dalam meningkatkan

kinerja guru, 2) strategi supervisi yang tepat untuk meningkatkan kinerja guru, 3) Umpan balik dan tindak lanjut supervisi kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru. Seorang guru harus memberikan kontribusi terhadap pendidikan di lingkungan sekolah, terutama dalam proses belajar mengajar, karena guru memegang peranan sentral dalam kegiatan belajar mengajar. Kinerja guru tidak lepas dari pengaruh kepemimpinan kepala sekolah. Prioritas utama adalah membenahi dan meningkatkan kualitas pembelajaran dengan meningkatkan guru yang menanganinya. Guru memiliki potensi yang sangat baik dalam diri mereka masing-masing, namun potensi tersebut belum dituangkan dalam kegiatan mengajar secara utuh karena belum mendapat rangsangan motivasi apapun dari pengawas selaku kepala sekolah atau senior. Supervisi kepala sekolah adalah kemampuan kepala sekolah untuk mempengaruhi guru sebagai bawahannya untuk bekerja sama melaksanakan kegiatan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja dengan cara memberikan motivasi dan menyadari bahwa guru bekerja sepenuhnya sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Kepala sekolah dituntut untuk bekerja sama dengan bawahannya, dalam hal ini tentunya guru.

Tujuan supervisi adalah dalam rangka mengembangkan situasi belajar mengajar yang lebih baik melalui pembinaan dan peningkatan profesi guru, dengan rincian sebagai berikut: a) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas belajar mengajar; b) Mengontrol pelaksanaan pendidikan teknik di sekolah dengan aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan; c) Menjamin kegiatan belajar mengajar berlangsung dengan peraturan yang berlaku sehingga berjalan lancar dan memperoleh hasil yang optimal; d) Menilai keberhasilan sekolah dalam pelaksanaan tugasnya. e) Memberikan bimbingan langsung untuk memperbaiki masalah, kekurangan, dan kesalahan serta membantu memecahkan masalah sekolah untuk mencegah kesalahan lebih lanjut. Untuk mengetahui sejauh mana guru dapat melaksanakan pembelajaran, kepala sekolah harus secara berkala melakukan kegiatan supervisi. Salah satunya dapat dilakukan melalui

kegiatan kunjungan kelas untuk mengamati proses pembelajaran, khususnya dalam memilih dan menggunakan media metode yang digunakan dan keterlibatan siswa dalam proses pembelajaran. Tujuan akhir dari kegiatan supervisi pendidikan adalah untuk meningkatkan proses belajar mengajar guru untuk mencapai kualitas proses belajar mengajar dan meningkatkan hasil belajar siswa.

H. Simpulan

Komunikasi atau kemampuan interpersonal sangat dibutuhkan oleh seorang pemimpin pendidikan dalam menjalankan tugasnya. Adanya komunikasi yang baik antara pemimpin dengan guru membuat semakin dekatnya hubungan seseorang dan semakin baik pula kualitas pendidikan yang akan terwujud.

Dengan adanya hubungan komunikasi interpersonal dengan guru dan pemimpin akan terwujudnya peningkatan kinerja dari seorang guru sehingga guru dapat mengevaluasi diri dan kepala sekolah pun dapat mengetahui sisi kebaikan dan keburukan dari seorang guru sehingga nanti akan di evaluasi bersama dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Kepemimpinan pendidikan yang efektif dapat dan seharusnya mengembangkan perspektif etika dalam setiap aspek proses pembuatan keputusan yang dilakukan pemimpin. Dalam hal ini, para pendidik harus memikirkan kembali pendidikan kepemimpinan tradisional yang memfokuskan pada kurikulum biasa menuju pandangan yang lebih komprehensif

DAFTAR PUSTAKA

- Abrar, Unsul. 2021. Pengaruh Peran Kepemimpinan, Motivasi, dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja di IAIN Jember. Magister Manajemen Fakultas Ekonomi : Universitas Jember.
- Agustina, Putri. 2018. Karakteristik Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah Dasar dan Budaya Sekolah di Sekolah Dasar, Jurnal Pendidikan Karakter, Tahun VIII, No.2.
- Arifin, Zaenal dan Sulistyorini. 2021. Konsepsi Pengembangan Kemampuan Pendidikan Islam, Jurnal Shautut Tarbiyah, Vol. 27, No. 1.
- Arifin, Zaenal. 2016. Efektifitas Kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam di Pesantren, Jurnal Pemikiran Keislaman, Vol. 27, No.1.
- Baharudin, Hasan. 2017. Peningkatan Kompetensi Guru melalui Sistem Kepemimpinan Kepala Madrasah, Jurnal Ilmu Tarbiyah Al-Tajdid, Vol. 6, No. 1.
- Fadilah, Nurdan Novan Andi Wiyani. 2020. Model Manajemen Pembiayaan Pendidikan Berbasis Masyarakat di MTS Pakis, Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas, HURI Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman, Vol. 9, Nomor 1.
- Fauzi, Anis. 2016. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Disiplin Kerja Guru SMPN 2 PasarKemis Kabupaten Tangerang, Jurnal Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 4, No. 1.
- Fauzi, Anis. 2022. Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah Bermutu dan Berdaya Saing, Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat, Vol. 2, No. 3.
- Hamzah, Amir. 2009. Teori Multiple Intellegences dan Implikasinnya Terhadap Pengelolaan Pembelajaran, No 2, Vol. 9.

- Hifzha. 2020. Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Perspektif Interdisipliner, Nidhomul Haq, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 5, No. 1.
- Mulyadi. 2010. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu. Malang : UIN Maliki Press.
- Mulyana, Deddy. 2005. Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Nahdalaily, Richa dan Margo Purnomo. 2021. Analisis Kepemimpinan Enterpreunerial Berbasis Keterampilan dalam Ekonomi Berkembang, Journal of Economic, Business and Accounting, Vol. 5, No. 1.
- Nurprastika, Ismi. 2020. Aktualisasi Kecerdasan Interpersonal, Kepala Sekolah dalam Pengembangan Mutu Pedidikan di SD Muhammadiyah 1 Purbalingga : Skripsi, IAIN Purwokerto.
- Oviyanti, Fitri. 2017. Urgensi Kecerdasan Interpersonal bagi Guru, Jurnal Tadrib, Vol. 3, No.1.
- Permadi, Dadi. 2018. Kepemimpinan Transformatif Kepala Sekolah dan Komite Sekolah. PT. Sarana Pancakarya Nusa.
- Saleh, Khairuldan Amalia Nur Aini. 2014. Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan (Studi Tentang Peran Kepala MTSN Model Samarinda dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru), STAIN Samarinda, Jurnal Fenomena, Vol. 6, No.1.
- Sarah, May. 2021. Kepemimpinan Interpersonal dan Implementasinya di Lembaga Pendidikan : Jurnal Edukasi Nonformal, Vol. 2, No.2.
- Sowiyah. 2016. Kepemimpinan Kepala Sekolah. Yogyakarta: Media Akademi.
- Suharsimi Arikunto. 2009. Manajemen Penelitian. Jakarta : Rineka Cipta.
- Syadzili, M. 2018. Model Kepemimpinan dan Pengembangan Potensi Pemimpin Pendidikan Islam, CENDEKIA : Jurnal Studi Keislaman, Vol. 4, No. 2.

Syarafuddin. 2010. Kepemimpinan Pendidikan. Ciputat : Ciputat Press Group.

Yusnadi, Tipe dan Gaya Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Manajemen Berbasis Sekolah, Jurnal Ittihad, Vol. 14, No. 25.

BAB 8

PELAKSANAAN KEBIJAKAN OTONOMI DAERAH DALAM BIDANG PENDIDIKAN

A. Pendahuluan

Pendidikan dan kebudayaan merupakan aspek pemerintahan yang perlu mendapat perhatian dalam otonomi daerah. Karena pendidikan penting sebagai akses keberhasilan dalam membangun kualitas negara bangsa. Itulah sebabnya belajar belajar sangat penting di mana pendidikan dapat mengantarkan bangsa menuju kesuksesan. artinya suatu negara dengan sumber daya manusia (SDM) yang melimpah akan mempengaruhi kehidupannya.

Pendidikan merupakan masalah penting yang tidak boleh diabaikan di negeri ini. Pendidikan sebagaimana dimaksud dalam Pendidikan di Republik Indonesia tahun 2003 berdasarkan UU No. 20 tentang sistem pendidikan nasional, artinya seorang peserta didik dapat secara aktif mengembangkan potensi spiritual atau daya religinya, yaitu upaya sadar dan disengaja untuk menciptakan lingkungan dan proses belajar yang mendorong pembelajaran. Pengendalian dari individualitas dan kecerdasan, akhlak mulia dan keterampilan yang diperlukan bagi diri sendiri, bagi masyarakat, bagi negara, bagi bangsa (Desi Pristiwanti, 2022).

Perkembangan pendidikan di Indonesia telah mengalami berbagai reformasi dari sentralisasi ke desentralisasi termasuk sistem manajemen pendidikan, dari yang dahulunya sentralistik yaitu tertutup menjadi terdesentralisasi yaitu terbuka. Secara hukum, telah terjadi perubahan sistem politik di Indonesia yang di dalamnya juga terjadi reformasi pada manajemen pendidikan.

Perubahan tersebut dikodifikasikan dalam berbagai peraturan perundang-undangan. Dalam semangat desentralisasi pendidikan, pemerintah daerah harus diberikan insentif yang lebih besar untuk memanfaatkan dan mengembangkan keunggulan lokal untuk meningkatkan mutu pendidikan.

Sistem baru telah muncul di bidang pendidikan sebagai administrasi terpusat. Hal ini berdampak pada pengelolaan sistem pendidikan, sumber daya manusia, kurikulum, teknologi, dan pendanaan anggaran pendidikan oleh pemerintah pusat. Akibatnya, pemerintah daerah dan lembaga akademik kekurangan ruang yang diperlukan untuk menyelenggarakan pendidikan di daerah mereka dengan cara yang unik dan kreatif.

Era reformasi di Indonesia telah membuka babak baru dalam kebijakan pendidikan. Di sisi lain, hari ini kita menjalankan sistem pendidikan yang terotonom. Sistem seperti itu akan memberikan kekuatan lebih kepada pemerintah daerah dan lembaga pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikan guna menentukan masa depan anak dan mengurangi pengaruh pemerintah pusat dalam pendidikan.

Dalam pelaksanaannya, otonomi daerah dalam bidang Pendidikan masih ditemukan beberapa persoalan yang dihadapi seperti kurangnya kesiapan pemerintah daerah dalam mengelola tenaga pendidik dan kependidikan, sumber daya manusia yang belum memadai, serta sarana dan prasarana yang belum tersedia. Hal ini merupakan pekerjaan yang harus dilakukan oleh pemerintah daerah dalam melaksanakan otonomi daerah khususnya dalam bidang Pendidikan.

Dengan dilaksanakannya pemerintahan sendiri di daerah, masyarakat mengharapkan pelayanan publik yang lebih baik, lebih cepat dan lebih akuntabel dari pemerintah. Shivkani berpendapat bahwa pemberian dan pemajuan otonomi pendidikan di daerah sangat strategis bagi daerah untuk meraup dan mengkapitalisasi keuntungan lokal baik di daerah yang sedang berkembang maupun yang sudah maju, terutama yang berkaitan langsung dengan sumber daya manusia dan sumber daya alam. Komunitas telah berkembang pesat untuk

memecahkan kebekuan dan kemunduran yang lazim di masyarakat. Dengan adanya otonomi pendidikan, diharapkan pemerintah daerah di tingkat kabupaten dan kota mulai berperan lebih besar dalam pengelolaan pendidikan. Demikian pula, mendukung penduduk yang lebih luas dengan menawarkan program pendidikan dan budaya di tingkat kabupaten dan kota oleh organisasi non-terstruktur sesuai dengan kebutuhan dan peluang daerah.

B. Kebijakan Otonomi Daerah

Otonomi mengacu pada berbagai kebutuhan dalam bidang kehidupan, termasuk kebutuhan individu atau keluarga untuk memutuskan tempat tinggal, memilih makanan, mencari dan memutuskan pasangan, bentuk dan tempat tinggal, dan berpindah dari satu tempat ke tempat lain dan yang terpenting otonomi memilih jenis dan tingkat pendidikan. Oleh karena itu, otonomi pendidikan berarti cara setiap daerah menyelenggarakan pendidikan sesuai dengan keinginan dan kemampuannya (Mukhsin, 2019).

Pengalihan kekuasaan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah memberikan arti yang jelas bagi pelaksanaan otonomi daerah. Otonomi daerah dapat terjadi sebelum atau sesudah pendelegasian wewenang, dan untuk mewujudkan pemerintahan yang otonom sesuai dengan ketentuan UU Pemda tahun 2004, kewenangan tersebut harus dipahami secara menyeluruh untuk menghindari hasil yang kontraproduktif dari pelaksanaannya (Hermansyah, 2022).

Untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, peran, dan pemberdayaan masyarakat dimaksudkan kewenangan yang maksimal dalam bidang pemerintahan. Selanjutnya diharapkan daerah mampu meningkatkan daya saingnya melalui otonomi yang seluas-luasnya dengan memperhatikan nilai-nilai demokrasi, keadilan, pemerataan, keistimewaan dan kekhususan serta potensi dan keragaman daerah dalam kerangka Negara Kesatuan. Negara Republik Indonesia (Mauliza Nur Fadhillah, 2022).

Otonomi daerah merupakan kondisi yang menguntungkan bagi daerah untuk mencapai potensi terbaiknya secara optimal. Artinya, daerah diberi kewenangan untuk mengelola wilayahnya sendiri dan jika memungkinkan terdapat masalah yang tidak dapat diselesaikan oleh daerahnya dalam hal integritas teritorialnya harus diserahkan kepada negara untuk mengidentifikasi, merumuskan, dan menyelesaikannya (Lintang Prabowo, 2020).

Pemerintahan sendiri atau otonomi adalah penyelenggaraan negara sendiri melalui tindakan dan kebijakan daerah yang mempertahankan hak, kewajiban dan wewenang dalam kerangka negara, tanpa melanggar konstitusi. Kebijakan otonomi daerah terutama difokuskan pada pencapaian tujuan. Memberi otonomi daerah kebebasan dalam mengembangkan jasa layanan dan keamanan masyarakat yang lebih baik. Otonomi daerah dengan cara baru harus ditetapkan oleh pemerintah daerah untuk mengontrol kekuasaan pemerintah agar upaya mereka cukup dan fokus pada kebutuhan rakyat. Karena kemandirian lokal bukanlah sebuah tujuan, melainkan sebuah proses.

Pelaksanaan otonomi daerah menurut UU No. 22 Tahun 1999 Generalitat, kemudian diubah dengan UU No. 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah, kemudian UU No. 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah berarti adanya masyarakat yang otonom dan sekaligus mempunyai kekuasaan, hak dan menerima atau melimpahkan tugas mengurus urusan negara di bidang tertentu dari pemerintahan kepada daerah (Sahrudin, 2023). Sektor pendidikan merupakan sektor publik yang terdesentralisasi. Dalam pelaksanaannya, otonomi pendidikan daerah di Indonesia masih memiliki banyak permasalahan, baik dalam praktik maupun praktiknya. Suatu masalah yang perlu segera diatasi, karena dikhawatirkan dapat menimbulkan dampak negatif yang lebih serius terhadap pelaksanaan otonomi pendidikan. Itulah mengapa UU Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 (SISDIKNAS) memberikan dukungan yang kuat dan jelas, dalam implementasinya otonomi daerah di bidang pendidikan

harus berada dalam kerangka negara tunggal sistem pendidikan nasional Indonesia (Hamidah, 2020).

Pelaksanaan otonomi daerah di bidang pendidikan dalam Pasal 11 Ayat 2 Pasal. No. 22 Tahun 1999 akan mengembangkan daerah otonom di pemerintahan dan kota, yaitu dalam bidang pekerjaan umum, kesehatan, pendidikan dan kebudayaan dan lain-lain. Dan kegiatannya diatur pada Pasal 2 Ayat (11) No. 25 tahun 2000 disebutkan bahwa kompetensi pusat adalah menyusun kurikulum dan penilaian nasional serta menetapkan jumlah mata pelajaran (Anton Hutomo Sugiarto, 2019).

Dalam proses otonomi pendidikan, badan pemerintahan daerah memiliki kewenangan untuk mengatur, mengurus, mengarahkan dan mengawasi sebagai badan daerah yang unggul. Karena itu, dalam penyelenggaraan desentralisasi pendidikan sangat memerlukan suatu komitmen. Dalam pelaksanaan desentralisasi pendidikan di daerahnya masing-masing, diharapkan pemerintah daerah dapat menciptakan strategi dan inovasi. Karena pemerintah Daerah diyakini dapat mengetahui dan mengerti apa yang seharusnya dilaksanakan dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan di daerahnya (Noviyana Sari, 2022)

Hardiyanto menjelaskan otonomi pendidikan sebagai model manajemen pendidikan yang memungkinkan sekolah untuk menentukan pilihan dan mengedepankan mutu pengajaran dan profesionalisme guru, yang saat ini menjadi perhatian berbagai kalangan baik di tingkat regional maupun internasional oleh berbagai kalangan. Dalam pengertian Hardiyanto, konsep otonomi pendidikan lebih mengacu pada pendidikan sebagai satu kesatuan dalam penyelenggaraan pendidikan, dimana sekolah menentukan terselenggaranya pendidikan.

Otonomi pendidikan bertujuan untuk melibatkan masyarakat, sekolah dan pemerintah daerah dalam pengelolaan pendidikan yang bermutu. Penyelenggaraan pendidikan yang bertumpu pada potensi lokal dan nilai-nilai budaya dihasilkan dari otonomi pendidikan (local wisdom) (Erik Purwanti, 2022).

Kemandirian atau otonomi pendidikan, bukanlah kebijakan yang tidak berdasar. Di Indonesia, ada tiga alasan utama mengapa otonomi Pendidikan diimplementasikan.

Yang pertama adalah alasan psikologis. Sebagaimana telah disebutkan di atas, kebijakan pemerintah telah melumpuhkan peluang kreativitas, inovasi, bahkan kecerdasan sosial yang disebut sentralisme. Selain itu, pemerintah daerah memiliki sedikit kekuasaan terhadap institusi pendidikan di daerahnya. Kedua faktor ini akan menjadi perkara saat berlakunya orde baru dan akan bermasalah saat orde baru berakhir. Sistem pendidikan terpusat dianggap menghambat kreativitas dan inovasi para guru dan pengelola sekolah, karena semuanya dibakukan oleh pemerintah pusat melalui rencana serta materi pembelajaran. Dengan demikian, sistem tersebut kekurangan kapasitas otoritas pendidikan lokal untuk memaksimalkan keragaman kecerdasan lokal dan sumber daya lokal, karena pemerintah pusat sebagian besar membuat keputusan penting.

