

LAPORAN PENELITIAN

**Probelmatika Manajemen Sarana Dan Prasarana di Madrasah
Swasta**



Disusun Oleh :

Dr. Feiby Ismail, M.Pd
Abdul Muis Daeng Pawero, M.Pd
Adriyanto Bempah

PROGRAM STUDI MANAJEMEN PENDIDIKAN
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MANADO
2021

**LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN
LAPORAN HASIL PENELITIAN COLLABORATIVE
TAHUN ANGGARAN 2021**

1. a. Judul Penelitian : Probematika Manajemen Sarana Dan Prasarana di Madrasah Swasta
- b. Kategori Penelitian : Penelitian Kelompok
2. Tim Penelitian Kolaboratif:
 - a. Ketua : Dr. Feiby Ismail, M.Pd
 - b. Anggota : Abdul Muis Daeng Pawero, M.Pd
 - c. Anggota : Adriyanto Bempah
3. Lokasi Penelitian : Madrasah Tsanawiyah Nurut Taqwa Manado.
4. Lama Pengabdian : 3 Bulan
5. Biaya Penelitian : 10 Juta Rupiah

Manado, Desember 2021

Mengetahui:

Dekan FTIK IAIN Manado

Ketua Tim,



Dr. Feiby Ismail, M.Pd



Dr. Ardianto, M.Pd

ABSTRAK

Setiap Madrasah memiliki sarana dan prasarana, baik itu memadai atau tidak memadai. Sarana dan prasarana tersebut perlu didayagunakan dan dikelola untuk kepentingan proses pembelajaran. Pengelolaan ini dimaksudkan agar dalam menggunakan sarana dan prasarana, proses pembelajaran bisa berjalan dengan efektif dan efisien. Tujuan Penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan mendeskripsikan Manajemen Sarana dan Prasarana pendidikan di Madrasah Nurul Taqwa Manado. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Metode pengumpulan data dilakukan dengan tiga cara yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi. Pengumpulan data dilakukan untuk memperoleh data di lapangan data tersebut selanjutnya dianalisis secara deskriptif kualitatif. Penelitian ini menghasilkan temuan yaitu manajemen sarana dan prasarana di Madrasah Tsanawiyah Nurul Taqwa Manado yaitu kepala madrasah melakukan kegiatan perencanaan dan pengelolaan sumber daya di Madrasah Tsanawiyah Nurul Taqwa, baik pendidik, siswa hingga sumber daya keuangan. Manajemen pendayagunaan sarana dan prasarana di Madrasah Tsanawiyah Nurul Taqwa terdiri dari enam tahapan meliputi: (1) Perencanaan atau analisis kebutuhan, (2) pengadaan, (3) pemakaian/penggunaan, (4) penyimpanan, (5) inventaris, dan (6) penghapusan.

Keywords: Sarana; Prasarana; Madrasah

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRACT	iii
DAFTAR ISI.....	iv
PENDAHULUAN.....	1
KAJIAN TEORI.....	2
METODOLOGI PENELITIAN.....	2
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	3
KESIMPULAN.....	5
DAFTAR PUSTAKA.....	6

A. Pendahuluan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara (Republik Indonesia, n.d.). Pendidikan mempunyai peran yang amat menentukan bagi perkembangan dan perwujudan diri individu, terutama bagi perkembangan bangsa dan negara. Kemajuan suatu kebudayaan tergantung kepada cara kebudayaan tersebut. Berkaitan erat dengan kualitas pendidikan yang diberikan kepada anggota masyarakat, salah satunya kepada peserta didik (A. M. V. D. Pawero, 2017).

Keberhasilan program pendidikan melalui proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satu di antaranya adalah tersedianya sarana dan prasarana pendidikan yang memadai disertai pemanfaatan dan pengelolaan secara optimal (Daeng Pawero, 2018). Sarana dan prasarana pendidikan merupakan salah satu sumber daya yang penting dan utama dalam menunjang proses pembelajaran di sekolah, untuk itu perlu dilakukan peningkatan dalam pendayagunaan dan pengelolaannya, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Para pakar sering kali menegaskan bahwa guru merupakan sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan program pendidikan. Oleh karena itu, peningkatan mutu performa guru mutlak dilakukan secara terus menerus dalam rangka peningkatan mutu pendidikan. Namun, tidak berarti bahwa keberadaan unsur-unsur lainnya tidak begitu penting bagi peningkatan mutu pendidikan di sekolah madrasah. Dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan khususnya pembelajaran di sekolah madrasah perlu adanya layanan yang profesional dibidang sarana dan prasarana bagi guru dan kepala sekolah sehingga memudahkan mereka dalam melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien (Bafadal, 2008). Oleh karena itu perlu adanya manajemen sarana dan prasarana pendidikan yang baik untuk menunjang teraktualisasinya mutu pembelajaran di sekolah madrasah.

Keberhasilan dari program pendidikan melalui proses belajar mengajar sangat

dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satu diantaranya adalah tersedianya sarana dan prasarana pendidikan yang memadai disertai pemanfaatan dan pengelolaan secara optimal (Matin & Fuad, 2016). Adapun kendala atau masalah yang masih banyak ditemui di setiap sekolah madrasah adalah mengenai terbatasnya anggaran sarana dan prasarana, terdapat banyak perbedaan pendapat di dalam lingkungan sekolah dan madrasah baik itu pendapat kepala sekolah, guru-guru dan staf yang ada di sekolah maupun madrasah mengenai penggunaan sarana dan prasarana.

B. Kajian Teori

Keberhasilan program pendidikan melalui proses belajar mengajar sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu: faktor siswa, kurikulum, tenaga kependidikan, dana, sarana dan prasarana, pengelolaan/manajemen, dan faktor lingkungan (Umiarso & Gojali, 2011). Apabila faktor-faktor tersebut bermutu, dan proses belajar juga bermutu maka akan dapat menghasilkan lulusan yang bermutu pula. Sarana dan prasarana memegang peranan penting dalam menunjang tujuan pendidikan yang sekaligus menunjang pembangunan, serta keterampilan dalam mengelolanya.

Sarana dan Prasarana

Kata sarana dan prasarana berasal dari dua kata, yaitu sarana dan prasarana. Dimana sarana adalah segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat dalam mencapai maksud atau tujuan : alat, media (Tim Redaksi, 2011). Sedangkan menurut E. Mulyasa, sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan. Khususnya proses belajar mengajar seperti : gedung, ruang kelas, meja, kursi serta alat-alat dan media pembelajaran. Sarana pendidikan merupakan sarana penunjang bagi prses belajar-mengajar (E. Mulyasa, 2014).

Menurut Tim Penyusun Pedoman Pembakuan Media Pendidikan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, yang dimaksud dengan sarana pendidikan adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar-mengajar, baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak agar pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar teratur, efektif, dan efisien (Arikunto et al., 2010). Jadi, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud sarana pendidikan adalah semua fasilitas yang secara langsung dan

menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak agar pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif, dan efisien.

Secara etimologi (arti kata), prasarana berarti alat tidak langsung untuk mempunyai tujuan. Dalam pendidikan misalnya: lokasi/ tempat, bangunan sekolah, lapangan olah raga, dan sebagainya (Daryanto & Farid, 2013). Sedangkan menurut Ibrahim Bafadal bahwa prasarana pendidikan adalah semua perangkat kelengkapan dasar yang secara tidak langsung menunjang pelaksanaan proses pendidikan di sekolah (Bafadal et al., 2020). Jadi dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman, kebun, taman sekolah, jalan menuju sekolah, tetapi dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, seperti taman sekolah untuk pengajaran biologi, halaman sekolah sebagai sekaligus lapangan olahraga, komponen tersebut merupakan sarana pendidikan.