Kedua: alasan politik. Ini sangat berkaitan dengan psikologis. Dimensi politik adalah kekuasaan, kewenangan atau kekuasaan yang ada, seperti tata kelola pendidikan. Selama masa reorganisasi orde baru, pemerintah pusat biasanya memiliki kewenangan yang lebih besar daripada kewenangan pendidikan daerah. Hal ini dilakukan melalui kantor wilayah Dinas Pendidikan di setiap kabupaten dan Dinas Pendidikan di setiap kabupaten atau kota, yang merupakan bagian dari sistem pemerintahan. Struktur ini menyiratkan bahwa berbagai pemangku kepentingan pendidikan, mulai dari desain kurikulum hingga penunjukan kepala sekolah dan guru, merupakan kekuatan terpusat.

Ketiga: alasan hukum. Alasan hukum di sini terletak pada penerapan ketentuan yang diberikan. Karena alasan psikologis dan politik tersebut di atas sebagai ketika kekuasaan terpusat berakhir, dibuatlah undang-undang yang mengatur pemerintahan daerah dan memberikan kekuasaan yang lebih besar. Jenis Pelayaran Mengenai pemerintahan daerah. Undang-

Undang No. 22 Tahun 1999 secara resmi mengakhiri sistem pemerintahan sentralisasi, yang berarti pimpinan pemerintahan pusat diberikan kekuasaan yang sangat besar. Aturan ini kemudian diganti dengan Peraturan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004, yang kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2008, yang juga mengatur tentang pemerintahan daerah.

Di antara asas di atas adalah dasar dari otonomi, yaitu pelimpahan wewenang atau kewenangan dari pemerintah pusat, termasuk pelimpahan pendidikan kepada pemerintah daerah. Pemerintah pusat mengakui bahwa pemerintah daerah cenderung mengetahui lebih banyak tentang kebutuhan pendidikan di daerah mereka dan karenanya harus mengembangkan kebijakan dan program yang secara langsung menentukan kebutuhan dan peluang masyarakat. Dan harapan berikutnya adalah pesatnya perluasan pendidikan sebagai salah satu cara untuk melatih masa depan bangsa Indonesia.

Ketiga alasan tersebut di atas menjelaskan bahwa otonomi daerah, yang termasuk di dalamnya otonomi manajemen pendidikan, tidak hanya terkait dengan kehendak pihak perseorangan, melainkan kebutuhan masyarakat dan rasa kemasyarakatan yang kuat. Pembentukan undang-undang tersebut merupakan landasan hukum bagi pelaksanaan otonomi daerah, yang sah menurut tuntutan-tuntutan yang telah diuraikan di atas (Pusat Pengembangan Otonomi Daerah, November 2018).

Tercapainya otonomi daerah tentunya memiliki arti penting tersendiri, demikian juga bagi bidang pendidikan. Kinerja lembaga pendidikan yang lebih terkontrol dipengaruhi oleh fakta bahwa lanskap pendidikan Indonesia berkembang sebagai perpanjangan dari sistem birokrasi. Selain itu, karena kepentingan pemerintah didorong oleh kepentingan pragmatis, hak sekolah tidak diatur dengan cara ini. Karena masyarakat tidak dilibatkan dalam perencanaan, pelaksanaan, maupun pengawasannya, pendidikan di Indonesia tidak dilaksanakan sesuai dengan tuntutan masyarakat (Tjalla, 2022).

C. Implementasi Kebijakan Otonomi Daerah dalam Bidang Pendidikan

Implementasi didefinisikan sebagai suatu pekerjaan, penerapan. Kebijakan implementasi adalah aturan tertulis yang merupakan keputusan resmi dari organisasi khusus untuk mengatur karakter dalam menciptakan standar nilai dalam bermasyarakat. Kebijakan menjadi determinan penting dari perilaku anggota organisasi atau komunitas masyarakat, dan kebijakan cenderung sebagai pemecahan masalah dan proaktif.

Menurut Mulyasa, otonomi manajemen pendidikan melibatkan pelimpahan kewenangan pendidikan tinggi kepada kabupaten, daerah dan kotamadya untuk mengelola sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan daerahnya (M. Fajri Syahrone Siregar, 2021). Perubahan kelembagaan begitu diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan satuan kerja yang membentuk manajemen lembaga pendidikan di suatu daerah bagian yang harus memenuhi persyaratan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas.

Termasuk masalah manajemen sumber daya manusia yang terkait dengan perubahan anggaran untuk profesionalisme, kepegawaian dan pelatihan.

Kebijakan tentang otonomi daerah dan otonomi dalam pendidikan mencakup sejumlah tujuan tambahan untuk membantu peserta didik mengembangkan kemampuan, pengetahuan, dan sikap yang diperlukan untuk berkontribusi pada berbagai aspek masyarakat, termasuk, tidak mengherankan, semua aspek pengelolaan lembaga Pendidikan (Ahmad Taufik, 2022).

Ciri-ciri Kebijakan pendidikan memiliki karakteristik yang khusus, yakni:

1. Agar pendidikan maju, tujuan pendidikan suatu kebijakan pendidikan harus tepat dan tepat sasaran;
2. Kebijakan pendidikan akan dipraktikkan jika memenuhi persyaratan hukum formal; ada syarat- syarat yang harus dipenuhi agar kebijakan pendidikan diakui dan

diberlakukan secara sah di suatu daerah. Mengingat hirarki konstitusional, kebijakan pendidikan harus sesuai dengan kewajiban konstitusional. yang ada di suatu daerah sebelum dapat dinyatakan sah dan resmi diberlakukan di daerah tersebut. Inilah bagaimana kebijakan pendidikan yang sah dapat muncul;

3. Kebijakan pendidikan harus memiliki manfaat operasional, yaitu suatu konsep operasional yang dapat dilaksanakan secara achievable;
4. Kebijakan pendidikan harus dilakukan oleh pemegang kekuasaan, manajemen akademik harus ditangani oleh para ahli di bidangnya. Hanya sebagian kecil yang membuat kebijakan pendidikan adalah legislator, administrator sekolah, dan otoritas pendidikan.
5. Kebijakan pendidikan yang terukur (evaluable) tentunya tidak luput dari situasi nyata yang diamati. Jika baik dan berhasil perlu didukung dan ditingkatkan, dan diperbaiki jika terjadi kesalahan.
6. Ikuti sistem. Tentu saja, kebijakan pendidikan juga merupakan sebuah sistem, sehingga setiap fitur yang ingin dikontrolnya harus memiliki sistemnya sendiri yang berbeda. Hal ini perlu dipantau secara ketat untuk mencegah munculnya kelemahan hukum internal selama implementasi. Kemudian kebijakan pendidikan harus diintegrasikan secara eksternal ke dalam kebijakan lainnya agar dapat memperjelas pencapaian tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Yaitu baik kebijakan moneter yang sehat, kebijakan politik yang efektif, dan bahkan kebijakan pendidikan di atas, di bawah, atau di sampingnya, serta daya saing barang berbasis sumber daya yang diproduksi secara lokal (AS, 2019).

Sistem otonomi sekarang mengawasi manajemen pendidikan daripada yang terpusat. Otonomi pendidikan mengacu pada pemberian lokalitas lebih banyak kontrol dan otoritas untuk membuat keputusan dan menemukan jawaban atas isu-isu yang mempengaruhi pendidikan. Pemerintahan negara dan pemerintahan daerah sebagai daerah otonom, sesuai

dengan Keputusan Pemerintah No. 25 Tahun 2000, kewenangan negara terbatas pada pendidikan dan kebudayaan di bidang-bidang berikut ini (Ishak, 2021):

1. Mendefinisikan standar kompetensi bagi siswa dan warga negara terpelajar, menguraikan kurikulum nasional dan metode penilaian kinerja akademik secara nasional, dan memberikan pedoman pelaksanaan
2. Menentukan standar materi formal.
3. Daftar persyaratan untuk memperoleh dan berlatih gelar.
4. Mengidentifikasi pedoman untuk pendanaan pendidikan.
5. Menetapkan persyaratan penerimaan siswa dan persyaratan pelatihan dan pelatihan kerja.

Kompetensi pemerintah negara mencakup:

1. Menentukan kebijakan penerimaan bagi pelajar dan mahasiswa dari kelompok minoritas, terbelakang, dan/atau kurang mampu.
2. Membantu pembelian buku-buku dasar/modul belajar TK, SD, SMP dan ekstrakurikuler.
3. Membantu atau memfasilitasi penyelenggaraan pendidikan tinggi, termasuk kurikulum, akreditasi, dan rekrutmen tenaga akademik.
4. Refleksi pembukaan dan penutupan perguruan tinggi.
5. Menyelenggarakan kursus pendidikan khusus dan pelatihan dan/atau peningkatan guru.
6. Menyelenggarakan museum daerah, pelestarian monumen, penelitian sejarah, kajian sosial dan budaya serta pengembangan bahasa dan adat istiadat daerah.

Otonomi pengetahuan sangat penting untuk mencapai pengembangan pengetahuan dengan fokus pada keragaman. Menurut Santoso S. Hamijoyo (Rahim, 2017), beberapa langkah yang harus dilakukan dalam pelaksanaan otonomi pendidikan yaitu:

Model tata kelola dan pelaksanaannya harus demokratis.

1. Pemberdayaan masyarakat harus menjadi tujuan utama.
2. Partisipasi masyarakat harus menjadi tujuan utama.

3. partisipasi masyarakat harus menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pengelolaan, bukan hanya untuk pemangku kepentingan
4. Untuk kepentingan mahasiswa dan masyarakat umum, pelayanan harus lebih cepat, efisien dan efektif dibandingkan dengan era kerja sentralistik.
5. Penguatan sistem pendidikan nasional memerlukan penghargaan di dalamnya terhadap aspirasi, nilai dan norma lokal yang beragam.

Adapun Berikut beberapa faktor pendukung dalam implementasi kebijakan adalah (AS Andi Mahyul, 2019):

1. Komunikasi. Tiga aspek penting dari berlangsungnya komunikasi kebijakan yaitu: penyebaran, kejelasan, dan konsistensi. Komunikasi merupakan faktor pertama yang mendukung implementasi kebijakan. Pejabat pelaksana keputusan harus memastikan bahwa keputusan telah disusun dan memberikan perintah untuk melaksanakannya. Faktor kedua yang mempengaruhi pembuatan kebijakan adalah transparansi. Dengan kata lain, pedoman pelaksanaan tidak hanya diberikan kepada pembuat kebijakan, tetapi komunikasi yang disampaikan juga harus transparan. Faktor ketiga yang mendukung implementasi kebijakan adalah konsistensi. Agar implementasi kebijakan berhasil dengan baik, proses implementasi harus konsisten dan jelas.
2. Sumber-sumber pendukung merupakan bagian penting dalam pelaksanaan kebijakan meliputi: Sumber Daya Manusia (SDM) yang memadai dan keterampilan yang mumpuni untuk memenuhi kewajiban mereka, kekuasaan dan sarana yang mendukung dalam penyediaan layanan Publik.
3. Struktur Birokrasi. Birokrasi adalah satu Tubuh yang paling umum bahkan di dalam pelaksanaan kebijakan secara menyeluruh, baik struktur pemerintahan maupun organisasi swasta.
4. Kecenderungan atau perilaku. Kecenderungan karakteristik para pelaku memiliki dampak yang signifikan terhadap implementasi kebijakan yang baik. Jika pelaksana berperilaku

baik dalam melaksanakan kebijakan tertentu, maka dalam hal ini berarti adanya sebuah dukungan, yang mungkin mereka akan mengimplementasikan kebijakan tersebut seperti yang diinginkan oleh pembuat keputusan semula.

Berikut beberapa faktor penghambat pengimplementasian kebijakan menurut Bambang Suggono, adalah:

1. Isi kebijakan, yaitu Pengembangan kebijakan gagal karena isi kebijakan belum jelas, yaitu tujuan, proses, prioritas implementasi, atau program kebijakan yang ditetapkan tidak memadai dan terlalu umum atau kurang. Kedua, karena belum adanya ketentuan internal dan eksternal dari kebijakan yang berlaku. Ketiga, jumlah kebijakan yang akan diterapkan mengalami kekurangan. Keempat, alasan lain kegagalan kebijakan pemerintah mungkin berasal dari kurangnya sumber daya seperti waktu, biaya atau sumber daya dan personel.

Sebagai contoh tujuan kebijakan. Untuk mencapai pemerataan pendidikan adalah tujuan dari pelaksanaan kebijakan ini, Penghapusan kasta dan pilih kasih, tidak adanya diskriminasi, dan pemberian kesempatan belajar yang sama bagi semua peserta diperlukan untuk pendidikan yang berkualitas tinggi yang dapat menghasilkan siswa yang luar biasa.

2. Informasi penerapan kebijakan publik melibatkan akses pejabat yang bersangkutan langsung terhadap informasi yang diperlukan atau penting untuk pelaksanaan tugas mereka secara efektif. Informasi ini tidak tersedia, misalnya karena masalah komunikasi.

Untuk mencapai hasil yang dibutuhkan, lembaga tambahan mendukung dan bekerja sama dengan Dinas Pendidikan dan sekolah, yang berfungsi sebagai pelaksana utama. Untuk mencapai tujuan kebijakan, pengetahuan masyarakat sebagai kelompok sasaran juga ditawarkan di samping komunikasi dan koordinasi antar pelaksana

kebijakan.

3. Dukungan untuk implementasi kebijakan pemerintah akan lebih sulit apabila dukungan untuk implementasi kebijakan tidak memadai.

Sumber daya khususnya sumber daya manusia dan sumber daya non-manusia, diperlukan untuk mendukung kebijakan. Sumber daya non-manusia, seperti infrastruktur dan dana, digunakan untuk memfasilitasi implementasi kebijakan. Sumber daya manusia meliputi individu-individu yang terlibat dalam implementasi kebijakan mulai dari latar belakang sumber daya manusia pendidikan yang tidak sesuai, pengalaman profesional, dan banyak energi latar belakang pengetahuan Sekolahnya tidak relevan dengan pekerjaannya.

4. Alokasi kemampuan alasan sebab tidak dilaksanakannya kebijakan pemerintah yang juga merupakan aspek penting dari aspek alokasi kemampuan antar aktor yang terlibat dalam pelaksanaannya.

Mengenai perbedaan antara otoritas dan pelaksana tanggung jawab dalam skenario ini. Dalam menerapkan struktur organisasi dapat menimbulkan masalah yang timbul jika kekuasaan dan tanggung jawab tidak cukup sesuai dengan pembagian tugas. Masalah alokasi tugas menghambat pelaksanaan kebijakan. Penyelenggaraan pendidikan masih efektif dalam hal penempatan SDM mirip dengan manajemen pengangkatan dalam pendidikan, yang mengabaikan latar belakang dan profesionalisme, Karena keterbatasan ini, pandangan para pelaksana kebijakan tentang kekuasaan dan tanggung jawab yang harus mereka emban dapat terpengaruh (Meylan Siswara Handani, 2020).

D. Kebijakan Otonomi Pendidikan

Makna otonomi pendidikan yang sebenarnya adalah memberikan amanah berupa tanggungjawab pendidikan kepada pemangku kepentingannya, yaitu masyarakat. Dalam Otonomi pendidikan, masyarakat secara langsung mengontrol

dan mengelola ketersediaan baik fasilitas dan mutu pendidikan. Penyelenggara pendidikan harus melibatkan masyarakat karena masyarakat merupakan stakeholder pertama dan utama dalam proses pendidikan. Dengan demikian, fasilitas pendidikan, termasuk kelangsungan pendidikan, tujuan pendidikan, dan standar pendidikan menjadi tanggung jawab masyarakat sekitar. Meningkatnya keterlibatan masyarakat seringkali mendorong sekolah untuk terus berlanjut. Penelitian menunjukkan bahwa sekolah berkinerja tinggi mempromosikan keterlibatan masyarakat yang lebih baik, khususnya keterlibatan orang tua dalam mencapai tujuan sekolah. Orang tua siswa memiliki banyak kesempatan untuk mengetahui kurikulum pembelajaran serta program sekolahnya.

Sifat otonomi dalam pendidikan berbeda dengan otonomi di bidang lain. Otonomi pendidikan tidak tetap di tingkat kabupaten/kota, tetapi meluas ke sekolah sebagai otoritas pendidikan. Ketika kekuasaan dialihkan ke sekolah, sekolah diharapkan dapat menentukan arah pengembangan program berdasarkan keadaan dan kemampuan lokal. Otonomi pendidikan merupakan bagian dari upaya pemerintah untuk memperkuat semua sekolah. Sekolah mandiri yang mengembangkan keterampilan manusia dan lingkungan untuk menjadi sekolah yang sukses.

Saat ini, prestasi pendidikan dipandang membutuhkan otonomi pendidikan. Otonomi pendidikan dianggap dapat membantu memecahkan persoalan-persoalan di bidang pendidikan. Sistem pendidikan yang kokoh akan dikembangkan di suatu daerah dengan otonomi pendidikan. Demokrasi pendidikan melibatkan keterlibatan masyarakat yang tulus dan meluas, mendorong kemandirian, mempercepat pelayanan, dan menciptakan peluang bagi sumber daya daerah untuk dimanfaatkan secara efisien dalam pembangunan Pendidikan (Ayu, 2017).

Sekolah diprioritaskan dalam teknik manajemen pendidikan karena otonomi pendidikan. Investigasi kesenjangan, kemampuan, dan keragaman kondisi lokal dan

komunal merupakan keuntungan lain dari otonomi. Pergeseran paradigma dalam sistem pendidikan diperlukan untuk ini. Perubahan pendidikan itu perlu dan nyata. Pelaku dan penyelenggara diberi kesempatan menunggu karena pendidikan harus aktif, kritis, dan siap menghadapi perubahan.

Otonomi pendidikan merupakan implementasi kebijakan peningkatan pendidikan yang mengedepankan kebhinekaan. Dalam penyelenggaraan pendidikan untuk otonomi pendidikan, beberapa faktor harus diperhatikan, yaitu: (1) model tata kelola dan pelaksanaannya harus demokratis; (2) pemberdayaan masyarakat harus menjadi tujuan utama; (3) keterlibatan masyarakat tidak terbatas pada individu, tetapi harus menjadi bagian dari proses bisnis secara keseluruhan; (4) pelayanan harus lebih cepat, efisien, dan efektif selama masa konsentrasi untuk kepentingan mahasiswa dan masyarakat; dan (5) bertujuan untuk menghormati keragaman dan norma serta nilai lokal serta memperkuat sistem pendidikan negara (Abdul Rosyid, Latar Belakang dan Visi Otonomi Pendidikan di Indonesia, 2022).

Dalam kaitannya dengan otonomi daerah, kebijakan otonomi pendidikan mencakup unsur-unsur sebagai berikut, antara lain:

1. Secara umum, tujuan otonomi pendidikan adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan dalam menanggapi “kesalahan” yang dilakukan selama 20 tahun menangani masalah kuantitatif.
2. Dari segi otonomi daerah, otonomi pendidikan mengacu terhadap melemahnya kekuasaan pemerintah pusat dan meluasnya kekuasaan daerah otonom terutama dalam bidang pendidikan yang perlu dibarengi dengan peningkatan pemberdayaan masyarakat dan partisipasinya.
3. Dalam kaitannya dengan otonomi daerah, terdapat potensi pertarungan antara otonomi pendidikan dengan kepentingan ekonomi dan keuangan sebagai daya tarik antara pemerintah daerah otonom dan lembaga pendidikan.

4. Penempatan di lembaga pendidikan harus dirancang dengan jelas agar otonomi pendidikan dapat berjalan dengan sendirinya.
5. Struktur kelembagaan pada tingkat dan tempat yang merupakan unsur fundamental dalam keberhasilan otonomi pendidikan, beroperasi atas dasar desentralisasi dan gagasan administrasi berbasis sekolah di tingkat sekolah.
6. Otonomi pendidikan sudah semestinya berjalan seiring dengan kebijakan akuntabilitas, terutama dalam kaitannya dengan mekanisme pembiayaan.
7. Kebijakan otonomi pada tingkat pendidikan tinggi masih dalam kerangka otonomi keilmuan.
8. Strategi otonomi pendidikan tinggi juga harus mempertimbangkan kenyataan bahwa pendidikan tinggi merupakan sumber daya nasional dalam konteks otonomi daerah.
9. Di tingkat makro terlepas dari isinya, otonomi pendidikan tinggi harus menunjukkan kehebatan dan keistimewaannya (Sumirat, 2021).

Segala sesuatu yang telah dilakukan dalam kasus Indonesia tampaknya mengarah pada tahap akhir privatisasi ini. Tuntutan otonomi yang kuat tidak dapat dipisahkan dari kelemahan konseptual dalam penyelenggaraan pendidikan nasional, khususnya di era sistem baru.

Otonomi pendidikan sangat berguna untuk meningkatkan kepuasan tenaga kependidikan dalam bekerja, untuk melakukan manajemen yang efektif, serta untuk membuat kebijakan khusus dalam sistem pendidikan. Begitu pula dengan otonomi pendidikan, kita dapat mengoptimalkan sumber daya dan mengelola sistem pendidikan dengan budaya yang ada, sehingga kemandirian pendidikan memiliki banyak manfaat untuk meningkatkan mutu pendidikan (Sri Diana Putri, 2019).

Secara situasi yang ada di lapangan, memang benar dan harus diakui masih ada sebagian daerah yang tidak siap menerima kewenangan dari pemerintah pusat, khususnya di bidang pendidikan. Sedangkan menurut Sam M. Cham dan Tutti

T. Sam, ada beberapa alasan mengapa beberapa daerah bagian belum siap untuk menganut desentralisasi pendidikan, di antaranya adalah:

1. Sumber Daya Manusia (SDM) tidak cukup. Di beberapa daerah, kualitas sumber daya manusia belum mampu memahami, menganalisis dan menerapkan konsep desentralisasi pendidikan dengan baik.
2. Sarana dan prasarana yang memadai dan memadai masih belum tersedia. Hal ini terkait erat dengan ketersediaan pembiayaan di setiap daerah. Sampai saat ini, beberapa daerah mungkin masih khawatir dengan trickle down system yang dibuat oleh pemerintah pusat.
3. Kontribusi Pendapatan Asli Daerah (PAD) terlalu rendah. Terdapat beberapa daerah yang kita sebut sebagai daerah terbelakang, secara langsung menentang penerapan kebijakan desentralisasi pendidikan.
4. Secara psikologis, mental mereka tidak mau menghadapi perubahan. Meskipun perubahan adalah suatu keharusan. Tetapi, setiap orang memiliki perspektif dan pendapat yang berbeda tentang perubahan. Beberapa dari mereka menganggap perubahan itu mengganggu da sebagai sebuah tragedi.
5. Mereka juga waspada atau cemas oleh upaya reformasi. Upaya pembaruan merupakan salah satu bentuk perubahan. Reformasi sektor pendidikan saat ini disebut reformasi kurikulum, guru kembali terlibat dalam berbagai kegiatan seperti pembaruan, pengujian, dan lain-lain (Maisyanah, 2018).

Agar otonomi pendidikan berjalan secara efektif, tidak hanya pengalihan kekuasaan dan pendanaan dari pemerintah pusat ke pemerintah daerah, tetapi otonomi juga harus mencakup pengalihan kekuasaan ke sekolah dalam hal pengembangan kebijakan organisasi pengajaran dan proses dan pembelajaran, manajemen sumber daya manusia, struktur dan perencanaan di tingkat sekolah, serta sumber daya keuangan sekolah (Yuliani, 2020).

E. Kesimpulan

Dari penjelasan sebelumnya, jelas bahwa dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014, otonomi daerah atau disebut juga dengan pemerintahan sendiri adalah pengakuan oleh pemerintah pusat atas kewenangan daerah untuk mengendalikan urusan pemerintahan sendiri di berbagai daerah. Kebijakan otonom ini perlu mendongkrak kemampuan masing-masing daerah sekaligus benar-benar otonom.

Otonomi yang hendak diwujudkan bukan hanya otonomi pemerintahan, tetapi juga otonomi sistem pendidikan. Amanat ini diberikan sebagai pengakuan atas kenyataan bahwa pemerintah daerah dianggap sangat menyadari kebutuhan pendidikan di daerahnya, sehingga bertanggung jawab untuk menyediakan kebijakan dan program yang secara langsung meningkatkan pendidikan daerah. Otonomi pendidikan memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk berpartisipasi aktif dalam pengelolaan pendidikan di daerahnya sendiri.

Otonomi yang diberikan kepada daerah dalam bidang pendidikan memberikan kebebasan bagi daerah untuk melakukan perubahan yang menjamin keunggulan dalam pendidikan. Dengan memiliki semua kekuatan dan keunggulan, dan setiap daerah menggunakan programnya sendiri untuk meningkatkan pendidikan. Kebijakan pendidikan adalah panduan untuk bertindak, kendala untuk berlatih, dan bantuan untuk pembuat keputusan.

Adapun unsur-unsur yang menghambat implementasi kebijakan antara lain: Penafsiran yang menimbulkan perselisihan antar individu karena kurangnya dukungan Sumber daya khususnya sumber daya manusia dan sumber daya non-manusia dan pemahaman masyarakat; belum memadainya sistem sosialisasi berjenjang yang dilakukan oleh Dinas Pendidikan. Jauh sebelum kebijakan tersebut diberlakukan, pemerintah harus melakukan persiapan yang matang untuk memastikan sosialisasi menyeluruh dari semua

pekerja yang terlibat dalam pelaksanaannya dan sosialisasi kepada masyarakat umum. Otonomi dalam pendidikan tentunya harus mendapat dukungan yang signifikan dari sejumlah kelompok. Namun demikian, dukungan konsensus dan komitmen bersama dari seluruh pemangku kepentingan pendidikan terkait diperlukan untuk sejumlah reformasi, antara lain otonomi daerah, reformasi penyelenggaraan pendidikan dalam kerangka otonomi daerah, dan implementasi manajemen berbasis sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rosyid, N. A. (2022). Latar Belakang dan Visi Otonomi Pendidikan di Indonesia . *ANDRAGOGL*, 4 (3), 617.
- Ahmad Taufik, M. M. (2022). Sistem Pendidikan Mengeksplorasi Madrasah. *Jurnal TAUJIH Jurnal Pendidikan Islam*, Vol.4 No.02 Desember, 1-10.
- Anton Hutomo Sugiarto. (2019). Fungsi Kepala Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah sesuai dengan Prinsip-Prinsip Demokrasi. *Justice Pro Jurnal Ilmu Hukum*, 161.
- Arwildayanto, d. (2018). *Analisis Kebijakan Pendidikan Kajian Teoritis, Eksploratif, dan Aplikatif*. Bandung: CV CENDEKIA PRESS.
- AS, Andi. Mahyul. (2019). Implementasi Kebijakan tentang Pendidikan di Era otonomi (Studi Analisis Kebijakan Desentralisasi Pendidikan). *Administrasi Publik dan Politik Edisi Vol, IV No. I September-Desember*, 15.
- Ayu, S. (2017). Pengaruh Otonomi Pendidikan terhadap Peningkatan Mutu SM Unismuh Makassar. *PENA, Volume 4 Nomor 1*, 671.
- Desi Pristiwanti, B. B. (2022). Pengertian Pendidikan. *Jurnal Pendidikan dan Konseling Vol. 4 No. 6*, 7911.
- Erik Purwanti, A. B. (2022). Meneropong Arus Pendidikan Multikultural di Indonesia . *Arzusin: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Dasar*, Vol. 2 No. 1 Februari, 157-176.
- Fadjar Tri Sakti, E. W. (2022). Otonomi Daerah Pembentuk Intensi Perilaku Koruptif Kepala Daerah di Indonesia. *DIALEKTIKA: Jurnal Ilmu Sosial*, Vol. 20 No.1 , 51.
- Fatkhul Muin, A. A. (2020). Politik Pendidikan Islam Indonesia: Perlawanan Pesantren terhadap Hegemoni Pendidikan Barat Era Kolonialisme Belanda . *Al-Amin Jurnal Kajian Ilmu dan Budaya Islam* 3 No. 1, 123-36.

- Fatkhuri. (2019). Desentralisasi Pendidikan di Indonesia: Korupsi dan Problem Politik Kekuasaan. *Kemudi: Jurnal Ilmu Pemerintahan, Volume 3 No. 2, Februari*, 283.
- Hamidah. (2020). Kebijakan Pendidikan Dalam Kebijakan Publik. *Jurnal Serunai Administrasi Pendidikan, Vol.9 No. 1, Maret* , 34-44.
- Hermansyah, I. R. (2022). Penerapan Otonomi Daerah pada Sektor Pelayanan dan Prinsip Good Governance (Studi pada Pelayanan Terpadu Satu Pintu di Kota Bekasi). *Siyasah: Jurnal Hukuk Tata Negara, Volume 5. Edisi II (Desember)*, 100.
- Ira Yuniarti, d. (2022). Analisis Kebijakan Pendidikan Agama Islam di Sekolah. *MODELING, Volume 9 No.1, Maret*, 188.
- Ishak, D. (2021). Tinjauan Kebijakan Desentralisasi Pendidikan di Indonesia. *Jurnal Papatung: Vol.4 No.2*, 30-36.
- Lintang Prabowo, M. T. (2020). Pengaruh Otonomi Daerah Terhadap Kesejahteraan Rakyat. *Jurnal Rechten: Riset Hukum dan Hak Asasi Manusia, Vol. 2 No.2* , 20-28.
- M. Fajri Syahroni Siregar, M. (2021). Otonomi Daerah dan Pembiayaan dan Pengaruhnya pada Kinerja Pendidikan Islam . *Al Ulya: Jurnal Pendidikan Islam Vol. 6 No. 1 Edisi April*, 43-55.
- Maisyannah. (2018). Analisis Dampak Desentralisasi Pendidikan Dan Relevansi School Based Management. *QUALITY*, 1-13.
- Mansir, F. (2022). Peran Pendidikan Islam dalam Pelaksanaan Otonomi Pendidikan di Indonesia. *DAYAH Journal of Islamic Education, Vol 5 No. 2*, 209.
- Marcus Horwood, P. D. (2022). School Autonomy Policies Lead to Increases in Principal Autonomy and Job Satisfaction. *International Journal of Educational Research* 115, 2.
- Mauliza Nur Fadhillah, M. (2022). Analisis Peran Otonomi Daerah terhadap Kesejahteraan Masyarakat. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM), Vol. 2 No. 2*, 2541.

- Meylan Siswara Handani, A. F. (2020). Implementasi Kebijakan Penerimaan Peserta Didik Baru dengan Sistem Zonasi pada SMP Negeri di Kota Padang. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, Vol.2 No. 3 , 73-86.
- Mukhsin. (2019). Strategi Peningkatan Mutu di Era Otonomi Pendidikan. *JUPE: Jurnal Pendidikan Mandala*, Vol 4. No. 5 Desember , 127.
- Noviyana Sari, S. F. (2022). Sejarah Lokal dan Desentralisasi Pendidikan di Indonesia . *Tarikhuna: Journal of History and History Education*, Vol. 4 No. 2 November , 115-132.
- Pusat Pengembangan Otonomi Daerah, F. H. (November 2018). *Kajian Akademik Pelaksanaan Otonomi Daerah*. Jakarta: Badan Pengkajian MPR RI .
- Rahayu, A. S. (2018). *Pengantar Pemerintahan Daerah, Kajian Teori, Hukum dan Aplikasinya*. Jakarta: Sinar Grafika.

BAB 9

TEKNIK SUPERVISI AKADEMIK

A. Pendahuluan

Salah satu tugas kepala sekolah adalah melaksanakan supervisi akademik. Untuk melaksanakan supervisi akademik secara efektif diperlukan keterampilan konseptual, interpersonal dan teknikal. Oleh sebab itu, setiap kepala sekolah harus memiliki dan menguasai konsep supervisi akademik, karena salah satu dimensi kompetensi yang harus dikuasai kepala sekolah adalah dimensi supervisi akademik. Dari delapan kompetensi pada dimensi akademik yang harus dimiliki kepala sekolah adalah kompetensi yang berkenaan dengan pemahaman utuh tentang proses belajar dan pembelajaran. Karena kepala sekolah dituntut untuk dapat memberikan pengarahan profesional pada masalah belajar dan pembelajaran yang terjadi di kelas. Hal ini sejalan dengan Acheron dan Gall (1987) yang mengatakan bahwa tujuan supervisi adalah untuk meningkatkan interaksi tatap muka dan membangun hubungan antara guru dan pengawas.

Supervisi akademik merupakan kegiatan pembinaan dengan memberi bantuan teknis kepada guru dalam melaksanakan proses pembelajaran yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan profesional guru dan meningkatkan kualitas pembelajaran. Menurut Blumberg (1980) dan Cogan (1973) peningkatan kualitas pembelajaran guru akan meningkatkan kualitas belajar peserta didik. Sehingga pembinaan dan pemberian dampingan secara kesinambungan

yang dilakukan oleh kepala sekolah akan meningkatkan kualitas proses pembelajaran di kelas yang dilakukan oleh guru dan akan berdampak pada kualitas hasil belajar peserta didik.

B. Teknik-Teknik Supervisi Akademik

Untuk mempermudah kepala sekolah dalam pelaksanaan kegiatan supervisi diperlukan teknik-teknik supervisi. Para ahli berbeda-beda dalam merumuskan tahapan teknik-teknik supervisi, akan tetapi pada dasarnya tetap sama. Secara garis besar teknik supervisi dibedakan menjadi dua bagian, yaitu:

1. Teknik perseorangan (*Individual*)

Yang dimaksud teknik Individual ialah supervisi yang dilakukan secara perseorangan. Teknik supervisi individual ada lima macam yaitu:

a. Kunjungan kelas (*Classroom Visitation*)

Untuk mengetahui lebih dekat/nyata tentang belajar mengajar guru di kelas, seorang kepala sekolah, penilik pengawas biasanya mengadakan kunjungan pada setiap kelas dimana guru-guru sedang mengajar. Tujuannya untuk menolong guru-guru memecahkan kesulitan-kesulitan yang mereka hadapi dan mempelajari sifat dan kualitas cara belajar anak dan bagaimana guru membimbing murid-muridnya. Tujuan lain adalah untuk memperoleh data/informasi tentang situasi belajar mengajar yang berfungsi membantu pertumbuhan profesional guru. Teknik supervisi dalam bentuk kunjungan kelas ini dapat dibagi atas:

1) Kunjungan tanpa pemberitahuan sebelumnya

Seorang supervisor secara tiba-tiba mengunjungi kelas sementara guru sedang mengajar. Kunjungan semacam ini biasanya tidak dirancang (didesain) sebelumnya (secara kebetulan) dan mungkin direncanakan oleh supervisor dengan maksud dan tujuan tertentu. Jenis kunjungan ini mempunyai kebaikan dan keburukan tertentu.

2) Kunjungan dengan pemberitahuan sebelumnya

Sebelum suatu kunjungan dimulai, supervisor telah menyampaikan langsung maupun tidak langsung, atau berdasarkan jadwal kunjungan yang telah direncanakan tentang waktu kunjungannya berbagai kelas atau sekolah disampaikan kepada guru-guru atau sekolah yang akan dikunjungi.

3) Kunjungan atas dasar undangan guru

Kebanyakan guru-guru merasa enggan mengundang supervisor untuk mengamatinya pada saat ia melakukan tugas mengajar. Guru-guru masih belum terbuka menerima kunjungan semacam ini, apalagi yang namanya supervisor umumnya guru merasa tidak senang untuk disupervisinya jika hanya menilai kemampuannya.

b. Observasi kelas (*Classroom Observation*)

Observasi kelas biasanya dilakukan melalui dua cara yaitu dengan cara observasi langsung (*directed observation*) yakni supervisor mengobservasi langsung guru yang mengajar di kelas. Ini berarti supervisor harus berada sama-sama dengan guru dalam kelas: Observasi dapat pula dilakukan dengan cara tak langsung (*indirect observation*) yakni supervisor dibatasi oleh ruang kaca dimana guru dan murid-muridnya tidak mengetahuinya, atau dengan alat seperti kamera yang dapat dipantau dari jarak jauh. Tujuan observasi ini adalah untuk mendapatkan data semaksimal mungkin sehingga dengan data tersebut dapat digunakan untuk menganalisis kesulitan-kesulitan yang terjadi dalam proses belajar mengajarnya sehingga dapat dicarikan solusi yang paling tepat. Bagi guru-guru, hasil analisis ini akan dapat membantu untuk merubah cara-cara mengajarnya ke arah yang lebih baik, sedangkan bagi murid-murid sudah tentu dapat menjamin timbulnya pengaruh positif terhadap kemajuan belajarnya.

Sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai, maka supervisor harus mengetahui dengan jelas apa yang harus diobservasi. Dalam hal ini, yang perlu diobservasi antara lain: usaha serta kegiatan guru dan murid dalam hubungan dengan penggunaan bahan dan alat pelajaran, usaha memperoleh pengalaman belajar, faktor lingkungan sosial, fisik sekolah, baik di dalam maupun di luar kelas serta faktor- faktor penunjang lainnya.