Dari beberapa definisi di atas dapat disintesis bahwa sarana pendidikan umumnya mencakup semua peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang dalam proses pendidikan, dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1) Ditinjau Dari Habis Tidaknya Dipakai

Dilihat dari habis tidaknya dipakai , ada dua macam sarana pendidikan, yaitu sarana pendidikan yang habis dan sarana pendidikan yang tahan lama. Sarana pendidikan yang habis dipakai adalah segala bahan atau alat yang apabila digunakan bisa habis dalam waktu yang relatif singkat. Contohnya; kapur tulis, beberapa bahan kimia untuk praktik guru dan siswa dan sebagainya. Selain itu, ada sarana pendidikan yang berubah bentuk misalnya : kayu, besi dan kertas karton yang sering digunakan oleh guru dalam mengajar. Contoh : pita mesin ketik/komputer, bola lampu dan kertas.

Sedangkan sarana pendidikan tahan lama adalah keseluruhan bahan atau alat yang dapat digunakan secara terus menerus dan dalam waktu yang relatif lama. Contoh : bangku sekolah, mesin tulis, atlas, globe dan beberapa peralatan olah raga.

2) Ditinjau Dari Bergerak Tidaknya pada saat Digunakan

Ditinjau Dari Bergerak Tidaknya pada saat Digunakan ada dua macam sarana pendidikan, yaitu sarana pendidikan yang bergerak dan sarana pendidikan tidak bergerak. Di mana sarana pendidikan yang bergerak adalah semua sarana pendidikan yang tidak bisa atau relatif sangat sulit untuk dipindahkan, misalnya saluran dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

3) Ditinjau dari hubungannya dengan Proses Belajar Mengajar Sarana Pendidikan dibedakan menjadi 3 macam bila ditinjau dari hubungannya dengan proses belajar mengajar, yaitu :

Alat pelajaran adalah alat yang digunakan secara langsung dalam proses belajar mengajar, misalnya buku, alat peraga, alat tulis, alat praktik, dan media pengajaran. b) Alat peraga adalah alat pembantu pendidikan dan pengajaran, dapat berupa perbuatan-perbuatan atau benda-benda yang mudah memberi pengertian kepada anak didik berturut-turut dari yang abstrak sampai dengan yang konkret. c) Media pengajaran adalah sarana pendidikan yang digunakan perantara dalam proses belajar mengajar, untuk lebih mempertinggi efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan pendidikan. Ada tiga jenis media : yaitu media audio, media visual, dan media audio visual.

Sedangkan yang dimaksud dengan prasarana adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan. Dapat diklasifikasikan sebagai berikut : Prasarana pendidikan yang secara langsung digunakan untuk proses belajar mengajar, seperti ruang teori, ruang perpustakaan, ruang praktik keterampilan, dan ruang laboratorium. 2) Prasarana sekolah yang keberadaannya tidak digunakan untuk proses belajar mengajar, tetapi secara langsung sangat menunjang terjadinya proses belajar mengajar, misalnya ruang kantor, kantin sekolah, tanah dan jalan menuju sekolah kamar kecil, ruang usaha kesehatan sekolah, ruang guru, ruang kepala sekolah, dan tempat parkir kendaraan (Bamawi & Arifin, 2012).

Manajemen sarana dan prasarana merupakan keseluruhan proses perencanaan pengadaan, pendayagunaan, dan pengawasan sarana dan prasarana yang digunakan agar tujuan pendidikan di sekolah dapat tercapai dengan efektif dan efisien. Kegiatan

manajemen sarana prasarana meliputi; (1) perencanaan dan analisis kebutuhan, (2) pengadaan, (3) penyimpanan, (4) Penginventarisasian, (5) pemeliharaan, dan (6) penghapusan sarana dan prasarana pendidikan (Matin & Fuad, 2016).

C. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini kualitatif. Penelitian ini hanya berusaha mengungkapkan atau mendeskripsikan fakta di lapangan dengan apa adanya. Secara istilah penelitian kualitatif sebagaimana pendapat yang diungkapkan Bogdan dan Taylor dalam Lexy J. Moleong merupakan prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang lain atau perilaku yang diamati (J. Moeloeng, 2012). Jadi penelitian kualitatif hanya berusaha mendeskripsikan atau mengungkapkan fakta dengan apa adanya sesuai kondisi dan keadaan yang sebenarnya sebagaimana kenyataan yang terjadi di lapangan.

Dalam metode penelitian kualitatif, peneliti merupakan instrumen utama (key instrument), pengumpulan data dalam penelitian kualitatif dilakukan langsung oleh peneliti melalui observasi, wawancara, serta pengkajian dokumentasi (Iskandar, 2010). Berlangsungnya proses pengumpulan data dalam penelitian ini, diharapkan mampu memperoleh data yang diperlukan, keberhasilan peneliti sangat tergantung dari data lapangan maka ketepatan, ketelitian rincian, kelengkapan dan keluasan dari informasi yang diamati di lokasi penelitian sangat penting. Pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi.

Metode kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positif, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen), dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisa data bersifat induktif/kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2018).

D. Hasil dan Pembahasan

Hasil

Sarana dan prasarana pendidikan juga sebagai salah satu unsur manajemen

pendidikan yang memiliki peranan penting dalam proses belajar mengajar. Karena sarana dan prasarana pendidikan menjadi salah satu dari delapan standar nasional pendidikan. Selain itu, sarana pendidikan merupakan hal yang tidak boleh diabaikan, sarana dan prasarana pendidikan juga digunakan untuk mempermudah pemahaman siswa tentang materi yang disampaikan dengan menggunakan sarana dan prasarana pendidikan yang tepat dalam program kegiatan belajar mengajar menjadi lebih efektif dan efisien. Kepala madrasah sangat berperang penting dalam mengupayakan dan meningkatkan sarana dan prasarana yang berada di madrasah, agar proses pembelajaran berjalan dengan nyaman dan menyenangkan karena tersedianya fasilitas yang memadai.

Dalam hal ini seperti yang dikatakan oleh : Ibu Rabeha Basra sebagai Kepala Madrasah Tsanawiyah Nurut Taqwa Manado. “Selaku perencana kepala madrasah melakukan kegiatan perencanaan dan pengelolaan sumber daya yang berkaitan dengan meningkatkan sarana dan prasarana di madrasah, untuk mencapai tujuan tersebut mulai dari tenaga pendidik, peserta didik, sumber daya keuangan hingga aset fisik berupa gedung serta sarana dan prasarana yang dimiliki, yaitu sebagai perencana. Pada tahap perencanaan, kepala madrasah melakukan kegiatan perencanaan dan pengelolaan sumber daya berupa sarana dan prasarana terhadap kebutuhan barang-barang melalui rapat sekolah.

Hal senada yang dikatakan oleh : Ibu Yulie Prahaten sebagai Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum Madrasah Tsanawiyah Nurut Taqwa Manado. “Upaya yang dilakukan kepala madrasah dalam tahap perencanaan kepala madrasah menggerakkan guru dengan memimpin rapat, dan untuk tahap pengaturan kepala madrasah melakukan inventaris barang dengan mengingatkan petugas barang. Dan untuk tahap penggunaan kepala madrasah menggerakkan guru untuk menggunakan media yang ada.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama Kepala Madrasah, Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum serta tenaga pendidik dan kependidikan, peneliti dapat menyimpulkan bahwa upaya yang dilakukan kepala Madrasah dalam meningkatkan sarana dan prasarana di Madrasah Tsanawiyah Nurut taqwa Manado

sangatlah memperhatikan baik dalam hal perencanaan, menggerakkan ataupun pengadaan sarana dan prasarana di Madrasah tersebut.

Dari upaya kepala madrasah dalam meningkatkan sarana dan prasarana tentunya perlu penggunaan atau pemakaian yang baik oleh tenaga pendidik ataupun peserta didik dalam proses Pembelajaran, untuk itu peneliti melakukan wawancara kepada Kepala Madrasah, dan Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum Madrasah.

Seperti yang dikatakan oleh : Ibu Rabeha Basra sebagai Kepala Madrasa Tsanawiyah Nurut Taqwa Manado. “Penggunaan atau pemakaian sarana dan prasarana hanya ada tahap pembuatan laporan setiap bulan sekali tetapi dilaporkan pertahun.

Hal senada yang dikatakan oleh : Ibu Rabeha Basra sebagai kepala Madrasah Tsanawiyah Nurul Taqwa Manado “Dalam tahap pemakaian tidak ada prosedur resmi yang mengatur kegiatan pemakaian ataupun penggunaan sarana dan prasarana di sekolah karena pemakaian atau penggunaan sarana dan prasarana di madrasah tsanawiyah nurul taqwa manado itu hanya dilakukan kegiatan pelaporan setiap bulan tapi dilaporkan setiap pertahun guru membutuhkan sarana pembelajaran dalam menunjang kegiatan pembelajaran. Selain kemampuan guru dalam menyelenggarakan kegiatan pembelajaran, dukungan dari sarana pembelajaran sangat penting dalam membantu guru. Semakin lengkap dan memadai sarana pembelajaran yang dimiliki sebuah sekolah akan memudahkan guru dalam melaksanakan tugasnya sebagai tenaga pendidikan”.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama Kepala Madrasah serta Wakil Kepala Madrasah Bidang Kurikulum peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam tahap pemakaian atau penggunaan sarana dan prasarana yang ada di madrasah tsanawiyah nurul taqwa dalam kaitannya dengan hal tersebut tidak ada prosedur resmi ataupun aturan-aturan tertulis dalam penggunaan sarana dan prasarana, karena semua warga madrasah mempunyai hak yang sama dalam penggunaan sarana dan prasarana yang ada sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

Demi kelancaran kegiatan manajemen sarana dan prasarana, maka manajemen sarana prasarana sangat penting karena tanpa sarana prasarana proses pendidikan

mengalami kesulitan. Untuk itu peneliti melakukan wawancara bersama kepala madrasah dan waka kurikulum madrasah. Dikatakan oleh Ibu Rabeha Basra sebagai kepala sekolah Madrasah Tsanawiyah Nurut Taqwa Manado. “Mengenai kegiatan analisis kebutuhan madrasah sudah melakukan tahapan yang sesuai dengan adanya perencanaan, dan setelah itu adanya analisis kebutuhan apa saja yang diperlukan dalam memenuhi sarana dan prasarana kegiatan ini dilakukan oleh waka kurikulum madrasah dan pihak-pihak terkait.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan Kepala Madrasah dan Waka Kurikulum Madrasah peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam kegiatan analisis kebutuhan, Madrasah sudah melakukan tahapan yang sesuai dan kegiatan-kegiatan manajemen sarana dan prasarana yang ada saat ini akan disempurnakan, karena itu semua kegiatan yang dibenahi guna mencapai tujuan yang lebih baik. Dijelaskan oleh Ibu Yulie Prahaten sebagai wakil kepala sekolah bidang kurikulum madrasah. “Dalam proses pengadaan sarana dan prasarana di madrasah dilakukan dengan cara pembelian, dan ada pula bantuan dari instansi lainnya. Pembelian perlengkapan sarana dan prasarana di madrasah dilakukan dengan menggunakan dana dari uang pembangunan dan spp dan madrasah sebanyak 80% sedangkan dana BOS sebesar 20%.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti bersama Kepala Madrasah, Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum Madrasah peneliti dapat menyimpulkan bahwa dalam tahap pengadaan ini sudah jelas prosedur dan dari mana dana yang digunakan dalam pengadaan sarana dan prasarana yang ada di Madrasah Tsanawiyah Nurut Taqwa Manado, yakni dalam hal pengadaan madrasah menggunakan 80% dana dari uang pembangunan dan spp di madrasah, sedangkan untuk pemeliharaannya dana 20% dari pemerintah.

Hal tersebut senada dengan penjelasan Ibu Yulie Prahaten sebagai Wakil Kepala Sekolah Bidang Kurikulum Madrasah Tsanawiyah Nurut Taqwa Manado. “Hambatan yang biasa timbul terdapat pada sarana atau fasilitas yang rusak seperti kursi dan meja yang patah, kipas angin yang rusak, wc kurang bersih serta dinding yang dicoret-coret. Selain itu terdapat juga sampah bekas makanan dan minuman di lingkungan madrasah. Hal ini disebabkan oleh peserta didik yang kurang menjaga

kebersihan dan fasilitas-fasilitas yang ada di madrasah”.

Penjelasan Kepala madrasah dan wakil kepala Madrasah tersebut menunjukkan bahwa Manajemen sarana dan prasarana yang dilakukan oleh kepala madrasah dan wakil kepala madrasah bagian sarana dan prasarana serta segenap sumber daya manusia di Madrasah Tsanawiyah tidak terlepas dari adanya kendala atau hambatan.

Pembahasan

Manajemen Sarana dan Prasarana di Madrasah Tsanawiyah Nurut Taqwa Manado

Untuk pengadaan sarana dan prasarana pendidikan dapat dilakukan dengan berbagai cara. Misalnya, untuk pengadaan tanah dilakukan dengan cara membeli, menerima hibah, menerima hak pakai, menukar dan sebagainya. Dalam pengadaan gedung/bangunan dapat dilakukan dengan cara membangun baru, membeli, menyewa, menerima hibah, atau menukar bangunan. Untuk pengadaan perlengkapan atau perabot sekolah dapat dilakukan dengan jalan membeli. Perabot yang akan dibeli dapat berbentuk yang sudah jadi, atau yang belum jadi. Dalam pengadaan perlengkapan ini juga dapat dilakukan dengan jalan membuat sendiri atau menerima bantuan dari instansi pemerintah dari luar Departemen Pendidikan Nasional, badan-badan swasta, masyarakat perorangan dan sebagainya.

Selaku perencana, kepala madrasah melakukan kegiatan perencanaan dan peneglolaan sumber daya yang berkaitan dengan meningkatkan sarana dan prasarana di madrasah, untuk mencapai tujuan tersebut mulai dari tenaga pendidik, peserta didik, sumber daya keuangan hingga aset fisik berupa gedung serta sarana dan prasarana yang dimiliki, yaitu sebagai perencana. Pada tahap perencanaan, kepala madrasah melakukan kegiatan perencanaan dan pengelolaan sumber daya berupa sarana dan prasarana terhadap kebutuhan barang-barang melalui rapat sekolah. Penggunaan atau pemakaian sarana dan prasarana pendidikan disekolah merupakan tanggungjawab kepala sekolah pada setiap jenjang pendidikan. Untuk kelancaran kegiatan tersebut, bagi kepala sekolah yang mempunyai wakil bidang sarana dan prasarana atau petugas yang berhubungan dengan penanganan sarana dan prasarana sekolah diberi tanggung jawab untuk menyusun jadwal tersebut.

Dalam tahap pemakaian atau penggunaan sarana dan prasarana yang ada di Madrasah Tsanawiyah Nurut Taqwa Manado dalam kaitannya dengan hal tersebut tidak ada prosedur resmi ataupun aturan-aturan tertulis dalam penggunaan sarana dan prasarana, karena semua warga madrasah mempunyai hak yang sama dalam penggunaan sarana dan prasarana yang ada sesuai dengan kebutuhan masing-masing.