Instrumen yang paling sering digunakan dalam kegiatan observasi kelas pada umumnya digunakan "*check-list*", yaitu merupakan suatu daftar pertanyaan yang berisi item-item yang memuat aspek-aspek tertentu untuk merekam data dalam melengkapi keterangan-keterangan yang lebih objektif terhadap situasi belajar mengajar.

c. Pertemuan individual/Percakapan pribadi (*Individual Conference*)

Dijelaskan oleh Adam dan Dickey bahwa salah satu alat yang penting dalam supervisi adalah individual conference, yaitu supervisor dan guru dapat bekerja secara individual memecahkan problem-problem pribadi yang berhubungan dengan jabatan mengajar (*personal and professional problems*), misalnya: Pemilihan dan perbaikan alat-alat pelajaran, penentuan dan penggunaan metode mengajar, dan sebagainya.

Menurut Mildred E. Swearingen, ada beberapa jenis percakapan pribadi melalui kunjungan kelas adalah sebagai berikut:

- 1) *Classroom-conference*, yaitu percakapan pada saat murid-murid tidak ada lagi di kelas, misalnya pada waktu murid-murid beristirahat atau mereka sudah pulang. Percakapan ini tetap berlangsung di kelas dimana guru itu mengajar.
- 2) *Office-conference*, yaitu percakapan yang dilaksanakan di ruang kantor atau ruang kepala sekolah, atau ruang guru, dimana lingkungan fisiknya penuh dengan alat-

alat pelajaran yang cukup. Misalnya dalam ruangan yang suasananya tenang dan menyenangkan, dimana ada gambar-gambar untuk menjelaskan sesuatu, atau data hasil penelitian dan sebagainya.

- 3) *Gausal-conference*, yaitu percakapan yang dilaksanakan secara kebetulan (tanpa direncanakan), misalnya sementara dalam pertemuan, atau dalam perjalanan pulang, dsb.
- 4) *Observational-visitation*, yaitu supervisor mengunjungi kelas dimana guru sedang mengajar, untuk mengobservasi kegiatan- kegiatan kelas selama pelajaran berlangsung. Hasil observasi itu dibicarakan bersama-sama guru yang bersangkutan untuk mencari jalan pemecahannya.

d. Kunjungan antarkelas/ Saling mengunjungi (*Intervisitation*)

Yang dimaksud dengan intervisitation ialah saling mengunjungi antara rekan guru yang satu dengan rekan guru yang lain yang sedang mengajar untuk saling memberi dan menimba pengalaman di antara sesama rekan guru di sekolah-sekolah yang sama maupun pada sekolah yang berbeda. Keuntungan yang dapat dipetik dari praktek intervisitation ini, antara lain :

- 1) Memberi kesempatan kepada guru mengamati rekan guru lain yang sedang memberi pelajaran, terutama dalam penggunaan metode mengajar baru (modern) dan lain sebagainya.
- 2) Memberi motivasi yang terarah terhadap aktivitas mengajar guru di kelas.
- 3) Membantu guru-guru yang ingin memperoleh pengalaman/ keterampilan mengajar tertentu (penggunaan metode, alat/media, pengelolaan kelas, ketrampilan bertanya) kegiatan instruksional lainnya yang penting untuk diketahui oleh guru- guru.

4) Terbinanya hubungan yang akrab diantara sesama guru maupun dengan supervisor, sehingga diskusi dapat berlangsung secara wajar dan mudah mencari penyelesaiannya.

e. Menilai diri sendiri (*Self Evaluation Check-list*)

Self evaluation adalah suatu teknik supervisi individual yang paling, obyektif tetapi yang paling sukar untuk dilakukan, apalagi jika dilakukan dengan kesadaran yang penuh untuk melihat kemampuan diri sendiri dalam menyajikan bahan pelajaran. Menilai orang lain rasanya mudah dilakukan, tetapi untuk menilai diri sendiri kadang-kadang tak mampu melaksanakannya, padahal yang paling, tahu tentang segala sesuatu pada diri kita adalah kita sendiri bukan orang lain. Keadaan sesungguhnya yang terjadi sering dimanipulasi untuk menyatakan yang tidak wajar dan sebaliknya demi untuk memperoleh simpati atau penghargaan dan pujian dari orang lain, dsb.

Instrumen yang digunakan untuk menilai diri sendiri, sering digunakan adalah "*check-list*", yaitu daftar pertanyaan yang disampaikan kepada guru-guru untuk memberikan pendapatnya tentang tugas mengajarnya sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Biasanya check-list ini disusun dalam bentuk pertanyaan, baik secara tertutup/ secara terbuka tanpa mencantumkan nama dari responden atau identitas lain yang menimbulkan prasangka yang tidak-tidak dari responden.

2. Teknik Kelompok

Teknik kelompok ialah supervisi yang dilakukan secara kelompok, beberapa kegiatan yang dapat dilakukan antara lain:

a. Mengadakan pertemuan atau rapat (*meeting*), Seorang kepala sekolah menjalankan tugasnya berdasarkan rencana yang telah disusun. Termasuk mengadakan rapat-rapat secara periodik dengan guru-guru, dalam hal

ini rapat-rapat yang diadakan dalam rangka kegiatan supervisi.

- b. Mengadakan diskusi kelompok (*group discussions*), Diskusi kelompok dapat diadakan dengan membentuk kelompok-kelompok guru bidang studi sejenis. Di dalam setiap diskusi, supervisor atau kepala sekolah memberikan pengarahan, bimbingan, nasihat-nasihat dan saran-saran yang diperlukan.
- c. Mengadakan penataran-penataran (*inservice-training*), Teknik ini dilakukan melalui penataran-penataran, misalnya penataran untuk guru bidang studi tertentu. Mengingat bahwa penataran pada umumnya diselenggarakan oleh pusat atau wilayah, maka tugas kepala sekolah adalah mengelola dan membimbing pelaksanaan tindak lanjut (*follow-up*) dari hasil penataran.

Dengan demikian teknik supervisi sangat penting untuk dikuasai oleh kepala sekolah, tanpa penguasaan teknik dalam pelaksanaannya tidak akan berjalan baik. Dengan demikian seorang kepala sekolah tidak akan efektif kegiatan supervisinya sebelum menguasai teknik dalam bidang supervisi. Teknik supervisi akan lebih memudahkan pencapaian sasaran-sasaran dari tujuan yang telah ditetapkan, oleh sebab itu penerapan teknik dari supervisi merupakan wujud dari kemajuan sekolah untuk berkembang.

Menurut Gwynn (1961), ada tiga belas teknik supervisi kelompok yaitu: 1) Kepanitiaan-kepanitiaan, 2) Kerja kelompok, 3) Laboratorium dan kurikulum, 4) Membaca terpimpin, 5) Demonstrasi pembelajaran, 6) Darmawisata, 7) Kuliah/studi, 8) Diskusi panel, 9) Perpustakaan, 10) Organisasi profesional, 11) Buletin supervisi, 12) Pertemuan dosen atau instruktur, 13) Lokakarya atau konferensi kelompok.

C. Implementasi Supervisi Akademik

1. Jabatan Supervisor dan Legalitasnya

Supervisor yang kompeten Adalah supervisor yang melaksanakan kewajibannya secara efektif. Kenyataan yang pertama kali harus disadari sebelum berbicara mengenai pelaksanaan supervisi yang ideal, adalah bahwa dalam peraturan mengenai kependidikan di Indonesia ini, tidak dikenal adanya jabatan supervisor. Pasal 39 ayat (1) Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 berbunyi, "Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi, pengelolaan, pengembangan, pengawasan, dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan".

Salanjutnya, dalam Permendiknas No. 12 tahun 2007 tentang standart pengawas sekolah/madrasah yang menegaskan tentang kualifikasi dan kompetensi supervisor yaitu kompetensi kepribadian, kompetensi supervisi manajerial, kompetensi supervisi akademik dan kompetensi evaluasi pendidikan. Di samping itu, dalam Permendiknas No. 13 tahun 2007 tentang standart Kepala sekolah/madrasah juga dijelaskan bahwa diantara kompetensi yang harus dimiliki oleh kepala sekolah adalah kompetensi supervisor.

Berdasarkan sifat, tugas, dan kegiatannya terbagi menjadi 4 jenis pengawas, yaitu: 1) Pengawas sekolah TK/SD/SDLB, 2). Pengawas sekolah rumpun mata pelajaran, 3). Pengawas seklah pendidikan luar biasa, dan 4). Pengawas sekolah bimbingan dan konseling. Sebagai tenaga fungsional kependidikan, Jabatan pengawas selanjutnya dibuat penjenjangan sebagaimana jabatan pendidik/guru. Dengan demikian jabatan pengawas telah diakui secara resmi sebagai jabatan fungsional. Jabatan tersebut mencerminkan kompetensi dan profesionalitas dalam pelaksanaan tugas.

2. Tahap-Tahap Pelaksanaan Supervisi Akademik

Sapto Darmono (2019) bahwa supervisi akademik sebaiknya dilakukan dengan pendekatan supervisi klinis yang dilaksanakan secara berkesinambungan melalui tahapan pra-observasi, observasi pembelajaran, dan pasca observasi. Hal-hal yang perlu diperhatikan pada tahap praobservasi, observasi, dan pasca observasi adalah:

a. Praobservasi (Pertemuan Awal)

Meliputi: menciptakan suasana akrab dengan guru, membuat persiapan yang dibuat oleh guru dan membuat kesepakatan mengenai aspek yang menjadi fokus pengamatan, menyepakati instrumen observasi yang akan digunakan.

b. Observasi (Pengamatan Pembelajaran)

Meliputi: pengamatan difokuskan pada aspek yang telah disepakati, menggunakan instrumen observasi, instrumen pelajaran dibuat catatan (*field notes*), catatan observasi meliputi perilaku guru dan peserta didik, tidak mengganggu proses pembelajaran.

c. Pasca-observasi atau Pertemuan Balikan

Meliputi: dilaksanakan segera setelah observasi, banyak bagaimana pendapat guru mengenai proses pembelajaran yang baru berlangsung, tunjukkan data hasil observasi (instrumen catatan), bentuk kesempatan guru mencermati dan menganalisis, diskusikan secara terbuka hasil observasi, terutama pada aspek yang telah disepakati (kontrak), berikan penguatan terhadap penampilan guru, hindari kesan menyalahkan, usahakan guru menemukan sendiri kekurangannya, berikan dorongan dan motivasi bahwa guru mampu memperbaiki kekurangannya, tentukan bersama rencana pembelajaran dan supervisi berikutnya.

3. Pelaksanaan Supervisi oleh Pengawas

Supervisi yang dilakukan oleh pengawas lebih dekat pada paradigma *inspeksi* atau pengawasan. Upaya “membantu guru” dengan terlebih dahulu menjalin

hubungan yang akrab sebagai syarat keberhasilan supervisi pengajaran, belum dilakukan oleh para pengawas.

Secara lebih spesifik, sasaran dan indikator pengawas adalah sebagai berikut:

- a. KBM dan pengelolaan kelas, meliputi: Program persiapan, metode persiapan, materi, perhatian terhadap siswa, pengelolaan KBM/kelas, teknik mengajar, hasil belajar, buku, alat dan bahan ajar, pemberian dan pengayaan pengajaran.
- b. Sarana dan prasarana, meliputi: perpustakaan, laboratorium, dll.
- c. Manajemen sekolah, antara lain: program pembinaan profesional, monitoring dan supervisi kelas, partisipasi masyarakat administrasi sekolah.
- d. KKG (Kelompok Kerja Guru), meliputi: perencanaan, kegiatan, interaksi, peran tutor dan pemandu, dampak pelatihan, fasilitas fisik, dan dampak dalam KBM.

4. Pelaksanaan Supervisi oleh Kepala Sekolah

Kepala sekolah sebagai supervisor dibebani peran dan tanggungjawab memantau, membina, dan memperbaiki proses belajar mengajar (PBM) di kelas / di sekolah. Salah satu tugas pokok kepala sekolah, selain sebagai administrator adalah juga sebagai supervisor. Tugas ini termasuk dalam kapasitas kepala sekolah sebagai *instructional leader*.

Dalam kenyataannya, pelaksanaan supervisi oleh kepala sekolah, sebagaimana pengawas, juga masih terfokus pada pengawasan administrasi. Pada umumnya kepala sekolah akan melakukan supervisi akademik (pembelajaran) pada guru melalui kunjungan kelas, apabila dia mendapat laporan mengenai kinerja guru yang kurang baik, atau berbeda dari teman-temannya. Bahkan seringkali dijumpai, seorang kepala sekolah melakukan supervisi terhadap kegiatan belajar mengajar yang dilakukan guru dengan cara *mengintip* dari balik pintu atau jendela, agar tidak diketahui.

Perilaku kepala sekolah tersebut dipengaruhi oleh nilai-nilai budaya (Jawa) yaitu *pekewuh* yang dipersepsikan secara salah. Dalam pemahaman yang salah tersebut, apabila kepala sekolah melakukan supervisi kunjungan kelas dan mengamati PBM yang dilakukan guru, maka ia dianggap tidak percaya pada kemampuan guru. Hal ini akan menimbulkan konflik dalam hubungan guru dengan kepala sekolah.

D. Analisis Implementasi Supervisi Akademik

Hasil supervisi perlu ditindaklanjuti agar memberikan dampak yang nyata untuk meningkatkan profesionalisme guru. Tindak lanjut tersebut berupa penguatan dan penghargaan; teguran yang bersifat mendidik; dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau penataran lebih lanjut. Pemanfaatan hasil umpan balik supervisi akademik menyangkut dua kegiatan penting, yaitu berkenaan dengan pembinaan dan pemantapan instrumen supervisi akademik.

1. Pembinaan

Kegiatan pembinaan dapat berupa pembinaan langsung maupun pembinaan tidak langsung.

- a. Pembinaan langsung. Pembinaan ini dilakukan terhadap hal-hal yang sifatnya khusus, yang perlu perbaikan dengan segera dan hasil analisis supervisi.
- b. Tidak langsung. Pembinaan ini dilakukan terhadap hal-hal yang sifatnya umum yang perlu perbaikan dan perhatian setelah memperoleh hasil analisis supervisi.

2. Pemantapan Instrumen Supervisi Akademik

Kegiatan untuk memantapkan instrumen supervisi akademik dapat dilakukan dengan cara diskusi kelompok oleh para supervisor tentang instrumen supervisi akademik maupun instrumen supervisi non akademik. Dalam memantapkan instrumen supervisi, dikelompokkan menjadi:

- a. Persiapan guru untuk mengajar terdiri atas:
 - 1) Silabus;
 - 2) Rencana Pelaksanaan Pembelajaran;

- 3) Program Tahunan;
 - 4) Program Semesteran;
 - 5) Pelaksanaan proses pembelajaran;
 - 6) Penilaian hasil pembelajaran;
 - 7) Pengawasan proses pembelajaran.
- b. Instrumen supervisi kegiatan belajar mengajar yang terdiri dari:
- 1) Lembar pengamatan;
 - 2) Suplemen observasi (keterampilan mengajar, karakteristik mata pelajaran, pendekatan klinis, dan sebagainya)

Menurut Buku Panduan Supervisi Akademik Dirjen PMPTK (2010), dapat disimpulkan bahwa tindak lanjut supervisi akademik berkenaan dengan:

- a. Dalam pelaksanaannya kegiatan tindak lanjut supervisi akademik sasaran utamanya adalah kegiatan belajar mengajar;
- b. Hasil analisis, catatan supervisor, dapat dimanfaatkan untuk perkembangan keterampilan mengajar guru atau meningkatkan profesionalisme guru dan karyawan, setidak-tidaknya dapat mengurangi kendala-kendala yang muncul atau yang mungkin akan muncul;
- c. Umpan balik akan memberi pertolongan bagi supervisor dalam melaksanakan tindak lanjut supervisi;
- d. Berdasarkan umpan balik itu pula dapat tercipta suasana komunikasi yang tidak menimbulkan ketegangan, menonjolkan otoritas yang mereka miliki, memberi kesempatan untuk mendorong guru memperbaiki penampilan, serta kinerjanya.

E. Kesimpulan

Teknik-teknik supervisi akademik ada dua macam yaitu : Teknik Supervisi Individual dan Teknik Supervisi Kelompok. Teknik supervisi individual ada lima macam, yaitu: Kunjungan kelas, observasi kelas, pertemuan individual, kunjungan antar kelas, dan menilai diri sendiri. Sedangkan Teknik supervisi

kelompok ialah supervisi yang dilakukan secara kelompok. Ada tiga belas teknik supervisi kelompok yaitu: Kepanitiaan-kepanitiaan, Kerja kelompok, Laboratorium dan kurikulum, Membaca terpimpin, Demonstrasi pembelajaran, Darmawisata, Kuliah/studi, Diskusi panel, Perpustakaan, Organisasi profesional, Buletin supervisi, Pertemuan guru, Lokakarya atau konferensi kelompok. Supervisi akademik sebaiknya dilakukan dengan pendekatan supervisi klinis yang dilaksanakan secara berkesinambungan melalui tahapan pra-observasi, observasi pembelajaran, dan pasca observasi. Hasil supervisi perlu ditindaklanjuti agar memberikan dampak yang nyata untuk meningkatkan profesionalisme guru. Tindak lanjut tersebut berupa penguatan dan penghargaan; teguran yang bersifat mendidik; dan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau penataran lebih lanjut. Pemanfaatan hasil umpan balik supervisi akademik menyangkut dua kegiatan penting, yaitu berkenaan dengan pembinaan dan pemantapan instrumen supervisi akademik.

DAFTAR PUSTAKA

- E, R. M., & Afriansyah, H. *Administrasi Dan Supervisi Pendidikan*. 2019. Pp. 2- 4.
- Firdaus, Muhamad Iqbal Ansori dan Cicih Sutarsih. "Implementasi Teknik Supervisi Akademik Kepala Sekolah dalam Peningkatan Mutu Pembelajaran". *Jurnal Administrasi Pendidikan*. Vol. 27, No. 1, 2020.
- Gwynn, J.M. *Theory And Practice Of Supervision*. New York: Dodd, Mead & Company. 1961.
- Putri Asifa dan Hade Afriansyah. *Proses Dan Teknik Supervisi*. 2020.
- Singodimedjo, Markum. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS. 2000.