Sarana dan prasarana merupakan penunjang untuk keaktifan proses belajar mengajar. Barang-barang tersebut kondisinya tidak akan tetap, tetapi lama kelamaan akan mengarah pada kerusakan, kehancuran bahkan kepunahan. Namun agar sarana dan prasarana tersebut tidak cepat rusak atau hancur diperlukan usaha pemeliharaan yang baik dari pihak pemakainya. Pemeliharaan atau maintenance merupakan suatu kegiatan yang kontinu untuk mengusahakan agar sarana dan prasarana pendidikan yang ada tetap dalam keadaan baik dan siap untuk dipergunakan. Pemeliharaan adalah suatu kegiatan dengan pengadaaan biaya yang termasuk dalam keseluruhan anggaran persekolahan dan diperuntukan bagi kelangsungan “building”, “equipment”, serta “furniture” termasuk penyediaan biaya bagi kepentingan perhatian dan pemugaran, serta penggantian. Perlunya pemeliharaan yang baik terhadap bangunan, perabot dan perlengkapan sekolah dikarenakan kerusakan sebenarnya telah dimulai semenjak hari pertama gedung, perabot dan perlengkapan itu diterima dari pihak pemborong, penjual atau pembeli sarana tersebut, kemudian disusul oleh proses kepunahan, meskipun pemeliharaan yang baik telah dilakukan terhadap sarana tersebut selama dipergunakan.

Pada tahap pemeliharaan fasilitas penunjang pelajaran dilakukan oleh pelaksana yang ada di perpustakaan. Pemeliharaan tersebut yaitu pemeliharaan rutin dan pemeliharaan berkala. Pemeliharaan rutin biasa dilakukan untuk membersihkan buku-buku dari debu dan menata buku-buku yang berantakan. Sedangkan pemeliharaan berkala dilakukan dengan melakukan pengecekan untuk penyampulan dan penyimpanan buku-buku.

Inventarisasi adalah pernyataan dan penyusunan daftar barang milik negara secara sistematis, tertib dan teratur berdasarkan ketentuan-ketentuan pedoman yang berlaku. Melalui inventarisasi perlengkapan pendidikan diharapkan tercipta ketertiban, penghemat keuangan, mempermudah pemeliharaan dan pengawasan sarana dan prasarana

pendidikan tersebut. Jadi inventarisasi merupakan kegiatan pencatatan dan penyusunan daftar milik negara secara sistematis berdasarkan ketentuan pedoman yang berlaku.

Pengelolaan sarana dan prasarana madrasah tsanawiyah swasta Nurut Taqwa Manado sudah dilakukan tahapan pencatatan semua sarana dan prasarana yang ada dalam buku inventaris, namun dalam pengelolaan serta penghapusan terjadi sedikit masalah dalam kegiatan ini madrasah belum membuat rancangan dalam bentuk buku penghapusan.

Penghapusan barang inventaris merupakan kegiatan akhir dari siklus pengelolaan sarana dan prasarana yang dilakukan dengan menggunakan mekanisme tertentu, berdasarkan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Tujuan penghapusan sarana dan prasarana adalah untuk membebaskan bendaharawan barang atau pengelola dari pertanggung jawaban administrasi dan fisik atas barang milik negara yang berada di bawah pengurusannya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku.

Problematika Manajemen Sarana dan Prasarana di MTs Swasta Nurut Taqwa Manado

Dalam pengelolaan (manajemen) sarana dan prasarana tentunya terdapat beberapa kendala yang dihadapi oleh kepala madrasah dan segenap sumber daya manusia di lingkup MTs Nurut Taqwa yaitu berkaitan dengan pencairan dana dari negara, kebutuhan madrasah yang mendadak, serta kendala pada pihak ketiga. Keterbatasan lokasi dan ruangan yang digunakan untuk kegiatan belajar, sarana atau fasilitas yang rusak seperti kursi dan meja yang patah, kipas angin yang rusak, WC kurang bersih serta dinding yang dicoret-coret. Selain itu terdapat juga sampah bekas makanan dan minuman di lingkungan madrasah. Hal ini disebabkan oleh peserta didik yang kurang menjaga kebersihan dan fasilitas-fasilitas yang ada di madrasah.

E. Kesimpulan

Manajemen sarana dan pra-sarana di MTs Nurut Taqwa Manado dapat dilihat dari upaya kepala madrasah melakukan kegiatan perencanaan, pengadaan, serta pendayagunaan sarana dan prasarana di MTs Swasta Nurut Taqwa. Untuk mencapai tujuan tersebut mulai dari tenaga pendidik, peserta didik, hingga sumber daya keuangan yang dimiliki dikerahkan untuk peningkatan kualitas sarana dan prasarana.

Pada tahap perencanaan, kepala madrasah melakukan kegiatan perencanaan serta analisis kebutuhan barang-barang melalui rapat sekolah. Manajemen pendayagunaan sarana dan prasarana di MTs Nurut Taqwa Manado terdiri dari enam tahapan yang meliputi: Perencanaan atau analisis kebutuhan, pengadaan, pemakaian atau penggunaan, penyimpanan, inventaris, dan penghapusan.

Daftar Pustaka

- Arikunto, S., Safruddin, C., & Jabar, A. (2010). *Evaluasi Program Pendidikan*. Bumi Aksara.
- Bafadal. (2008). *Manajemen Perlengkapan Sekolah*. Bumi Aksara.
- Bafadal, I., Nurabadi, A., Soepriyanto, Y., & Gunawan, I. (2020). Primary School Principal Performance Measurement. *2nd Early Childhood and Primary Childhood Education (ECPE 2020)*, 19–23.
- Bamawi, & Arifin, M. (2012). *Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*. Ar Ruzz Media.
- Daeng Pawero, A. M. V. (2018). Analisis Kritis Kebijakan Kurikulum Antara KBK, KTSP, dan K-13. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 12(1), 42. <https://doi.org/10.30984/jii.v12i1.889>
- Daryanto, & Farid, M. (2013). *Konsep Dasar Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Penerbit Gava Media.
- E. Mulyasa. (2014). *Manajemen Berbasis Madrasah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*. Remaja Rosdakarya.
- Iskandar. (2010). *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Gaung Persada Press.
- J. Moeloeng, L. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. PT Remaja Rosdakarya.
- Matin, & Fuad, N. (2016). *Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan; Konsep dan Aplikasinya*. Rajawali Press.
- Pawero, A. M. D. (2021). Arah Baru Perencanaan Pendidikan Dan Implikasinya Terhadap Kebijakan Pendidikan. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen ...*, 4(1). <http://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah/article/view/177>
- Pawero, A. M. V. D. (2017). Analisis Kritis Kebijakan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) Dan Standar Isi Kurikulum Pendidikan Agama Islam. *Journal of Islamic*

Education Policy, 2(2), 166. Republik Indonesia. (n.d.). Undang-undang No.20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. BP.

Panca Usaha.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan). Alfabeta.

Syukur, F. (2011). Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah. Pustaka Rizki.

Tim Redaksi. (2011). Kamus Besar Bahasa Indonesia. PT. Gramedia Pustaka Utama.

Umiarso, & Gojali, I. (2011). Manajemen Mutu Madrasah di Era Otonomi Pendidikan. Ircisod.