BAB 10

PENTINGNYA WAWASAN JURNALISTIK PENDIDIKAN BAGI GURU DAN DOSEN DALAM ERA GLOBAL

A. Pendahuluan

Walaupun menurut Arswendo Atmowiloto (1986) mengarang itu gampang, setidaknya lebih gampang dari yang kita duga, tetapi bagi sebagian besar kaum guru maupun dosen ternyata masih melekat kesan bahwa menulis itu memang sulit. Sementara itu, John Tebbel (2003) menuturkan bahwa surat kabar atau koran sudah merupakan bagian dari kebutuhan manusia akan informasi, baik untuk dirinya sendiri, keluarganya maupun usaha bisnisnya. Dipihak lain, Gundar Banjarnahor (1994) mengakui bahwa bersamaan dengan pertumbuhan pers di Indonesia, terbuka peluang bagi banyak orang untuk menggarap lahan pers. Potensi lahan pers mampu membuka kesempatan bagi mereka yang berminat dan berbakat di dunia tulis menulis.

Kemampuan tulis menulis seseorang akan bertambah bagus manakala orang itu terlatih terus menerus untuk tetap menulis setiap hari, apapun bentuk tulisan yang dihasilkannya. Sebagaimana dinyatakan oleh Mulyadi Kartanegara (2002), menulislah kapan saja anda sempat, menulislah selagi anda bisa. Menulis memang bukan pekerjaan yang mudah, tapi juga bukan pekerjaan yang menakutkan. Artinya, Lasa (2005) menyatakan bahwa siapapun bisa melakukannya asalkan mau belajar, ada kemauan, tak gampang putus asa, punya optimisme tinggi dan punya kesungguhan yang penuh.

Melalui prinsip-prinsip kepenulisan di atas, seseorang yang benar-benar punya keinginan menjadi penulis, akan semakin terasah dan terarah pada tugas-tugas pokoknya, yakni menulis, menulis, dan terus menulis. Sedemikian rupa, sehingga seorang penulis yang merasa serius ingin menjadi penulis, harus berani menyatakan “aku menulis, karena itu aku ada”.

Keberadaan dunia pendidikan di Indonesia sangat dipengaruhi oleh Undang- Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional serta dipengaruhi pula oleh Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen. Didalam Undang- Undang Sisdiknas 2003 pasal 39 ayat 2 disebutkan bahwa pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat (terutama bagi pendidik di perguruan tinggi).

Baik guru maupun dosen, sebagai tenaga pendidik yang profesional, perlu berusaha seoptimal mungkin agar dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Tugas pokok guru dan dosen yaitu:

1. Menciptakan suasana pendidikan yang bermakna, menyenangkan, kreatif, dinamis dan dialogis.
2. Mempunyai komitmen secara profesional untuk meningkatkan mutu pendidikan.
3. Memberi teladan dan menjaga nama baik lembaga, profesi, dan kedudukan sesuai dengan kepercayaan yang diberikan kepadanya (Pasal 40 ayat 2 UU Sisdiknas 2003).

Salah satu upaya guru maupun dosen guna menciptakan suasana pendidikan yang kreatif adalah kemampuan guru dan dosen untuk membuat tulisan kreatif yang diterbitkan di media massa nasional maupun media massa regional dan lokal. Bentuk tulisan kreatif yang dimaksud meliputi: berita, feature, opini, puisi, dan cerita pendek. Dengan menulis di media massa menunjukkan guru dan dosen tersebut kreatif dalam menulis. Sehingga siswa atau mahasiswa termotivasi untuk membaca

tulisan guru atau dosen idealnya sebagaimana ditunjukkan oleh sang guru atau sang dosen.

Sedangkan menurut Undang-Undang Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dinyatakan pula bahwa pemberdayaan profesi guru atau pemberdayaan profesi dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, nilai kultural, kemajemukan bangsa, dan kode etik profesi (Pasal 7 ayat 2 Undang-Undang Guru dan Dosen).

Upaya pengembangan diri guru dan dosen yang harus dilakukan secara demokratis bisa memanfaatkan institusi jurnalistik yakni koran dan majalah, dengan cara membuat tulisan-tulisan kreatif. Tulisan kreatif guru dan dosen tentu terkait dengan upaya pengembangan dirinya dalam melaksanakan tugas kependidikan maupun dalam rangka pengabdian kepada masyarakat. Tradisi menulis di media massa bagi kalangan profesi guru maupun dosen tampaknya masih belum berjalan sebagaimana yang diharapkan. Tetapi, bila sekedar mengikuti perkembangan zaman dengan memanfaatkan jasa teknologi komunikasi dan media informasi, tampaknya kaum guru dan kaum dosen sudah mampu melakukannya secara optimal.

Globalisasi ditengarai sebagai biang-kerok berubahnya sebuah peradaban manusia. Derasnya arus informasi yang menerpa seluruh masyarakat pada gilirannya telah menghancurkan sebagian dari sendi-sendi kehidupan, yang lebih khusus lagi berubahnya sebuah budaya keluarga. Peran keluarga sebagai tempat pendidikan yang pertama dan utama gagal, sehingga memberi kontribusi lebih gagalnya bagi manusia untuk mendapatkan pendidikan tandingan. Padahal salah satu harapan dari gagalnya orang dalam mendapat pendidikan formal bisa digantikan atau diimbangi oleh pendidikan informal (keluarga) atau pendidikan nonformal (pelatihan) yang dapat membantu meningkatkan kecerdasan mereka (Dadi Permadi dalam Yosol Iriantara, 2009).

Globalisasi merupakan suatu proses untuk meletakkan dunia dibawah satu unit yang sama tanpa dibatasi oleh kedudukan geografi suatu negara. Melalui proses ini dunia tidak lagi mempunyai perbatasan dengan ruang udara dan terbuka luas untuk dimasuki oleh berbagai informasi yang disalurkan melalui media komunikasi, seperti internet, media elektronik dan teknologi cyber. Perkembangan ini memungkinkan hubungan antara sebuah negara dengan negara lain dan hubungan sesama manusia dilakukan secara singkat (Syahrial Syarbaini, 2012). Pada bagian berikutnya, Syahrial Syarbaini, mendefinisikan globalisasi sebagai suatu proses kehidupan yang serba luas dan meliputi segala aspek kehidupan, seperti politik, ideologi, sosial budaya, dan ekonomi yang dapat dirasakan oleh seluruh umat manusia di dunia (dunai tanpa batas).

Globalisasi dengan konsep liberalisasi ekonomi yang telah menjanjikan kemakmuran di negara-negara sedang berkembang, juga menimbulkan krisis sosial. Globalisasi neoliberal yang ditopang oleh kapitalisme global telah menciptakan dua krisis, yaitu: krisis polarisasi kelas dan krisis lingkungan. Jika pembangunan dimaknai sebagai perluasan ruang kebebasan manusia, globalisasi telah membuat hal itu semakin buruk, karena globalisasi telah membuat ketimpangan dan kemiskinan semakin luas melalui proses marjinalisasi ekonomi politik (M. Imam Zamroni, 2007).

B. Konsep Dasar Jurnalistik Pendidikan

Jurnalistik berasal dari kata "journal" yang berarti hari, dimana segala berita atau warta sehari itu termuat dalam lembaran yang tercetak. Dalam kamus Bahasa Inggris, "journal" diartikan sebagai majalah, surat kabar dan diary (buku catatan harian). Sedangkan "journalism" diartikan sebagai kewartawanan (Asep Syamsul M. Romli, 1999).

Sedangkan menurut M. Sirozi dalam Anis Fauzi (2007), jurnalistik pendidikan adalah seni pemberitaan dan persuratkabaran yang berkaitan dengan usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses

pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya. Pengertian lainnya, jurnalistik pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses belajar agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya melalui pemanfaatan seni pemberitaan dan persuratkabaran.

Berkat kemajuan teknologi komunikasi dan ditemukannya percetakan surat kabar dengan sistem silinder (rotasi), maka istilah “pers” pun muncul. Sehingga orang lalu mengidentifikasi istilah “jurnalistik” dengan istilah “pers”. Dalam kamus Bahasa Inggris, pers (press) berarti mesin pencetak, orang-orang yang terlibat dalam kepenulisan atau produksi berita, menekan dan sebagainya. Pada bagian berikutnya, Asep Syamsul M. Romli (1999) 8 mengartikan jurnalistik sebagai “proses kegiatan meliput, membuat dan menyebarluaskan peristiwa yang bernilai berita (news) dan pandangan (views) kepada khalayak melalui saluran media massa (cetak atau elektronik).

Dunia kepenulisan merupakan dunia yang unik dari masa ke masa. Banyak penulis dan pengarang yang muncul dan kemudian menghilang. Banyak buku yang ditulis tentang suatu hal, dan akan semakin lebih banyak lagi orang yang menulis tentang hal yang sama. Banyak buku tentang teknik mengarang ditulis orang, dan akan lebih banyak lagi orang yang berminat untuk menulis tentang tema yang sama.

Berkaitan dengan hal tersebut, Wilson Nadeak (1983) menyindir “banyak orang yang merasa dirinya penulis atau pengarang walaupun mereka tidak pernah menghasilkan sebuah karya pun”. Senada dengan pernyataan tersebut, dapat pula dikatakan bahwa cita-cita dan ambisi mereka besar, tetapi mereka tidak pernah berhasil menuliskan kalimat-kalimat yang berkecamuk didalam dada mereka.

Orang-orang yang terlibat dibalik tergelarnya halaman surat kabar, sesungguhnya bukan hanya wartawan, tetapi masih banyak lagi yang lainnya, seperti penulis lepas (free lance), juru kamera, juru bayar, humas, petugas iklan, satpam atau security,

supir dan sebagainya. Dalam hal ini, guru dan dosen berpotensi besar untuk menjadi penulis lepas (free lance) dalam bidang pendidikan.

Adapun karakter khas yang harus dimiliki oleh orang-orang surat kabar atau siapapun yang tertarik untuk menjadi penulis lepas adalah sebagai berikut:

1. Mereka yang memiliki rasa ingin tahu yang konsumtif tentang dunia dan segala sesuatu yang ada didalamnya.
2. Mereka yang memiliki indera yang tajam terhadap segala macam berita.
3. Mereka yang menguasai bahasa yang dipergunakan dalam surat kabar (di Indonesia, maka bahasa Indonesia-lah yang harus dikuasai).
4. Mereka yang bisa mengetik secara mandiri.
5. Mereka yang memiliki ketahanan fisik yang cukup kuat.
6. Mereka yang rajin mengikuti berita di radio dan televisi.
7. Mereka yang memiliki sikap sabar,
8. Mereka yang memiliki kemampuan generalis alias harus serba bisa dalam bergaul dengan orang lain (John Tabbel, 2003).

Dedi Supriadi (2004) dikenal sebagai seorang intelektual pendidikan yang ikut melahirkan gagasan-gagasan cerdas dan inovatif dalam bidang pendidikan. Pada bagian kata pengantar buku “Membangun Bangsa melalui Pendidikan”, di tor buku tersebut (Rahmat Mulyana) menyatakan bahwa ketika dunia pendidikan merindukan hentakan pemikiran yang dapat memberi jalan keluar dari sejumlah persoalan yang dihadapi, beliau sering tampil sebagai “problem solver” dengan karakteristiknya yang lugas dan bernas. Begitu juga, pada saat dunia pendidikan diwarnai oleh lahirnya kebijakan baru atau program-program baru, pikiran-pikiran cemerlangnya mampu mengharu-birukan arus perubahan yang terjadi. Dalam konteks selera masyarakat, pada umumnya media massa cetak menyediakan sebagian halamannya untuk menampung opini atau pendapat pribadi (wujud dari fungsi pers sebagai alat kontrol sosial). Opini ini, bisa berupa opini umum, bisa pula

berupa opini redaksi. Wujud tulisan opini umum adalah artikel, kolom, dan surat pembaca. Sedangkan, wujud tulisan opini redaksi adalah tajuk rencana, pojok, dan karikatur. Melihat hal ini, jelaslah bahwa artikel jurnalistik berada di wilayah opini umum (Sudarwan Danim, 2011). Bentuk tulisan yang bisa dihasilkan oleh penulis dengan profesi awalnya sebagai tenaga pendidik adalah: opini, essay, feature, artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian, resensi buku, dan menulis buku. Bagi profesi guru, bentuk tulisan yang cocok untuk ditekuni dan dikembangkan lebih jauh adalah opini, feature, dan resensi buku. Sedangkan bagi profesi dosen, bentuk tulisan yang cocok untuk ditekuni dan dikembangkan lebih jauh antara lain: opini, essay, artikel ilmiah, ringkasan hasil penelitian, serta buku.

Konsep tentang *fastabiqul Khaerot* muncul dalam pesan Allah SWT., yang tertuang dalam al-Qur'an Surat al-Baqaroh ayat 148 yang isinya " Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlombalombalah kamu (dalam berbuat) kebaikan. Di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.

Senada dengan hal terbut diatas, Dedy Mulyasana (2011) menegaskan, Islam mengajarkan bahwa ada atau tidak ada yang menyaingi, kita harus tetap berbuat baik. Ada atau tidak ada orang yang mendukung, tetap berbuat baik. Ada atau tidak ada orang yang memuji, tetap berbuat baik. Jadi konsep persaingan dalam Islam adalah persaingan melawan diri sendiri. Melawan kemalasan, melawan ketidakpercayaan pada diri sendiri, melawan ketakutan, atau melawan sikap yang dianggap menghambat kemajuan. Artinya, umat Islam harus tetap melaksanakan kebaikan ketika sendirian dan pada saat banyak orang.

C. Pengembangan Profesi Guru

Syaefudin dan Kurniatun memberikan beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam penyelenggaraan pengembangan profesi 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 meningkatnya 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 (Wahyu Wibowo, 2006).

Dalam mengembangkan profesi guru dapat dilakukan melalui berbagai strategi baik dalam bentuk pendidikan dan pelatihan (diklat) maupun bukan diklat (Dedi Mulyasana, 2011) antara lain:

1. Pendidikan dan pelatihan

- a. *In-house training* (IHT). Pelatihan dalam bentuk IHT adalah pelatihan yang dilaksanakan secara internal dikelompok kerja guru, sekolah, atau tempat lain yang ditetapkan untuk menyelenggarakan pelatihan. Strategi pembinaan melalui IHT dilakukan berdasarkan pemikiran bahwa sebagian kemampuan dalam meningkatkan kompetensi dan karier guru tidak harus dilakukan secara eksternal, tetapi dapat dilakukan oleh guru yang memiliki kompetensi yang belum dimiliki oleh guru lain. Dengan strategi ini diharapkan dapat

menghemat waktu dan biaya. Program magang. Program magang adalah pelatihan yang dilaksanakan di dunia kerja atau industri yang relevan dalam rangka meningkatkan kompetensi profesional guru. Program magang ini diperuntukan bagi guru dan dapat dilakukan selama periode tertentu, misalnya, magang di sekolah tertentu untuk belajar manajemen kelas atau manajemen sekolah efektif. Program magang dipilih sebagai alternatif pembinaan dengan alasan bahwa keterampilan tertentu yang memerlukan pengalaman nyata.

- b. Kemitraan sekolah. Pelatihan melalui kemitraan sekolah dapat dilaksanakan antara sekolah negeri dan swasta. Jadi pelaksanaannya dapat dilakukan di sekolah atau di tempat mitra sekolah. Pembinaan lewat mitra sekolah diperlukan dengan alasan bahwa beberapa keunikan atau kelebihan yang dimiliki mitra, misalnya, di bidang manajemen sekolah atau kelas.
- c. Belajar jarak jauh. Pelatihan melalui belajar jarak jauh dapat dilaksanakan tanpa menghadirkan instruktur dan peserta pelatihan dalam satu tempat tertentu, melainkan dengan sistem pelatihan melalui internet dan sejenisnya. Pembinaan lewat belajar jarak jauh dilakukan dengan pertimbangan bahwa tidak semua guru terutama di daerah terpencil.
- d. Pelatihan berjenjang dan khusus. Pelatihan jenis ini dilaksanakan di lembaga-lembaga pelatihan yang diberi wewenang, dimana program disusun secara berjenjang mulai dari jenjang dasar, menengah, lanjut, dan tinggi. Jenjang pelatihan disusun berdasarkan tingkat kesulitan dan jenis kompetensi. Pelatihan khusus (spesialisasi) disediakan berdasarkan kebutuhan khusus atau disebabkan adanya perkembangan baru dalam keilmuan tertentu.
- e. Kursus singkat di perguruan tinggi atau lembaga pendidikan lainnya. Kursus singkat dimaksud untuk melatih meningkatkan kemampuan guru dalam beberapa

kemampuan melakukan penelitian tindakan kelas, menyusun karya ilmiah, merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi pembelajaran

- f. Pembinaan internal oleh sekolah. Pembinaan internal ini dilaksanakan oleh kepala sekolah dan guru-guru yang memiliki kewenangan membina, melalui rapat dinas, rotasi tugas mengajar, pemberian tugas-tugas internal tambahan, dan diskusi dengan teman sejawat.
- g. Pendidikan lanjut. Pembinaan profesi guru melalui pendidikan lanjut juga merupakan alternatif bagi peningkatan kualifikasi dan kompetensi guru. Pengikutsertaan guru dalam pendidikan lanjut ini dapat dilaksanakan dengan memberikan tugas belajar baik dalam maupun luar negeri bagi guru yang berprestasi. Pelaksanaan pendidikan lanjut ini akan menghasilkan guru-guru pembina yang dapat membantu guru-guru lain dalam upaya pengembangan profesi.

2. Non-pendidikan dan pelatihan

- a. Diskusi masalah pendidikan. Diskusi ini diselenggarakan secara berkala dengan topik diskusi sesuai dengan masalah yang dialami di sekolah.
- b. Seminar. Pengikutsertaan guru dalam kegiatan seminar dan pembinaan publikasi ilmiah juga dapat menjadi model pembinaan berkelanjutan bagi peningkatan keprofesian guru. Kegiatan ini memberikan peluang kepada guru untuk berinteraksi secara ilmiah dengan kolega seprofesinya berkaitan dengan hal-hal terkini dalam hal upaya peningkatan kualitas pendidikan.
- c. *Workshop*. Kegiatan ini dilakukan untuk menghasilkan produk yang bermanfaat bagi pembelajaran, peningkatan kompetensi maupun pengembangan karirnya. *Workshop* dapat dilakukan misalnya dalam kegiatan menyusun RPP, analisis kurikulum, pengembangan silabus, penulisan rencana pembelajaran.