LAPORAN PENELITIAN

**MENINGKATKAN KEUNGGULAN: MENGANALISIS MANAJEMEN
MUTU DI SEKOLAH PONDOK PESANTREN ISLAM**

TIM PENELITIAN:

Feiby Ismail
Agung Budi Santoso
Mardan Umar
Audrey Kirana Halim



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
TAHUN 2023**

**LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN**

1. Judul Penelitian : Meningkatkan Keunggulan: Menganalisis Manajemen Mutu di Sekolah Pondok Pesantren Islam
2. Kategori Penelitian: Kelompok
3. Peneliti : 1. Feiby Ismail
2. Agung Budi Santoso
3. Mardan Umar
4. Audrey Kirana Halim
4. Lokasi Penelitian : Sulawesi Utara
5. Jangka Waktu : 6 (Enam) bulan
6. Biaya Penelitian : Rp. 14.365.000, -

Manado, 2023

Mengetahui
Dekan Tarbiyah,



Dr. Arhanuddin, M.Pd.I
NIP. 198301162011011003

Ketua Peneliti,

Dr. Feiby Ismail, M.Pd.I
NIP. 198202262003122001

ABSTRAK

Studi ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis manajemen mutu pendidikan di pesantren Islam. Penelitian lapangan ini menggunakan pendekatan kualitatif. Data dikumpulkan dari dua cabang pesantren Islam: Pondok Pesantren Miftahul Khoir Buyat (cabang Pondok Pesantren Tebu Ireng) dan Pondok Pesantren Modern Gontor Putri 4 Kendari. Data diperoleh melalui teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi, dan dianalisis menggunakan teknik analisis konten. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perencanaan mutu di Pondok Pesantren Miftahul Khoir Buyat dilakukan secara mandiri melalui analisis perencanaan mutu. Implementasi mutu pendidikan di pesantren ini mengikuti kurikulum dengan menjamin kualitas proses, pengajaran dan staf pendidikan serta fasilitas dan infrastruktur. Evaluasi mutu dilakukan secara berkala dengan kepemimpinan dan pengawasan eksternal. Sedangkan perencanaan mutu di Pondok Modern Gontor Putri 4 (GP 4) selalu mengikuti aturan dan kebijakan perencanaan pesantren pusat. GP 4 memiliki kurikulum pesantren yang telah diterapkan sejak awal dan dipertahankan hingga sekarang; evaluasi mutu dilakukan secara internal oleh cabang dan pesantren pusat. Penelitian ini memiliki implikasi bagi distribusi mutu dan manajemen pesantren Islam di pusat dan cabang. Ini penting agar mutu pendidikan pesantren tetap terjaga.

Kata kunci: Perencanaan, Evaluasi, Pengawasan, Kesetaraan Mutu.

ABSTRACT

This study aims to describe and analyze education quality management in Islamic boarding schools. This field research used a qualitative approach. Data were collected from two branches of the Islamic boarding school: the Miftahul Khoir Buyat Islamic Boarding School (a branch of the Tebu Ireng Islamic Boarding School) and the Modern Gontor Putri 4 Kendari Islamic Boarding School. Data were obtained by observation, interview, and documentation techniques and analyzed using content analysis techniques. The results of this study indicate that quality planning at Miftahul Khoir Buyat Islamic Boarding School is carried out independently by quality planning analysis. Implementing the quality of education in this pesantren follows the curriculum by guaranteeing the quality of processes, teaching and educational staff as well as facilities and infrastructure. The quality evaluation is carried out periodically with the leadership and external supervision. Whereas quality planning at Pondok Modern Gontor Putri 4 (GP 4) always follows the rules and policies of the planning of the central pesantren. GP 4 has a pesantren curriculum that has been implemented since the beginning and maintained until now; quality evaluation is carried out internally by the branch and central pesantren. The research has implications for equal distribution of quality and management of Islamic boarding schools at the centre and branches. This is important so the quality of pesantren education is maintained.

Keywords: Planning, Evaluation, Supervision, Quality Equity.

BAB I

PENDAHULUAN

Kualitas pendidikan adalah tingkat kecerdasan dalam kehidupan bangsa yang dapat dicapai dengan menerapkan sistem pendidikan nasional. Seperti yang disebutkan dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 63 Tahun 2009 tentang Sistem Jaminan Mutu Pendidikan dan Penjaminan Mutu Pendidikan. Menurut Akib, kualitas pendidikan adalah hal penting yang mempengaruhi perkembangan dan kemajuan bangsa (Akib et al., 2020). Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia; secara institusional, pesantren memainkan peran vital dalam memberikan pendidikan bagi masyarakat Indonesia, khususnya pendidikan agama. Busyairi menyatakan bahwa pesantren memiliki berbagai modal sosial yang dapat menjamin perannya dalam masyarakat. Ini ditunjukkan dengan banyaknya lulusan pesantren yang menjadi tokoh penting dalam perubahan keagamaan dan sosial (Busyairi, 2017). Selain itu, pendidikan pesantren juga memberikan keterampilan hidup praktis dan pengetahuan akademis secara bersamaan (Nurhayati & Nurhidayah, 2019).

Sementara itu, Zulhimma menyatakan bahwa peran agama dalam kehidupan sosial, termasuk pendidikan, telah dilaksanakan oleh pesantren dalam menunjukkan fungsinya dalam masyarakat (Zulhimma, 2013). Pesantren memiliki peran penting dalam perjalanan bangsa Indonesia. Pesantren berpartisipasi dalam upaya untuk berjuang bagi bangsa dan negara kesatuan Republik Indonesia; perjuangan untuk mencapai dan mempertahankan kemerdekaan tidak dapat mencapai kemerdekaan tanpa peran pesantren dan semua komponennya. Oleh karena itu, keberadaan pesantren dan peningkatan kualitas pesantren harus tetap dipertimbangkan oleh pendidikan nasional.

Pesantren merupakan lembaga pendidikan, keagamaan, dan masyarakat yang sudah lama dikenal sebagai sarana pembangunan masyarakat (Hardoyo et al., 2009). Pesantren juga merupakan lembaga yang memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan budaya literasi di masyarakat (Qomar, 2003). Tidak hanya dalam bidang pendidikan, tetapi keberadaan pesantren juga berdampak pada pemberdayaan masyarakat. Dengan adanya strategi ini, mudah bagi pesantren untuk memiliki sistem jaminan mutu yang mendukung pemeliharaan kualitas pendidikan di pesantren. Pesantren terdiri dari

pesantren yang fokus pada pengetahuan agama saja, dan ada juga pesantren yang mencakup pengetahuan umum dalam pembelajarannya. Ini merupakan perkembangan pesantren yang terjadi di mana beberapa pesantren salaf mulai menggabungkan pengetahuan umum sehingga mereka menjadi pesantren khalaf (Assa'idi, 2021; Rangan et al., 2021 Abidin, 2020).

Menurut Dali (2013), apa yang diperlukan untuk manajemen mutu pesantren adalah untuk mengevaluasi ulang kekuatan, kelemahan, ancaman, dan faktor yang mendukung keberhasilan serta sumber daya yang siap pakai dalam perencanaan, implementasi, dan evaluasi secara berkelanjutan. Kualitas dalam pendidikan erat kaitannya dengan perencanaan, implementasi, pengendalian, dan evaluasi mutu pendidikan di setiap tingkat dan lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, perencanaan, implementasi, pengawasan/pengendalian, dan evaluasi mutu pendidikan, termasuk pesantren, adalah upaya yang berkelanjutan bagi setiap lembaga pendidikan. Sehingga manajemen mutu penting untuk menjaga keberadaan pesantren di tengah perkembangan pendidikan.

Sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari sistem pendidikan nasional, sistem manajemen mutu pesantren selalu mengacu pada Standar Nasional Pendidikan (SNP). Keberadaan pesantren adalah penerus tradisi peradaban Nusantara, yang memiliki dasar pandangan keagamaan (Dhofier, 2009). Oleh karena itu, peningkatan kualitas pendidikan di pesantren juga harus dilakukan secara berkelanjutan. Pesantren diharapkan dapat merancang analisis mutu pesantren terkait perencanaan strategis dalam menerapkan manajemen mutu untuk menciptakan output berkualitas.

Upaya untuk mewujudkan manajemen mutu pendidikan di pesantren perlu mempertimbangkan postulat mutu yang memenuhi standar mutu/kebutuhan mutu, penilaian mutu pesantren, standar kerja dan pengukuran mutu (Sriwidadi, 2001). Dengan kata lain, manajemen mutu pesantren perlu menetapkan standar mutu yang digunakan, standar output, pengukuran mutu, dan evaluasi.

Beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini, misalnya penelitian Busyairi tentang Transformasi Unit Pendidikan untuk Menjaga Keberadaannya di Pesantren (Studi Multi-Kasus di Pondok Pesantren Tebuireng, Pondok Pesantren Gading Malang, dan Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan)(Busyairi,

2017). Studi ini membahas upaya pesantren dalam mengorganisir pendidikan agar berkualitas lebih tinggi sehingga dapat bertahan dan mendapatkan kepercayaan dari para pemangku kepentingan. Selain itu, penelitian M. Kharis Fadillah tentang Manajemen Mutu Pendidikan Islam di Pesantren (Studi di Pondok Modern Darussalam Gontor), yang mengkaji pentingnya manajemen dalam pendidikan pesantren yang mencakup perencanaan kurikulum yang unggul dan sesuai untuk mencapai semua tujuan dan objektif pendidikan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, manajemen mutu pendidikan harus diformulasikan dengan hati-hati untuk menghasilkan output pendidikan yang berkualitas (Fadillah, 2015). Dua penelitian ini relevan dengan penelitian ini, tetapi ada beberapa perbedaan; penelitian ini lebih fokus pada aspek perencanaan, implementasi, dan evaluasi mutu pesantren cabang. Selain itu, penelitian ini dilakukan di pesantren cabang yang terletak cukup jauh dari pesantren pusat sehingga memungkinkan untuk melihat kesenjangan.

Dalam perkembangannya, baik dalam konteks sejarah maupun konteks saat ini, pesantren telah menjadi bagian penting dari sistem pendidikan nasional Indonesia, melayani masyarakat lebih luas dan membentuk generasi Muslim masa depan (Isbah, 2020; Hefner, 2009; Tan, 2012). Beberapa penelitian sebelumnya membahas kualitas pendidikan pesantren, seperti penelitian Muhammad Thoyib (2022) mengenai Sistem Jaminan Mutu Internal Berbasis Nilai Pesantren Menuju Sekolah Unggul di Indonesia. Hasil dari penelitian ini menunjukkan perlunya jaminan mutu internal pesantren untuk memastikan implementasi dan pencapaian mutu yang telah ditetapkan. Selain itu, penelitian lain berfokus pada kualitas pesantren, termasuk penelitian Afiful Ikhwan tentang Pengembangan Manajemen Mutu Pendidikan Islam di Pesantren. Menurut penelitian ini, standar mutu nasional untuk pesantren juga dimaksudkan untuk meminimalkan perbedaan dalam standar mutu yang terjadi di dalam pesantren. Sehingga pesantren dipertahankan, perlu untuk mengembangkan kualitas manajemen pesantren (Ikhwan, 2017). Penelitian tentang pesantren modern Gontor juga telah dilakukan, berfokus pada kualitas pendidikan Gontor, yang memiliki jaringan yang luas dan model pendidikan yang direplikasi di berbagai daerah (Castle, 1966; Hady, 2012). Namun, sedikit kontribusi penelitian yang mengangkat kesenjangan kualitas antara

pesantren pusat dan cabangnya di daerah. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap perbedaan dan kesenjangan tersebut.

Perkembangan pesantren dalam beberapa tahun terakhir telah menunjukkan kemajuan yang luar biasa mengenai minat konsumen/pemangku kepentingan dan masyarakat Indonesia. Peningkatan penyebaran pesantren di daerah di luar Jawa menunjukkan hal ini. Sebelumnya, calon siswa yang ingin belajar di pesantren harus datang ke pulau Jawa sebagai pusat pendidikan pesantren. Namun, banyak pesantren cabang telah didirikan di daerah untuk menampung jumlah calon siswa yang semakin meningkat setiap tahunnya. Sebagai contoh, Pondok Pesantren Tebu Ireng, yang berbasis di Jombang, Jawa Timur, memiliki 15 pesantren cabang yang tersebar di berbagai daerah. Begitu juga, Pondok Pesantren Modern Gontor memiliki 12 pesantren cabang untuk putra dan 8 pesantren cabang untuk putri yang tersebar di berbagai daerah.

Kondisi ini dapat dilihat secara positif dengan meningkatnya minat terhadap lembaga pendidikan Islam tertua ini. Namun, hal ini harus seimbang dengan kualitas pendidikan, pembelajaran, dan perhatian yang sama antara pesantren pusat dan cabang. Tidak semua pesantren cabang memiliki kualitas yang sama seperti pesantren pusat. Oleh karena itu, penelitian ini dianggap relevan dan penting untuk mengetahui manajemen mutu pesantren, khususnya di pesantren cabang.

Studi ini lebih lanjut mengkaji manajemen mutu pesantren di dua cabang, yaitu Pesantren Miftahul Khoir Tebuireng VII Buyat dan Pondok Pesantren Modern Gontor Putri 4 (GP 4) Kendari. Kedua pesantren ini terletak di pulau Sulawesi, sehingga penelitian ini dapat melihat apakah manajemen mutu pesantren pusat di Jawa memiliki kemiripan atau kesenjangan dengan cabang di pulau Sulawesi.

BAB II

KAJIAN TEORI

Dalam konteks pendidikan Islam dan pesantren di Indonesia, manajemen mutu pendidikan menjadi salah satu aspek yang sangat penting dalam upaya meningkatkan kualitas pendidikan yang disediakan oleh lembaga-lembaga tersebut. Manajemen mutu pendidikan melibatkan serangkaian proses yang dirancang untuk memastikan bahwa pendidikan yang diberikan memenuhi standar yang ditetapkan dan memberikan hasil yang optimal bagi peserta didik. Salah satu teori yang relevan dalam konteks ini adalah konsep Sistem Jaminan Mutu Pendidikan. Teori ini menekankan pentingnya memastikan bahwa semua aspek pendidikan, mulai dari perencanaan kurikulum hingga evaluasi hasil pembelajaran, dijalankan dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Selain itu, konsep Standar Nasional Pendidikan juga memainkan peran penting dalam manajemen mutu pendidikan. Standar ini memberikan pedoman dan kerangka kerja bagi lembaga pendidikan, termasuk pesantren, untuk menjalankan kegiatan pendidikan dengan memperhatikan berbagai aspek, seperti kurikulum, tenaga pendidik, sarana dan prasarana, serta evaluasi. Pesantren diharapkan untuk mematuhi standar nasional pendidikan guna memastikan mutu pendidikan yang setara dengan lembaga pendidikan lainnya.

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, prinsip-prinsip Manajemen Mutu Total (Total Quality Management/TQM) juga dapat diterapkan dalam konteks pesantren. Prinsip-prinsip TQM, seperti fokus pada kepuasan pelanggan (peserta didik), perbaikan berkelanjutan, dan keterlibatan seluruh staf, dapat membantu pesantren dalam mengidentifikasi area-area yang perlu diperbaiki dan mengimplementasikan langkah-langkah perbaikan yang sesuai.

Selain aspek manajemen, konsep Pengembangan Kurikulum juga menjadi bagian penting dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan di pesantren. Pengembangan kurikulum yang baik harus memperhatikan kebutuhan dan karakteristik siswa, nilai-nilai agama, serta standar pendidikan yang berlaku. Dengan demikian, kurikulum dapat

dirancang sedemikian rupa untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan dan memberikan pengalaman belajar yang bermakna bagi peserta didik.

Dengan memahami teori dan konsep-konsep tersebut, pesantren dapat mengembangkan strategi manajemen mutu pendidikan yang efektif untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang disediakan. Evaluasi terus-menerus atas proses pendidikan, perencanaan yang matang, keterlibatan semua pihak terkait, serta implementasi prinsip-prinsip manajemen mutu total menjadi kunci dalam upaya menuju peningkatan mutu pendidikan Islam di pesantren.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Studi ini bertujuan untuk menggambarkan manajemen mutu pendidikan di sekolah berasrama cabang yang menjadi lokasi penelitian, yaitu Pondok Pesantren Islam Tebu Ireng Cabang Buyat dengan nama Pondok Pesantren Miftahul Khoir dan Pondok Pesantren Modern Gontor Putri 4, yang merupakan cabang dari Pondok Pesantren Modern Darussalam Gontor.