- d. Penelitian. Penelitian dapat dilakukan guru dalam bentuk penelitian tindakan kelas, penelitian eksperimen, ataupun jenis lain dalam rangka peningkatan mutu pembelajaran.
- e. Penulisan buku/bahan ajar. Bahan ajar yang ditulis oleh guru dapat berbentuk diktat, buku pelajaran, ataupun buku dalam bidang pendidikan.
- f. Pembuatan media pembelajaran. Media pembelajaran yang dibuat oleh guru dapat berbentuk alat peraga, alat praktikum sederhana, maupun bahan ajar elektronik atau pembelajaran.
- g. Pembuatan karya teknologi/karya seni. Karya teknologi/seni yang dibuat guru dapat berupa karya yang bermanfaat untuk masyarakat atau kegiatan pendidikan serta karya seni yang memiliki nilai estetika yang diakui oleh masyarakat (<http://isnaizakiya.29.wordpress.com/2004/02/02/pengembangan-profesi-guru-makalah>)

Pada saat ini, ada kecenderungan baru dalam dunia pendidikan, pelatihan dan pengembangan tenaga guru. Kecenderungan yang dimaksud adalah:

1. Membasiskan pada program penelitian
2. Menyiapkan guru untuk mengaji dan mengakses kemampuan praktis dirinya.
3. Mengorganisasikan dengan pendekatan kolegalitas.
4. Memfokuskan pada partisipasi guru dalam proses pembuatan keputusan mengenai isu-isu esensial di lingkungan sekolah (dan madrasah).
5. Membantu guru-guru yang dipandang masih lemah pada beberapa aspek tertentu dari kompetensinya (Sudarwan Danim, 2911).

Guru merupakan tenaga pendidik profesional pada jenjang pendidikan dasar, pendidikan menengah, dan pendidikan anak usia dini pada jalur pendidikan formal. Sedangkan dosen merupakan tenaga pendidik profesional pada jenjang pendidikan tinggi. Baik profesi guru maupun profesi dosen, keduanya merupakan bidang pekerjaan khusus yang

dilaksanakan berdasarkan prinsip sebagai berikut:

1. Memiliki bakat, minat, panggilan jiwa dan idealisme.
2. Memiliki komitmen untuk meningkatkan mutu pendidikan, keimanan, ketakwaan dan akhlak mulia.
3. Memiliki kualifikasi akademik dan latar belakang pendidikan sesuai dengan bidang tugas.
4. Memiliki kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas.
5. Memiliki tanggungjawab atas pelaksanaan tugas keprofesionalan
6. Memperoleh penghasilan yang ditentukan sesuai dengan prestasi kerja.
7. Memiliki kesempatan untuk mengembangkan keprofesionalan secara berkelanjutan dengan belajar sepanjang hayat.
8. Memiliki jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas keprofesionalan
9. Memiliki organisasi profesi yang mempunyai kewenangan mengatur hal-hal yang berkaitan dengan tugas keprofesionalan (Pasa 7 ayat 2 Undang- Undang Guru dan Dosen tahun 2005).

D. Pengembangan Profesi Dosen

Didalam Pasal 6 Undang-Undang No. 14 tentang Guru dan Dosen menyebutkan bahwa kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggungjawab.

Dalam hal ini, langkah-langkah strategis yang perlu dilakukan oleh pimpinan perguruan tinggi meliputi penataan dan konsolidasi manajemen, perencanaan dan pengagendaan peningkatan kualifikasi SDM, membangun jaringan antar

lembaga Pendidikan tinggi di dalam dan luar negeri, pengembangan materi ajar, penelitian dan pengembangan..

Penataan dan konsolidasi manajemen. Penataan manajemen internal lembaga perguruan tinggi adalah kunci pembuka kesuksesan selanjutnya; tanpa keberhasilan penataan manajemen internal, segenap manfaat diatur dalam UU Guru dan Dosen tidak akan dapat diakses. Tidaklah mudah untuk menata manajemen internal yang carut marut, tertutup, tradisional, apalagi jika telah dihindangi oleh aroma penyimpangan, korupsi, kolusi dan nepotisme finansial maupun akademik. Namun, tidak ada pilihan lain bagi perguruan tinggi yang ingin bangkit. Peran kepemimpinan oleh badan penyelenggara atau pimpinan perguruan tinggi harus tampil dengan visi baru untuk perubahan. Jika kepemimpinan existing tidak menampakkan visi perubahan dan pembaharuan, maka perlu ada eksponen di dalam, baik dari kalangan middle management dan para dosen, yang dapat didukung komponen mahasiswa untuk mendiskusikan dan memberikan peluang kepada perubahan dan penyesuaian untuk terjadi. Penataan dan konsolidasi manajemen internal berarti hadirnya mekanisme pembuatan dan eksekusi keputusan yang dapat diterima dan secara proporsional menyenangkan semua pihak. Para pihak pun sesuai kewenangan masing-masing dapat mengakses produk- produk dan mengawasi jalannya serta memberikan masukan atau evaluasi atas kebijakan-kebijakan yang telah ditetapkan. Dinamika dan konflik yang muncul berada dalam dimensi-dimensi yang dapat dikelola dan menyehatkan. Tidak ada lagi masalah yang berlarut-larut atau penyimpangan yang kronis karena ditutup-tutupi atau dibiarkan begitu saja. Dengan demikian, energi organisasi dapat dikonsentrasikan pada agenda-agenda berikutnya yang sudah menunggu.

Pengagendaaan peningkatan kualifikasi SDM. Langkah strategis yang harus ditempuh adalah agar dosen-dosen perlu menunjukkan kesungguhan untuk bekerja total pada profesi pendidik dosen walaupun masih merasa kekurangan dari segi

penghasilan. Namun demikian, dalam kondisi di mana para dosen atau tenaga kependidikan lainnya benar-benar masih tidak memadai dari segi penghasilan, pimpinan perguruan tinggi perlu mencari terobosan-terobosan kreatif sehingga apa yang terjadi benar-benar telah merupakan upaya maksimal yang dapat dipahami semua pihak.

Sebagai bagian dari agenda peningkatan kualifikasi SDM, penugasan untuk studi lanjut bagi para dosen seyogyanya tidak hanya diarahkan ke dalam negeri, tetapi dimungkinkan agar mereka dapat melanjutkan studi ke luar negeri melalui berbagai skema beasiswa yang cukup banyak jumlahnya di dunia. Langkah yang perlu diambil oleh perguruan tinggi adalah menyediakan atau mengikutsertakan para dosen potensial untuk mengikuti pelatihan bahasa Inggris intensif dan untuk melanjutkan studi ke luar negeri, termasuk agar bisa memiliki skor bahasa Inggris seperti TOEFL atau IELTS yang memenuhi syarat.

Membangun jaringan antar lembaga pendidikan tinggi di dalam dan luar negeri. Langkah ini sangat diperlukan untuk meningkatkan kemampuan belajar dari best practices perguruan tinggi yang telah maju. Pimpinan perguruan tinggi perlu membangun komunikasi dan lobi dengan perguruan tinggi maju dalam dan luar negeri untuk mencari peluang pengiriman tenaga dosen untuk melakukan pendalaman disiplin ilmu, menghasilkan karya ilmiah tertentu, dengan belajar di bawah bimbingan atau dengan mendampingi para dosen senior atau guru besar di sebuah perguruan tinggi maju. Di tataran internasional, cukup banyak tersedia program fellowships, post-masters atau post-doctoral yaitu beasiswa yang ditujukan kepada kolega dosen dengan tujuan-tujuan yang telah disebutkan. Peluang-peluang sepantasnya bisa diakses oleh para dosen perguruan tinggi. Informasi tentang berbagai peluang dapat di-search melalui internet yang kemudian ditindaklanjuti melalui surat menyurat elektronik atau via pos, atau dengan kunjungan langsung ke kedutaan-kedutaan besar negara sahabat di Jakarta.

Pengembangan materi ajar, penelitian dan pengembangan. Biasanya perguruan tinggi yang terakreditasi diberi akses cukup luas untuk mendapatkan hibah penulisan buku ajar, penelitian dan pengembangan dari Ditjen Dikti. Di samping Ditjen Dikti, Pemda melalui dinas terkait biasanya juga memiliki banyak program penelitian atau pengembangan yang relevan dengan keahlian para dosen perguruan tinggi, walaupun sering luput dari akses perguruan tinggi karena belum dibukanya jaringan kerja sehingga dilakukan perguruan tinggi negeri atau lembaga tertentu yang berlangganan walaupun letak geografisnya lebih jauh, atau dikerjakan asal-asalan oleh pejabat Pemda setempat. Namun, kiranya kegiatan semacam ini tidak terpaku pada ada tidaknya hibah dari Pemerintah karena sustainabilitas pengembangan profesionalisme harus difasilitasi oleh lembaga dalam kondisi atau tidak adanya bantuan. Perguruan tinggi terakreditasi biasanya potensi untuk menganggarkan sejumlah dana yang cukup untuk merangsang kreativitas dosen untuk tetap berkarya. Masalahnya, kadang-kadang program ini tidak dijadikan prioritas kecuali pada saat menjelang akreditasi di mana karya tulis dosen diperlukan persyaratannya. Seyogyanya program ini menjadi kegiatan integral dan berkelanjutan dari semua perguruan tinggi, walaupun sifatnya berbasis kinerja, yaitu hanya dapat diakses oleh mereka yang bekerja dan berprestasi. Misalnya, sebuah perguruan tinggi menganggarkan untuk masing-masing dosen Rp 5.000.000,- untuk sebuah karya tulis ilmiah yang terbit di jurnal internasional terindex atau jurnal ilmiah nasional terakreditasi Kemenristekdikti, atau sebagai insentif untuk proses produksi sebuah karya buku teks, buku akademik, atau kegiatan pengabdian kepada masyarakat secara langsung.

Dengan melakukan langkah-langkah di atas, maka kiranya Undang-Undang Guru dan Dosen akan terbukti efektivitasnya. Dalam masa transisi, di samping usaha serius yang dilakukan oleh masing-masing perguruan tinggi sebagaimana dikemukakan di atas, Pemerintah melalui Ditjen

Dikti memfasilitasi, memberi kemudahan dan pembinaan dalam pendataan dosen sehingga dosen telah memiliki persyaratan untuk mendapatkan hak-hak sebagaimana diatur dalam UU tersebut. (<http://ihatmajid.blogspot.co.id/2015/05/strategi-pengembangan-profesi-guru.html#sthash.DnyBg87U.dpuf>)

1. Pengembangan Profesi Dosen Secara Individual

Pengembangan profesi dosen dapat pula dilaksanakan secara pribadi dan secara kelompok. Secara pribadi, dosen tidak boleh berhenti untuk belajar. Prinsip belajar seumur hidup merupakan prinsip belajar yang harus tetap digunakan oleh dosen agar profesionalitas dosen tetap terjaga. Ada beberapa usaha yang bisa dilakukan dosen untuk mengembangkan profesionalitasnya secara individual, antara lain melalui penataran, belajar sendiri dengan menggunakan prinsip belajar seumur hidup, serta melalui media masa.

2. Pengembangan Profesi Dosen yang dilaksanakan dalam Kelompok

Selain dilakukan secara pribadi, pengembangan profesi juga dapat dilakukan secara kelompok. Hal ini dapat dilakukan melalui organisasi profesi dosen. Yang dimaksudkan dengan organisasi profesi ini ialah organisasi atau perkumpulan yang memiliki ikatan-ikatan tertentu dari suatu jenis keahlian atau jabatan. Melalui organisasi ini dosen dapat saling mengenal satu dengan yang lainnya dan berdiskusi tentang bagaimana mengembangkan bahan kuliah atau juga melaksanakan penelitian bersama terkait bidang keilmuan yang digelutinya.

Adapun bentuk-bentuk kegiatan peningkatan profesi melalui organisasi profesi antara lain berupa diskusi kelompok, ceramah ilmiah, karyawisata, bulletin organisasi dan juga pendayagunaan waktu refleksi bersama untuk para dosen. Melalui kelompok ini, dosen dapat belajar dari kelompoknya agar profesionalitasnya semakin meningkat (Sudarwan Danim, 2002).

Para pakar pendidikan mengemukakan berbagai pendapat tentang program pengembangan profesi dosen. Menurut J.G. Gaff dan Doughty, terdapat tiga usaha yang saling berkaitan, yaitu pengembangan instruksional (instructional development = ID), pengembangan organisasi (organization development = OD), dan pengembangan profesional (professional development = PD). Bergquist dan Philips berpendapat bahwa pengembangan tenaga dosen merupakan bagian inti dari pengembangan kelembagaan (institutional development), dan meliputi sebagian dari pengembangan personal, pengembangan profesional, pengembangan organisasi, dan pengembangan masyarakat.

Penguasaan para dosen terhadap teknologi informasi sangat berpengaruh terhadap kesuksesannya dalam mengelola pembelajaran di perguruan tinggi. Pengembangan kemampuan memanfaatkan teknologi informasi ini dibutuhkan dalam perencanaan pendidikan, terutama yang terkait dengan analisis, desain, implementasi, manajemen, hingga evaluasi instruksional pendidikan.

Pendirian lembaga atau pusat-pusat pengembangan ilmu pengetahuan dan profesi akademis, termasuk profesi dosen, yang prioritas kegiatannya terkait dengan pelaksanaan riset-riset ilmiah dan pelatihan peningkatan kompetensi akademis. Kerjasama ilmiah dengan perguruan tinggi lain, baik berupa pertukaran dosen, riset bersama (join research), maupun program double degree. Kerjasama ilmiah ini juga bisa dilakukan antara perguruan tinggi dengan pusat-pusat penelitian, atau perusahaan-perusahaan, baik di tingkat nasional maupun internasional.

Dengan usaha yang sungguh-sungguh dari perguruan tinggi untuk mengembangkan profesionalisme para dosennya, diharapkan akan tercipta para dosen yang mampu menjalankan tugasnya secara profesional, yaitu mencetak para ilmuwan dan tenaga ahli di berbagai bidang, mencerdaskan kehidupan bangsa dalam arti yang seluas-luasnya, serta mengembangkan pribadi-pribadi manusia

Indonesiaseutuhnya (Iwanjayadi, blogspot.co.id/2015/pengembangan-profesi-dosen.html).

E. Wawasan Jurnalistik Pendidikan Bagi Guru

Kemajuan teknologi informasi kini, membawa dampak positif yang luas, masyarakat semakin kritis terhadap informasi. Berita atau tulisan yang disajikan dengan asal- asalan akan didepak tanpa ampun. Sebaliknya tulisan yang disajikan dengan baik akan Diperhatikan. Setiap media bersaing menampilkan medianya meraih pembaca yang sebanyak-banyaknya. (Aphonkssam.blogspot.co.id/2011/11/pengembangan-profesi-dosen-sebagai.html.)

Dijelaskan lebih lanjut bahwa pangsa pasar surat kabar dan majalah pun semakin maju pesat dan berkualitas. Ke depan, diprediksi akan lebih pesat lagi. Berarti, prospek berkecimpung di dunia jurnalistik adalah peluang masa depan yang cerah. Mereka yang terjun di dunia jurnalistik berarti menginvestasikan kemampuannya untuk masa depan dirinya dan generasi berikutnya.

Perlu diingat bahwa seorang penulis bukan ahli dalam bahasa, akan tetapi harus mampu mengolah dan memperbanyak kata. Jangan berfikir bahwa menulis buku susah karena banyak aturan, akan tetapi sebenarnya dalam memperhalus kata, pengalihan bahasa, struktur kalimat itu hanya dilakukan oleh seorang editor. Oleh karena itu, mulailah dari sekarang anda mengembangkan bakat yang terpendam itu untuk kemajuan bersama dalam mencerdaskan kehidupan bangsa ini (Scole.co/web/read/450/dosen.antara.profesi.dantuntutan.kualitas). Menulis artikel pada media massa, dan karya ilmiah pada jurnal ilmiah bagi guru, dosen, peneliti, mahasiswa dan siapa saja yang berkecimpung di dunia ilmu pengetahuan, memang sangat penting dan dibutuhkan. Dengan menulis artikel dan karya ilmiah, mereka akan terus berlatih untuk memecahkan permasalahan-permasalahan yang timbul baik dalam kancah keilmuan, maupun permasalahan sosial yang dihadapi pada kehidupan sehari- hari. Dengan upaya

memecahkan permasalahan itulah, daya pikir para guru, dosen, peneliti maupun mahasiswa terus terasah, sementara pemikiran kritis mereka semakin tajam. Ini sangat diperlukan bagi orang-orang intelektual untuk terus mengembangkan ilmu pengetahuan (Abu al-Ghifari, 2003).

Memang tak semestinya para lulusan S2 dan S3 hanya semata-mata menghasilkan karya tulis berupa tesis dan disertasi tanpa ada karya lainnya. Ilmu yang mereka miliki bisa mubazir tanpa sempat terekam dan terawetkan dalam lembaran buku. Atau kapabilitas mereka juga diragukan sebagai seorang intelektual (Suparno, 2005). Pada bagian berikutnya, beliau memberikan sindiran "*publish or perish*" yang bahasa Indonesianya berarti "diterbitkan atau minggirilah", merupakan ungkapan yang populer di Amerika Serikat. Hal ini yang membuat Dedy Mulyana berfikir bahwa sarjana tanpa tulisan alias tak pernah menulis buku di pusat-pusat pendidikan di Amerika Serikat dianggap tak ada apa-apanya. "*All scientist are the same, until one of them writes a book*" (Semua ilmuwan adalah sama, sampai satu diantara mereka menulis (buku)).

F. Wawasan Jurnalistik Pendidikan Bagi Dosen

Menurut Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, dalam pasal 51 ayat 1 huruf d menyatakan bahwa dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya, dosen berhak memperoleh kesempatan untuk meningkatkan kompetensi, akses ke sumber belajar, informasi, sarana dan prasarana pembelajaran, serta penelitian dan pengabdian kepada masyarakat. Dalam konteks ini, perguruan tinggi berperan mempersiapkan sumber daya dosen melalui pendidikan tinggi. Kualitas tenaga dosen sangat menentukan tinggi rendahnya kualitas lulusan perguruan tinggi.

Dosen bukan hanya dituntut pakar dalam bidang kajian ilmunya (mengajarkan, meneliti, dan mengabdikannya kepada masyarakat), tetapi juga dituntut untuk mampu berkomunikasi (verbal dan tulisan); mampu menguasai dan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi(ICT); memiliki jejaring

(networking) yang luas; peka terhadap perubahan dan perkembangan yang terjadi di dunia luar, bersikap outward looking, dan lain-lain. Pemaian waktu bekerja dosen harus dilakukan secara proporsional dan berkeadilan (Totok Djuroto, 2005).

Di Indonesia ini banyak ilmuwan linguistik dan sastra yang tidak berkarya tulis. Sebaliknya, banyak ilmuwan bukan jebolan fakultas sastra yang produktif menulis mengalahkan jebolan fakultas sastra. Itulah bukti kegagalan pengajaran menulis di masa silam. Kini diperlukan paradigm baru untuk merajut masa depan. Kami berharap, 5-10 tahun dari sekarang karya tulis anda akan menghiasi kolom-kolom opini dan sastra pada surat kabar dan majalah. Atau, mungkin buku anda akan terpajang di sebilangan toko buku (Arwildayanto, 2013).