Penelitian ini dilakukan di dua sekolah berasrama cabang, yaitu Pondok Pesantren Miftahul Khoir Buyat, Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Sulawesi Utara, yang merupakan cabang ketujuh dari Pondok Pesantren Tebu Ireng, dan Pondok Pesantren Modern Gontor Putri 4 (GP 4) Kendari, Sulawesi Tenggara, yang merupakan cabang dari Pondok Pesantren Modern Darussalam Gontor. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan teknik dokumentasi (Creswell, 2014), dimana peneliti melakukan tahap penelitian awal dengan mengunjungi cabang Tebuireng pusat di Jombang dan kemudian berkomunikasi dengan beberapa informan, termasuk pengelola. Peneliti juga mewawancarai informan, yaitu kepala sekolah berasrama Modern Gontor Putri 4 Kendari.

Selain itu, peneliti mengumpulkan data penelitian dari dokumentasi, seperti laporan tentang hasil belajar siswa yang diperoleh dari orang tua siswa, serta artikel jurnal penelitian dan didukung oleh informasi berita di media massa. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis konten kualitatif. Data dianalisis menggunakan pendekatan Miles dan Huberman dengan siklus interaktif pengumpulan data, presentasi, reduksi, dan kesimpulan. Selain itu, analisis data mengacu pada pendapat Bogdan melalui proses sistematis pencarian dan pengaturan transkrip wawancara, catatan lapangan, dan materi lainnya. Selanjutnya, data tersebut dideskripsikan berdasarkan fokus masalah penelitian untuk menyusun kesimpulan penelitian.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Rencana Kualitas Pendidikan

Perencanaan untuk mutu pendidikan di Pondok Pesantren Miftahul Khoir Buyat dimulai dengan analisis lingkungan dan analisis situasi serta kondisi masyarakat lokal. Kemudian, serangkaian program kegiatan disusun sesuai dengan kebutuhan siswa dan masyarakat. Sebagai orang asli daerah Buyat, pemimpin pondok pesantren mengetahui karakteristik daerah dan masyarakat sekitar pondok dengan baik. Hal ini menyebabkan minat publik yang besar untuk mengirimkan anak-anak mereka ke sekolah berasrama ini. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, diperoleh data bahwa kepemimpinan pesantren (Kyai/Kiai) dan staf pengajar kemudian menyusun rencana program untuk kegiatan pesantren terkait dengan kegiatan pembelajaran, pendidikan anak, asrama, pengadaan fasilitas dan infrastruktur serta kebutuhan lainnya. Seperti yang diungkapkan oleh Rahman: kepemimpinan pesantren sering merujuk kepada seorang Kyai (Rahman, 2022). Peran kepemimpinan kyai sebagai pemimpin pesantren sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan. Seperti yang dinyatakan oleh Kaso et al. (2021) dalam penelitian mereka tentang jenis kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kualitas proses belajar mengajar. Meskipun tanggung jawab untuk meningkatkan mutu pendidikan bukan hanya tanggung jawab kepemimpinan tetapi merupakan tugas bersama dari semua elemen di pesantren (Ismaya et al., 2023).

Sekolah berasrama juga melibatkan orang tua siswa untuk berpartisipasi dalam pengembangan pesantren. Sebagai contoh, dengan program "seribu rupiah sehari", pengadaan usaha yang dimiliki oleh pesantren, ditambah dengan bantuan dari masyarakat, pemerintah daerah, dan kementerian agama untuk ruang belajar dan gedung madrasah.

Terkait perencanaan pembelajaran, Pondok Pesantren Miftahul Khoir mengadakan pertemuan rutin untuk membahas persiapan menerima siswa baru setiap tahun. Pertemuan dengan staf pengajar ini diselenggarakan untuk

merencanakan kegiatan mulai dari penerimaan siswa baru dan ujian masuk hingga awal program tahun baru untuk siswa baru dan lama.

Berbeda dengan pesantren Miftahul Khoir, cabang Tebuireng, hasil penelitian di Pondok Pesantren Modern Gontor Putri 4 (GP 4) dan Pondok Pesantren Pusat serta cabang-cabang Gontor lainnya menggunakan sistem yang sama. Perencanaan untuk mutu pendidikan di Pondok Pesantren Modern Gontor secara keseluruhan, baik di tingkat pusat maupun cabang, memiliki kesamaan dan keseragaman. Kepemimpinan pesantren melakukan perencanaan mutu dengan melibatkan beberapa bagian yang dibentuk oleh lembaga pendidikan yang disebut Kulliyatu-l-Muallimin al-Islamiyah (KMI).

Perencanaan mutu pendidikan dilakukan dengan mengadakan pertemuan dan rapat rutin untuk menyusun program kegiatan KMI dan mempersiapkan implementasi program pendidikan. KMI telah menetapkan waktu pertemuan periodik setiap bulan dan pertemuan internal setiap minggu. Pertemuan juga berfungsi sebagai sarana evaluasi program yang telah dilaksanakan dan perencanaan program yang akan dilaksanakan.

Keunikan yang ditemukan dalam manajemen dan pengembangan sistem pendidikan di Pondok Pesantren Gontor adalah bahwa pondok ini independen dalam hal kurikulum pondok, yang dirancang secara independen oleh program dan tujuan pesantren. Oleh karena itu, pondok pesantren Gontor modern perlu segera diintervensi oleh pihak eksternal terkait manajemen dan pengembangan sistem pembelajaran dan pendidikan.

Implementasi Kualitas Pendidikan

Implementasi mutu pendidikan tidak terpisahkan dari kurikulum yang digunakan di setiap unit pendidikan. Dalam hal kurikulum pembelajaran, kepala Pondok Pesantren Miftahul Khoir Cabang Buyat menyatakan bahwa mereka mengembangkan dan menggunakan kurikulum pesantren mereka sendiri seperti pesantren-pesantren tradisional lainnya, yang mengajarkan materi Kitab Kuning, hadis, tafsir, fiqh dan ushul fiqh, akhlak, tasawuf, interpretasi, hadis, dan lain-lain. Kepala pesantren menyatakan, "Seperti biasa di pesantren, kurikulum ditentukan oleh Kyai sendiri, begitu juga di pesantren Miftahul Khoir ini. Kami telah

menyusun kurikulum kami sendiri, kecuali untuk kurikulum Madrasah Tsanawiyah (SMP) dan Madrasah Aliyah (SMA), yang menggunakan kurikulum dari Kementerian Agama." Sejak berdiri dan beroperasinya pesantren ini pada tahun 2012, Pondok Pesantren Miftahul Khoir telah menerapkan pendidikan dengan menggunakan metode Salafiyah, yang berfokus pada penguasaan keterampilan bahasa Arab dan penguasaan Kitab Kuning. Keterampilan tata bahasa Arab dimaksudkan agar siswa dapat memahami isi ayat-ayat Al-Qur'an dan Kitab Kuning dengan baik.

Selain itu, ada juga kegiatan "Tarbiyatul Mubaligh wal Mubalighoh" (pelatihan untuk juru dakwah). Kegiatan ini biasanya dilakukan di pesantren setiap akhir pekan dan juga dilakukan di rumah-rumah siswa yang berada di sekitar pesantren sekali sebulan. Kegiatan ini bertujuan untuk melatih siswa dalam mengembangkan keterampilan berbicara dan berkhotbah.

Dua guru (ustadz) langsung dikirim dari Pondok Pesantren Tebuireng Jombang untuk staf pengajar. Sementara itu, sisanya adalah guru lokal yang sebelumnya telah menjadi staf pengajar di Miftahul Khoir. Cabang pesantren mengajukan permintaan tambahan staf pengajar dari pesantren induk. Namun, mereka memberikan prioritas kepada pesantren cabang baru karena kendala Covid-19 dan kebutuhan akan guru di pesantren baru yang baru dibuka.

Sejak awal penandatanganan MoU antara Miftahul Khoir dan Tebuireng Jombang, kerjasama tersebut mencakup 3 (tiga) hal, yaitu: mengembangkan mutu pesantren dalam bentuk kurikulum, meningkatkan mutu guru, dan pengawas pesantren. Kegiatan implementasi mutu dikejar melalui kegiatan pembelajaran sesuai dengan kurikulum pesantren dan kegiatan ekstrakurikuler yang mengacu pada visi dan misi pesantren.

Pembiayaan pesantren masih perlu diatur dengan lebih baik karena pesantren masih mencari pembiayaan untuk kegiatan pesantren. Hasil wawancara dengan Kyai Abdurrahman Modeong, kepala pesantren, menghasilkan informasi bahwa pesantren ini berusaha mengelola dana secara independen. Pengelolaan pesantren dilakukan secara lokal oleh Pondok Pesantren Miftahul Khoir. Mengenai fasilitas dan infrastruktur, pesantren ini telah mendapat perhatian dari pemerintah

pusat dan Kementerian Agama dengan bantuan Asrama Santri dan Gedung Kelas Baru (RKB), yang merupakan bantuan kelas dari Kementerian Agama.

Temuan di Pondok Pesantren Gontor Putri 4 menunjukkan bahwa implementasi mutu Pondok Pesantren Modern Darussalaam Gontor harus merujuk pada sistem pendidikan, pengajaran, dan perawatan yang dilakukan di pesantren induk. Ini sudah berlangsung sejak berdirinya Pondok Modern Gontor. Hingga saat ini, ada beberapa cabang pesantren. Konsistensi Pondok Modern Gontor dalam implementasi pendidikan patut diapresiasi karena keseragaman dalam proses pendidikan dan mutu yang dihasilkan.

Demikian pula, dalam kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler atau kegiatan akademik dan non-akademik, semuanya mengacu pada pelaksanaan kegiatan pembinaan di pesantren induk. Seperti pesantren lain yang menuntut siswanya untuk tinggal di lingkungan pesantren, pesantren modern, Gontor Putri, menggunakan sistem asrama agar program pendidikan dapat berjalan secara optimal, efektif, dan efisien. Pondok Modern Gontor menggunakan kalender hijriyah, dimulai dari bulan Syawal hingga Sya'ban, sementara di bulan Ramadan, siswa diberikan libur dan kembali ke rumah masing-masing. Kalender Hijriyah merujuk pada kalender pendidikan dan tidak menggunakan kalender Gregorian, sehingga awal dan akhir tahun akademik dapat berbeda dari sekolah lain.

Mengenai aspek kurikulum pendidikan yang digunakan di GP 4 Kendari, mereka mengikuti kurikulum dan pedoman pembelajaran yang berlaku di pesantren induk, gabungan antara pengetahuan keagamaan dan pengetahuan umum yang dirumuskan antara tradisional dan modern. Bahkan, Gontor adalah salah satu pesantren yang mengintegrasikan pengetahuan umum dan agama secara terpadu dalam pembelajaran, seperti materi pengembangan moral, ibadah, membaca Al-Qur'an, Hadis, Tafsir, Mahfudzhat, dan bahasa Arab ditambah dengan materi pembelajaran Fisika, Kimia, Biologi, Bahasa Inggris, dan materi umum lainnya yang didukung oleh kegiatan ekstrakurikuler, seperti seni, olahraga, pramuka, dan keterampilan lainnya. Kegiatan yang unik dan menarik perhatian masyarakat serta komitmen untuk memajukan pesantren juga akan meningkatkan mutu dan daya

tarik pesantren di masyarakat. Faktor-faktor yang mendukung peningkatan citra pesantren adalah dukungan dan komitmen dari seluruh elemen pesantren.

Pondok Pesantren Gontor mengoperasikan manajemennya secara independen dan bebas dari intervensi luar. Misalnya, manajemen pembelajaran dan pembinaan dikoordinasikan secara internal oleh guru (ustadz dan ustadzah) alumni Pondok Pesantren Gontor atau "siswa dedikasi" yang telah menyelesaikan enam tahun pendidikan dan meluangkan waktu untuk mendedikasikan diri mereka kepada pesantren. Pengelolaan keuangan juga dikelola secara internal oleh pesantren dengan mengoptimalkan potensi siswa yang sudah bisa mengelola keuangan dan merawat siswa.

Tingkat pendidikan di Pondok Pesantren Gontor dibagi menjadi beberapa tingkatan pendidikan dasar dan menengah atau Kulliyatu-l-Muallimin Al Islamiyah (KMI), baik program reguler maupun intensif. Program reguler adalah siswa yang mengikuti program pendidikan di pesantren dari awal tingkat dasar hingga menengah. Sementara itu, siswa yang masuk ke tingkat menengah setara dengan Madrasah Aliyah adalah siswa program intensif. Para alumni pesantren Gontor memiliki hak dan pengakuan yang sama dengan siswa yang mengikuti MTs dan MA di luar pesantren sehingga mereka dapat melanjutkan ke jenjang yang lebih tinggi setelah lulus dari Gontor. Staf pengajar di GP 4 adalah lulusan KMI Gontor Putri (perempuan) dan Gontor Putra (laki-laki) yang telah menyelesaikan pendidikan mereka di Institut Studi Islam Darussalam (ISID), yang semuanya aktif dalam membina mental spiritual dan meningkatkan kemampuan akademik dan non-akademik siswa. Baiknya, langkah selanjutnya adalah mengevaluasi proses pendidikan di kedua pesantren untuk memastikan bahwa standar kualitas terpenuhi. Evaluasi berkala harus dilakukan untuk mengidentifikasi area-area yang memerlukan perbaikan dan memastikan bahwa pesantren terus berkembang sesuai dengan tujuan pendidikan yang ditetapkan. Selain itu, penting juga untuk melibatkan stakeholder, termasuk orang tua siswa dan komunitas lokal, dalam proses evaluasi dan perencanaan untuk memastikan bahwa pendidikan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan dan harapan mereka.

Selanjutnya, perlu diperhatikan upaya pengembangan sumber daya manusia (SDM) di pesantren, termasuk pelatihan dan pengembangan bagi guru dan staf pendidik lainnya. Peningkatan kualifikasi dan keterampilan para pendidik akan berdampak positif pada mutu pendidikan yang diselenggarakan di pesantren.

Selain itu, penting untuk menjalin kemitraan dengan berbagai pihak, termasuk pemerintah, lembaga swadaya masyarakat, dan sektor swasta, untuk mendukung pengembangan pesantren. Dukungan finansial dan teknis dari berbagai pihak dapat membantu meningkatkan infrastruktur dan fasilitas pendidikan, serta memperluas akses pendidikan bagi masyarakat yang membutuhkan.

Evaluasi Kualitas Pendidikan

Evaluasi pembelajaran di Pondok Pesantren Miftahul Khoir dilakukan secara teratur setiap semester dan setiap tahun ketika proses pendidikan berlangsung. Pada tingkat madrasah, evaluasi ini dikoordinasikan oleh kepala madrasah. Sementara itu, evaluasi pelaksanaan pembelajaran dan pengasuhan di pesantren dipimpin oleh kepala pesantren.

Sebagai pesantren cabang, kegiatan evaluasi juga dilakukan oleh pesantren pusat, yang