Pada bagian lainnya, A. Chaedar Alwasilah & Senny Suzanna Alwasilah (2007) menegaskan bahwa kita tidak perlu malu mengatakan anggota masyarakat akademik, kaum intelektual Indonesia belum banyak berkarya tulis. Dalam hal ini kita kalah oleh tetangga serumpun kita yang berakarkan kebudayaan melayu, yakni Malaysia. Di Malaysia rata-rata pertahun terbit sekitar 6.000 sampai 7.000 judul buku baru. Sementara itu, Indonesia baru mampu menerbitkan sekitar 4.000 sampai 5.000 judul buku pertahun. Padahal jumlah penduduk kita 10 kali lipat jumlah penduduk Malaysia.

Idealnya, setiap tahun kita menerbitkan 10 kali lipat terbitan mereka, yaitu 60.000 judul buku. Untuk mengejar Malaysia saja, setiap dosen di Indonesia saban tahun harus menulis satu buku. Menulis di media massa itu berhadapan dengan pembaca yang begitu banyak dan heterogen. Dampak dari sebuah tulisan berbeda-beda tergantung dari karakteristik pembacanya, dan bahkan bersifat sangat individualistik.

Dengan demikian, karena sebuah pesan yang disampaikan melalui media massa membawa konsekuensi dimaknai orang lain, dievaluasi, dan dibandingkan dengan standard nilai tertentu. Maka seorang penulis dari mempertimbangkan objek Sampai analisisnya haruslah hati-hati. Sebab resiko yang

ditimbulkan, bukan hanya dalam konteks psikologis, tetapi bisa juga politis, dan bahkan bisa masuk dalam ranah hukum.

Pada bagian berikutnya disebutkan pula bahwa misi menulis di media massa minimal ada lima, yaitu:

1. Sekedar memberi informasi kepada pembaca tentang sesuatu yang penting, membahayakan, bermanfaat, menarik, atau yang mengandung nilai-nilai kemanusiaan.
2. Hal-hal yang penting, bermanfaat dan menarik, dan seterusnya itu coba disuguhkan dengan sudut pandang tertentu, paradigma tertentu, teori tertentu, maupun sistematika tertentu. Pada tataran ini, penulisnya yang sudah mempunyai misi, bukan saja pembacanya diharapkan bertambah pengetahuannya, namun juga diharapkan memiliki cara pandang yang bervariasi.
3. Mengajak mendiskusikan masalah- masalah yang krusial dan aktual, sehingga menghasilkan sintesis pemikiran yang komprehensif tentang suatu hal atau masalah.
4. Mengajak pembaca dalam gerakan- gerakan sosial tertentu, seperti gerakan sosial ekonomi, politik, lingkungan hidup, pendidikan, maupun perilaku positif lainnya.
5. Mencoba mengingatkan peristiwa- peristiwa penting di masa lalu agar menjadi bahan renungan, mengambil, dan mengaitkannya dengan kondisi aktual kekinian.

Dalam sebuah talk show tentang penerbitan buku humaniora, Bondan Winarno dalam Redi Panuju (2008) sempat merasa keberatan jika ada sebutan buku serius dan buku ngepop. Menurut Bondan dalam Bambang Trim (2005), menulis buku itu saja sudah serius, bagaimana mungkin ada kategori buku serius dan buku tidak serius alias buku ngepop. Baginya, menulis buku apapun tetap harus dilakukan dengan serius dan tetap saja pekerjaannya memang berat. Dengan demikian, menulis buku termasuk kategori sulit untuk dilakukan.

Sehubungan dengan hal tersebut, pada bagian berikutnya, Bambang Trim (2005) menambahkan bahwa aktivitas menulis buku sangat berhubungan dengan hal-hal sebagai berikut:

1. Pengetahuan yang luas.
2. Pengalaman sendiri sebagai pengaya gagasan
3. Pengalaman orang lain sebagai perbandingan.
4. Penelitian atau riset.
5. Penyelesaian atau penuntasan gagasan orisinal, dan
6. Pengetahuan tentang tren (kemutakhiran), pasar buku, serta kebutuhan pembaca.

Mengenai besar kecilnya peluang naskah buku yang ditulis oleh seorang dosen dengan harapan bisa diterbitkan oleh penerbit papan atas, perhatikan Kuadran Nilai Naskah (Jonru, 2008) berikut ini.

Kuadran Nilai Naskah sebagai berikut:

1. TEMA TAK POPULER PENULIS POPULER	2. TEMA POPULER PENULIS POPULER
3. TEMA TAK POPULER PENULIS TAK POPULER	4. TEMA POPULER PENULIS TAK POPULER

Kuadran 1, masih ada harapan (terbit), sebab walau tema bukunya tidak menarik, nilai jualnya masih bisa terangkat oleh “nama besar” penulis.

Kuadran 2, adalah kondisi yang paling diimpikan oleh penerbit manapun.

Kuadran 3, lebih kurang sama dengan kuadran 1. Disinilah para penulis pemula dapat bermain-main dengan leluasa. Nama anda memang belum dikenal. Oleh karena itu, tingkatkanlah nilai jual buku anda dengan cara menulis naskah dengan tema yang menarik dan diminati oleh banyak orang.

Kuadran 4, adalah kuadran “ke laut aja”. Penerbit yang masih mau menggarap naskah seperti ini mungkin sudah bosan hidup.

G. Dampak Era Global

Globalisasi liberal telah membangun pandangan bahwa negara telah melemah dihadapan globalisasi. Negara tidak lagi mampu berperan di lingkungan global untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat, karena lingkungan gobal,

modal dan perusahaan-perusahaan global yang mampu beraktivitas secara tidak terbatas. Pandangan ini dikemukakan oleh Kenichi Ohmae yang menyatakan bahwa negara bangsa tidak lagi mempunyai kemampuan untuk terlibat dalam perekonomian global karena pola pikirnya yang lebih menekankan kepada kepentingan nasional (Syarbaini, dkk, 2012).

Sekalipun globalisasi adalah sebuah isu baru, namun proses globalisasi itu telah berlangsung lama melalui berbagai peristiwa yang secara kuat mendorongnya. Ali Mazruki menyebut empat peristiwa transisional. Pertama, perpindahan penduduk yang disebutnya globalisasi demografis, misalnya perpindahan penduduk dari seluruh dunia ke benua Amerika yang menjadikan kawasan itu bersifat global. Kedua, revolusi industri yang meningkatkan produktivitas pada tingkat yang belum dikenal sebelumnya dalam proses industrialisasi. Ketiga, dua perang dunia yang mempertemukan bangsa-bangsa di dunia dalam konflik skala besar. Keempat, revolusi informasi dan telekomunikasi yang seolah-olah menyatukan dunia dalam sebuah kampung dunia tanpa batas-batas negara yang menjadikan jarak seolah-olah tidak lagi relevan (A. Qodri Azizy, 2004).

Berapriori atas realitas global sangatlah tidak memadai karena siapapun harus mampu mengikuti langkah-langkah raksasa globalisasi. Karenanya, dalam hal ini diperlukan adanya solidaritas regional, penghormatan hak-hak asasi, Jika ada negara yang tidak terlibat dalam proses-proses globalisasi dapat dipastikan akan tertinggal, terkucilkan, miskin, dan kehilangan kesempatannya menjadi 'besar' (Indra, 2005).

Pada bagian berikutnya, Indra (2005: 79) menyatakan bahwa bagi masyarakat yang berpandangan optimistik, adanya kemajuan IPTEK memiliki manfaat yang besar terhadap umat manusia, dengan IPTEK masyarakat sangat terbantu dan lebih mudah dalam memenuhi kebutuhan hidupnya (sandang, pangan, papan, fasilitas belajar, berobat dan sebagainya). Namun bagi yang berpandangan pesimistik melihat bahwa

dengan IPTEK manusia kian terjebak dalam “kiamat” yang dihasilkan oleh tangan mereka sendiri. Ozon menjadi bolong, air tercemar limbah industri, kesenjangan antara yang kaya dan yang miskin kian menganga, tindak kriminal kian sadis, serta nuklir mengancam.

Seorang Futurolog terkenal, Alvin Tofler (1989) menggunakan istilah “Kejutan Masa Depan” untuk menggambarkan situasi sekarang yang membuat kita terlempar pada suatu kondisi dimana kita mengalami tekanan yang mengguncangkan dan hilangnya orientasi individu disebabkan kita dihadapkan dengan terlalu banyak perubahan dalam waktu yang terlalu singkat. Itulah situasi yang persis kita alami di Indonesia. Soyomukti (2008) menegaskan bahwa perubahan-perubahan berskala besar dan cepat ternyata kita respon secara lambat. Pada realitas yang terus saja berubah saat ini, pembangunan bidang pendidikan sangat diharapkan peranannya untuk mampu mengikuti arus zaman, bukan untuk mengikis kemanusiaan melainkan untuk menemukan kondisi air kehidupan yang memungkinkan jiwa-raga bangsa berenang dengan indah.

Realitas global yang berkembang sekarang ini adalah pendidikan itu sendiri. Dikatakan pendidikan, karena globalisasi telah membawa doktrin yang membentuk masyarakat, peserta didik dan juga pengajar tidak luput dari doktrin global. Singkatnya, sistem dan budaya pendidikan yang berkembang juga telah terhegemoni oleh perkembangan globalisasi. Globalisasi juga paling banyak diterima dan diucapkan di dunia pendidikan. Meskipun istilah globalisasi telah begitu terkenal, dalam banyak hal, awalnya hampir tidak ada perdebatan ilmiah dan kritis terhadapnya, kecuali doktrin.

Paul Hirst dan Grahame Thompson dalam Soyomukti (2008:44) menyatakan bahwa konsep globalisasi yang dikemukakan oleh para penganut ekstreteori globalisasi tidak lain dan tidak bukan adalah mitos belaka. Meskipun demikian, meskipun globalisasi bisa dikatakan “mitos”, realitas hubungan global tampaknya memiliki gerak historis yang bisa dijelaskan.

Pada kenyataannya, globalisasi sudah menjadi pembicaraan dalam berbagai literatur akademik dan segera diadopsi di sekolah-sekolah dan universitas kita.

Masalahnya, selama ini yang berkembang di dunia akademik dan pendidikan tentang istilah globalisasi pada kenyataannya memang tidak mengacu pada realitas yang sebenarnya, artinya hanya bersifat doktrin dan dalam banyak hal sangat “membutakan”.

Sementara itu, James Petras dan Henry Veltmeyer dalam Soyomikti (2008:47) memandang istilah globalisasi yang selama ini dikembangkan tidak lebih sebagai “sebuah alat ideologis yang lebih digunakan untuk preskripsi daripada deskripsi yang akurat”. Keduanya mengganti istilah yang mengandung nilai deskriptif dan kekuatan penjelas yang lebih besar yakni “imperialism”, kaena globalisasi adalah “proyek kelas”.

Beberapa pemerintah Asia sekarang sedang mengembangkan keahlian pribumi untuk mengontrol apa saja yang dapat dilihat warganya di internet. Pemerintah-pemerintah Asia sedang bereksperimen dan belajar bagaimana mengontrol internet sepanjang waktu. Diantaranya pemerintah Cina, Vietnam, Burma, Thailand, Singapura dan Malaysia (Michael Backman, 2008). Sebagaimana ditunjukkan pada deskripsi berikut ini.

Sekarang saja Cina hanya dikalahkan Amerika Serikat dalam hal jumlah pengguna internet terbesar di dunia, padahal mungkin baru 8 % populasinya yang online. Tidak lama lagi ratusan juta rakyat Cina akan menjadi pengguna internet. Pemerintah Cina terus memastikan bahwa mereka siap menghadapi situasi itu. Mereka sudah mengembangkan sebuah firewall yang sangat restriktif di sekeliling internet. Firewall itu dipasang kedalam setiap level infrastruktur internet di Cina, termasuk service provider dan router. Berlawanan dengan semua perkiraan, firewall itu berhasil memblokir tak terbilang banyaknya situs. Pada tahun 2007, Internet Society of Cina yang dilindungi pemerintah dan terdiri atas perusahaan-perusahaan internet besar di Cina, mengeluarkan sebuah konsep aturan

perilaku yang baru. Aturan yang diusulkan itu mengharuskan para blogger mendaftar dengan menggunakan nama asli dan kartu identitas pemerintah.

Vietnam menyatakan bahwa mereka mengontrol akses ke situs-situs internet terutama untuk memblokir materi yang cabul. Vietnam juga sedang merencanakan untuk menerapkan sebuah domain level kedua berbahasa Vietnam yang dikendalikan pemerintah. Rencana itu serupa dengan yang Cina lakukan dengan domain-domain level puncaknya yang berbahasa Cina. Kemungkinan rencana itu juga akan mengeluarkan Vietnam dari World Wide Web di masa depan sambil tetap mengaku memberikan akses internet kepada rakyatnya. Thailand juga mulai menunjukkan minat untuk memblokir akses ke internet. Pada pertengahan 2007, misalnya, mereka memblokir akses ke situs You Tube gara-gara ada beberapa posting pada situs itu yang mereka anggap menghina Raja. Memang hanya satu kejadian, tetapi itu pun sebuah preseden.

Malaysia sudah lama menimbang-nimbang gagasan yang mewajibkan semua blogger lokal untuk mendaftar ke pemerintah dalam rangka menyensor posting mereka. Tetapi, usaha untuk membatasi blog-blog yang terdaftar di Malaysia mungkin gagal karena para blogger cukup bermigrasi ke situs-situs di luar Malaysia. "Apa mereka mengerti cara kerja blog?" tanya Marina Mahatir, putri mantan Perdana Menteri Mahatir Mohamad, yang juga menulis sebuah blog. Jika mereka sekarang belum tahu, sebentar lagi pasti tahu.

Singapura juga menyimpan minat untuk menapis internet. Sekarang ini, lembaga Media Development Authority (MDA) disana mengaku telah memblokir 100 situs simbolis yang berkaitan dengan pornografi, agama ekstrem, atau penggunaan obat-obat illegal. Semua situs lain yang tidak berhubungan dengan topik-topik ini dapat bebas diakses di Singapura. Kesimpulannya adalah Singapura memanfaatkan langkah-langkah lain untuk menyensor internet.

Burma, selain memasang firewall yang dibeli dari Fortiner, sekarang terpasang sebuah teknologi baru yang memungkinkan junta di sana memantau email, blog dan ruang rumpi. Akses lokal ke email provider besar seperti Hotmail dan Yahoo sudah diblokir. Sungguh ironis bahwa Burma dan Vietnam yang secara umum merupakan dua negara yang teknologinya paling terbelakang di dunia, justru memiliki cara yang lebih canggih untuk membasmi internet.

Budaya dan pendidikan bagaikan dua sisi mata uang, membicarakan pendidikan tidak lepas dari budaya, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, unsur moralitas, etika, dan estetika yang melekat dalam pendidikan, melekat pula dalam budaya. Globalisasi budaya adalah proses liberalisasi budaya dalam skala mondial, sehingga menyebabkan arus budaya bebas masuk dan keluar antar negara tanpa rintangan.

Ancaman, tantangan, hambatan dan Gangguan Globalisasi menurut Sunardi dalam Syarbaini (2012: 240), mendefinisikan ancaman, tantangan hambatan dan gangguan sebagai berikut:

1. Ancaman: usaha yang dilaksanakan secara konseptual melalui tindakan politik dan atau kejahatan yang diperkirakan dapat membahayakan tatanan serta kepentingan negara dan bangsa.
2. Tantangan: ajakan berperang, hal atau obyek yang menggugah tekad untuk meningkatkan kemampuan mengawasi masalah, rangsangan untuk bekerja lebih baik.
3. Hambatan: usaha merintangi atau menghalangi proses mencapai tujuan.
4. Gangguan: segala sesuatu yang menyusahkan, hal yang menyebabkan ketidakwarasan atau ketidaknormalan, hal yang menyebabkan ketidaklancaran.

Kita sering takut menghadapi masa depan, karena kita tidak siap untuk menghadapi masa depan tersebut. Begitu pula halnya dengan globalisasi, tanpa adanya persiapan yang kuat, maka globalisasi akan menjadi sesuatu yang menakutkan, globalisasi akan berubah menjadi sesuatu yang negatif. Agar

tidak ketinggalan dalam mengikuti arus globalisasi, maka bangsa Indonesia harus mempersiapkan diri. Globalisasi adalah peluang, apabila peluang tersebut tidak kita manfaatkan, maka selamanya kita akan terus ketinggalan. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk meningkatkan dan memperluas wawasan global adalah melalui kegiatan pendidikan. Sebagaimana dikemukakan oleh Makagiansar dalam Nursid (2006:3.18), agar kita dapat meningkatkan wawasan global, maka pendidikan memegang peranan penting. Melalui pendidikan, maka kita harus mampu mengembangkan 4 hal seperti berikut: (1) Mengantisipasi, pendidikan berusaha menyiapkan anak didik untuk dapat mengantisipasi perkembangan iptek yang begitu cepat; (2) Mengerti dan mengatasi situasi; mengembangkan kemampuan dan sikap peserta didik untuk dapat menangani dan berhadapan dengan situasi baru. Rasa kepedulian terhadap suatu masalah serta keinginan untuk mengatasi masalah merupakan faktor yang harus dikembangkan pada diri anak; (3) Mengakomodasi;

Mengakomodasi perkembangan iptek yang pesat dan segala perubahan yang ditimbulkannya. Dalam mengatasi dan mengakomodasi perlu dikembangkan sikap bahwa anak didik tidak larut oleh perubahan, tetapi ia harus mampu mengikuti dan mengendalikan perubahan agar tumbuh menjadi sesuatu yang positif dan bermanfaat bagi kehidupan; dan (4) Mereorientasi; Persepsi dan wawasan kita tentang dunia perlu diorientasikan kembali karena perkembangan iptek dan perubahan sosial yang cepat. Melalui pendidikan, kita memperluas persepsi anak. Kita mendidik untuk dapat mengadakan reorientasi sikap dan nilai, sehingga memperoleh wawasan yang semakin luas.

Agama merupakan suatu cara manusia menemukan makna hidup dan dunia yang menjadi lingkungannya. Tapi, hidup kita dan lingkungan abad modern ini, semakin sulit diterangkan maknanya. Kesulitan itu terutama ditimbulkan oleh masalah-masalah yang muncul akibat dinamika ilmu pengetahuan dan teknologi. Pada abad modern, nilai berganti

dengan cepat, demikian pula cara hidup, dengan akibat timbulnya rasa tidak menentu serta kejutan-kejutan, dan memisahkan manusia dari kepastian moral dan etis tradisional mereka (Madjid, 2013).

Pada bagian berikutnya Madjid (2013:189) menambahkan bahwa untuk sampai pada segi operasional agama dalam tindakan nyata manusia, kita harus mempertimbangkan aspek “dramatis” kehidupan manusia, yang meliputi aspek keagamaan itu sendiri, kekuasaan, kekeluargaan, dan kepribadian. Dalam konteks inilah, seseorang mendefinisikan dirinya dalam hubungannya dengan orang lain, lalu menerima atau menolak nilai kewenangan, dan menentukan pilihan yang hendak dilakukan atau tidak, untuk memberi makna kepada hidup ini.

Kita sangat sulit mendeteksi perubahan-perubahan yang terjadi secara sangat cepat di seantero bumi ini. Seakan-akan dunia sedang melewati suatu kondisi yang tak memiliki keseimbangan. Ataupun seakan-akan dunia sedang menghadapi rasa sakit seperti ketika orang akan melahirkan, dimana tak seorangpun dapat mencari kesembuhan ataupun memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang diakibatkannya. Apalagi memastikan ciri-ciri tatanan Global yang akan lahir dari kondisi tersebut (Yakan, 1996: 39).

Pada bagian berikutnya, Yakan (1996:39) menyatakan bahwa yang mungkin dapat diprediksi terhadap mata rantai perubahan-perubahan tersebut adalah bahwa Amerika Serikat yang saat ini mendominasi kekuasaan internasional kemungkinan besar akan menghadapi kendala-kendala serta tantangan-tantangan internal maupun eksternal yang betul-betul melebihi apa yang pernah menimpa Uni Sovyet. Satu sisi ia akan menanggung seluruh akibat dan pengaruh negatif yang ditimbulkan oleh terpecah-belahnya Uni Sovyet serta beberapa hal yang dihasilkan oleh kenyataan baru akan timbulnya kelompok-kelompok dan koalisi-koalisi yang berpeluang mewarisi senjata-senjata nuklir Uni Sovyet. Di sisi lainnya ia akan menanggung seluruh akibat perubahan-perubahan Geo-

Biologi yang terjadi di Eropa dalam bidang ekonomi, politik, militer dan keamanan dalam tempo yang lama. Disamping peranan yang mungkin akan dimainkan oleh negara-negara Timur Jauh seperti Jepang dan Cina. Karena dua negara ini masih dianggap sebagai satu kekuatan utama yang tidak mau mengakui superioritas Barat, khususnya Amerika Serikat.

H. Penutup

Berdasarkan pembahasan diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Pertama, wawasan jurnalistik pendidikan perlu dimiliki, dikuasai dan dikembangkan lebih jauh oleh para guru dan dosen agar proses pembelajaran yang mereka sampaikan tidak membosankan, penuh empati, bernuansa human interest; Kedua, profesi guru sangat kental dengan fenomena human interest yang berpotensi untuk diungkap dalam bentuk berita, opini, resensi buku, dan feature; Ketiga, profesi dosen sangat kental dengan budaya akademik, kebebasan mimbar, kebebasan mimbar akademik, dan otonomi keilmuan yang berpeluang diungkapkan melalui karya tulis dalam bentuk opini, essay, ringkasan hasil penelitian, dan buku hasil penelitian. Keempat, Seorang guru maupun seorang dosen yang merasa serius ingin menjadi penulis, harus berani menyatakan “aku menulis, karena itu aku ada”, sehingga bisa lebih siap dalam menghadapi berbagai tantangan di era global ini.

Dengan memahami wawasan jurnalistik pendidikan, minimal seorang guru bisa membuat tulisan dalam bentuk feature, artikel dan essay yang bisa diterbitkan di media massa lokal, regional maupun nasional. Dengan memahami wawasan jurnalistik pendidikan, minimal seorang dosen bisa menulis tulisan ilmiah yang diterbitkan di jurnal nasional tidak terakreditasi Kemenristekdikti maupun jurnal internasional terindex.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ghifari, A. (2003), *Kiat Menjadi Penulis Sukses*, Bandung: Penerbit Mujahid.
- Alwasilah, A. Chaedar & Alwasilah, Senny Suzanna, (2007), *Pokoknya Menulis*, Bandung: Penerbit Kiblat.
- aphonkssam.blogspot.co.id/2011/11/pengembangan-profesi-dosen-sebagai.html.
- Arwildayanto, (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia Perguruan Tinggi*, Bandung: Penerbit Alfabeta, Bandung
- Atmowiloto, Arswendo, (1986), *Mengarang itu Gampang*, Jakarta: Penerbit Gramedia.
- Azizy, A. Qodri.. (2004). *Membangun Integritas Bangsa*, Jakarta: Penerbit Renaisan
- Backman, Michael. (2008). *ASIA FUTURE SHOCK*, Jakarta, Ufuk Press.
- Banjarnahor, Gundar, (1994), *Wartawan Freelance*, Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Danim, Sudarwan, (2002), *Inovasi Pendidikan*, Bandung: Penerbit Pustaka Setia.
- Djuroto. Totok & Suprijadi, Bambang, (2005), *Menulis Artikel & Karya Ilmiah*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fauzi, Anis, (2007), *Menggagas Jurnalistik Pendidikan*, Jakarta: Penerbit Diadit Media.
- <http://ihatmajid.blogspot.co.id/2015/05/strategi-pengembangan-profesi-guru.html#sthash.DnyBg87U.dpuf>
- izzaucon.blogspot.co.id/2014/06/strategi-pengembangan-profesionalitas.html.
- <https://isnaizakiya29.wordpress.com/2014/02/02/pengembangan-profesi-guru-makalah>.

- Indra, Hasbi. (2005). *Pendidikan Islam Melawan Globalisasi*, Jakarta: Penerit RIDAMULIA.
- iwanjayadi.blogspot.co.id/2015/pengembangan-profesi-dosen.html
- Jonru, (2008), *Menerbitkan Buku Itu Gampang*, Solo: Penerbit Tiga Serangkai
- Kartanegara, Mulyadi, (2002), *Seni Mengukir Kata*, Bandung: Penerbit MLC-Mizan.
- Lasa, (2005), *Gairah Menulis*, Yogyakarta: Penerbit Alinea.
- M. Romli, Asep Syamsul, (1999), *Jurnalistik Praktis*, Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mulyasana, Dedi, (2011) *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, Penerbit Remaja Rosdakarya, Bandung
- Nadeak, Wilson, (1983), *Bagaimana Menjadi Penulis Yang Sukses*, Bandung: Penerbit Sinar Baru.
- Panuju, Redi. (2008), *Menulislah Dengan Marah*, Bandung: Penerbit Nusamedia.
- Permadi, Dadi. (2009). *Keluarga dan Kelompok Informal Di Tengah Chaos dan Kompleksitas Perubahan Budaya*, dalam SPIRAL SYNAMICS: Aspirasi Sejawat dan Teman Pada Pemikiran Prof. Dr. Achmad Sanusi, Program Pascasarjana UNINUS Bandung, Nusantara Education Review. Editor Yosol Iriantara.
- scole.co/web/read/450/dosen.antara.profesi.dantuntutan.kualitas
- Sumaatmadja, Nursid. (2006). *Perspektif Global*, Jakarta: Universitas Terbuka.
- Suparno, (2005), *Pedoman Menjadi Penulis*, Jakarta: Penerbit Restu Agung.
- Supriadi, Dedi, (2004), *Membangun Bangsa Melalui Pendidikan*, Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.

- Syarbaini, Syahrial, dkk. (2012). *PENDIDIKAN KEWARGANEGARAAN: Implementasi Karakter Bangsa*, Jakarta, Penerbit Hartomo Media Pustaka.
- Tebbel, John, (2003), *Karier Jurnalistik*, Semarang: Dahara Prize.
- Trim, Bambang, (2002). *Menggagas Buku*, Bandung: Penerbit Bunaya.
- Trim, Bambang, (2005). *Saya Bermimpi Menulis Buku*, Bandung: Penerbit Kolbu.
- Undang-Undang Guru dan Dosen, tahun 2005.
- Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional tahun 2003.
- Wahyu Wibowo, (2006). *Berani Menulis Artikel*, Jakarta: Penerbit Gramedia Pustaka Utama.
- Yakan, Fathi. (1996). *Islam Era Global*, Yogyakarta: Penerbit Ababil.
- Zamroni M. Imam dalam tulisannya tentang “*Pendidikan Islam, Globalisasi, dan Kemiskinan*” pada Jurnal EDUKASI, Jakarta, Balitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan Depag RI, Volume 5 Nomor 2, April - Juni 2007.

DAFTAR PUSTAKA

- Anis Fauzi (2020). Strategi Pemasaran Jasa dan Layanan Pendidikan Islam Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan, (Studi di MTs Negeri Kota Cilegen), *AKADEMIKA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, INSTITUTU AGAMA ISLAM SUNAN KALIJOGO MALANG, Volume 2 Nomor 2 Desember 2020, 177-199.
- Anis Fauzi (2021). Manajemen Strategis Kementerian Agama Kabupaten Serang Dalam Pengembangan Madrasah, *AKADEMIKA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Institut Agama Islam Sunan Kalijogo Malang, Volume 3 Nomor 1 Jun 2021. Hal: 1 -- 18
- Anis Fauzi (2022) Kegiatan MGMP PAI SMP Swasta Kabupaten Tangerang Dalam Melaksanakan Kurikulum 2013, *Jurnal Pendidikan UNSIKA*, Volume 10 Nomor 2, November 2022, Halaman 169-183
- Anis Fauzi (2022) Kesejahteraan Tenaga Kependidikan Dalam Menunjang Profesionalisme Kinerja, *Jurnal el-Fakhru, Islamic Education Teaching and Studies*, Vol. 1, No. 2. Juni 2022, hal.140 - 148
- Anis Fauzi (2022) Pembinaan Minat Baca Tulis dan Hitung Siswa PAUD BINA UMAT Petir Kabupaten Serang E-Amal *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, Vol.02, No.02, Mei 2022
- Anis Fauzi (2022) Pentingnya Wawasan Jurnalistik Pendidikan Bagi Guru dan Dosen Dalam Era Global, *Jurnal Inovasi Pendidikan*, Vol.3 No.1 Juni 2022, hal. 4489-4509
- Anis Fauzi (2022), Aktualisasi Keterampilan Interpersonal Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Aktivitas Kinerja Guru, *Foramadiahi: Jurnal Pendidikan dan Keislaman*, IAIN Ternate, Volume: 15 Nomor: 1, hal. 56 -67

- Anis Fauzi (2022). The Effect of Supervisor's Supervision and Assessment of Teacher Performance on School Management Effectiveness (Study at Madrasah Ibtidaiyah Kemiri, Tangerang, Banten, Indonesia), *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan (Jurnal IMPIAN)*, FKIP Universitas Mulawarman, Volume 2 Nomor 1, hal. 29-34
- Anis Fauzi (2023) Karakteristik Kepemimpinan Kiai Berlandaskan Nilai-Nilai Pancasila, *Jurnal STAF: Siddiq, Tabligh, Amanah, Fathonah, STAI AL Farabi Pangandaran*, Vol 02 No 1 January 2023, Hal : 56-65
- Anis Fauzi (2023) Pelaksanaan Kebijakan Otonomi Daerah dalam Bidang Pendidikan,
- Anis Fauzi (2023) Peran Kepala MAN 3 Tangerang Dalam Upaya Peningkatan Disiplin Guru, *Journal on Education Universitas Tuanku Tambusay*, Volume 05, No. 04, Mei-Agustus 2023, hal. 11189-11195
- Anis Fauzi (2023) Strategi Pengembangan Keagamaan Siswa SMP Plus, *JoIEM*, Vol 4, No 1,
- Anis Fauzi (2023). Implementasi Manajemen Organisasi Intra Sekolah (OSIS) di SMA Daarul Ahsan Kecamatan Jayanti Kabupaten Tangerang, *LITERASI: Jurnal Pendidikan Guru Indonesia*. Volume 2 No. 3 September 2023, hal: 167 - 179
- Anis Fauzi (2023). Implementasi Renstra Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Banten Bidang Madrasah Tahun 2020-2024 Dalam Meningkatkan Kualitas Guru, *Journal on Education, Universitas Tuanku Tambusay*, Volume 06, No. 01, September-Desember 2023, pp. 7186-7199
- Anis Fauzi (2023). Strategi Pembinaan Tilawatil Qur'an di Kabupaten Tangerang,
- Anis Fauzi (2023). Teknik Suoervisi Akademik, *Jurnal Inovatif Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 02 Nomor 01 Tahun 2023, hal. 12-22

- Anis Fauzi(2022). Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah Bermutu dan Berdaya Saing, J-Abdi Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol.2, No.3, Agustus 2022. hal: 4467-4474
- Anis Fauzi. (2022). Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan dalam Peningkatan Mutu Kinerja Guru, Indonesian Journal of Islamic Educational Management, Vol. 5, No. 2, Oktober 2022, Hal. 80-91
- Anis Fauzi. (2023). Analisis Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Guru di MAN 2 Kota Cilegon, Journal on Education, Volume 06, No. 01, September-Desember 2023, pp. 7172-7185
- Anis Fauzi.(2022). Pemanfaatan Perpustakaan Sebagai Sarana Belajar Melalui Pemberdayaan Guru Bidang StudiI, J-Abdi Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, Vol.2, No.2, Juli 2022, hal. 4000-4006 Bln Thn | April – 2023, hal: 68 – 83.
- Ilmu Kependidikan Universitas Muhammadiyah Sorong, Vol. 12 No. 1, Juni 2023, Hal: 19-18
- JAIM: Jurnal Abdi Masyarakat Universitas Kediri, Volume 7, Nomor 1, Tahun 2023. Hal. 61-93
- Qalam; Jurnal Ilmu Kependidikan, Volue 12 Nimor 1 Juni 2023, hal: 19-28

TENTANG PENULIS



Penulis lahir di Serang pada tanggal 28 Oktober 1967. Menyelesaikann pendidikan dasar di SD Inpres Delingseng Ciwandan Cilegon (lulus tahun 1980). Melanjutkan studi ke SMP Negeri 1 Kota Serang (lulus tahun 1983). Melanjutkan studi ke SMA Negeri 1 Kota Serang (lulus tahun 1986). Melanjutkan studi S-1 pada Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung Jurusan Pendidikan Geografi (lulus tahun 1991). Melanjutkan studi S-2 pada Magister Studi Islam Universitas Islam Indonesia (UII) Yogyakarta (lulus tahun 2002). Melanjutkan studi S-3 pada Program Pascasarjana Universitas Islam Nusantara (UNINUS) Bandung dalam bidang Ilmu Pendidikan Konsentrasi Manajemen Pendidikan (lulus tahun 2012).

Penulis pernah mengajar IPS-Geografi di MAN 2 Kota Serang (1991-1994), SMA Negeri Ciruas - Serang (1991), SMA Negeri Pabuaran Serang (1991), SMA Negeri 2 Krakatau Steel Cilegon (1994-1998), SMA PGRI 1 Kota Serang (1991-1998), Bimbingan Belajar Nurul Fikri Serang (1998-2008), SMP Negeri 5 Kota Serang (1998-2002), Dosen IAIB Serang (1993-2003), Dosen STKIP Situs Banten (2000- sekarang).

Karya tulis dalam bentuk buku: Menyimak Fenomena Pendidikan di Banten, Penerbit Diadit Media, Jakarta (2005). Menggagas Jurnalistik Pendidikan, Penerbit Diadit Media, Jakarta (2007). Pembelajaran Mikro, Penerbit Diadit Media, Jakarta (2009). Manajemen Peningkatan Profesionalisme Dosen, Penerbit FTK Banten Press, Serang (2013). Pengantar Metodologi Studi Islam, Penerbit FTK Banten Press, Serang (2015). Kolaborasi Guru dan Dosen, Penerbit FTK Banten Press, Serang (2016). Ilmu dan Manajemen Pendidikan Dalam Perspektif Fenomena, Media Edukasi Indonesia, Tangerang (2020). Fenomena Pendidikan Dalam Perspektif Global, Media Edukasi Indonesia, Tangerang (2020).

Karya tulis dalam bentuk artikel ilmiah diantaranya: Indonesian Education Services Quality: The Influence of Leadership and Total Quality Management, *Jurnal Pedagogika*, Volume 149, Nomor 1, Tahun 2023, hal: 105-122; Strategic Management and Educational Dynamics of Islamic Boarding Schools in Banten, *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, Vol.14, 3 (September, 2022), pp. 3877-3888; Strategic Management of Muhammadiyah 12 Pamulang Elementary School in Improving Service Quality and Education Graduates, *International Journal of Educational Management and Innovation* Vol.2, No.2, May 2021, pp. 213~227; Do Professional Teachers Not Experience Stress? How does Islamic Perspective Manage Stress? *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *Nidhomul Haq*, Vol 7, Issue 2, 2022; Hubungan Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Guru SMP Islam Madinatul Hadid Kota Cilegon, *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan UKSW*, Volume: 9, No. 1, Januari-Juni 2022, Halaman: 111-124; The Effect of Supervisor's Supervision and Assessment of Teacher Performance on School Management Effectiveness, Vol. 2 No. 1 (2022): 29–34, *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan (JIMPIAN)*; Kualitas Pelayanan Pengguna Laboratorium Komputer di Universitas Banten Jaya, *Tadbir Muwahhid Bogor*, Volume 6 Nomor 2, Oktober 2022; hal: 223-242; Manajemen Kepemimpinan Kepala Madrasah dan Pengembangan Keprofesional Berkelanjutan dalam Peningkatan Mutu Kinerja Guru, *Indonesian Journal of Islamic Educational Management*, Vol. 5, No. 2, Oktober 2022, Hal. 80-91; Peran Kepala MAN 3 Tangerang dalam Upaya Peningkatan Disiplin Guru, *Journal on Education*, Volume 05, No. 04, Mei-Agustus 2023, pp. 11189-11195. *Manajemen Strategis Kementerian Agama Kabupaten Serang Dalam Pengembangan Madrasah*, *Akademika: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Volume 3 Nomor 1 Juni 2021; dan *Manajemen Kepemimpinan kepala madrasah bermutu dan Berdaya Saing*, *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, Vol.2, No.3, Agustus 2022.

Penulis telah memiliki: ID Sinta (6098705), ID Google Scholar (9k9uYV8AAAAJ&hl), ID Orcid (0000-0002-5336-1446), ID Scopus (57221167571), dan ID Peneliti Litapdimas (202810670108000). Email: anis.fauzi@uinbanten.ac.id.

Sekarang penulis bekerja sebagai Dosen Tetap Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (S-1, S-2, dan S-3) Univeristas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten, pada mata kuliah: Kebijakan Pendidikan, Politik dan Kebijakan Pendidikan, Kebijakan Pendidikan Islam, Filsafat dan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam, Metodologi Penelitian Pendidikan, serta Seminar Pengembangan Proposal Tesis. Ditambah dengan tugas tambahan sebagai Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam (S-2) Program Pascasarjana Univeristas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten.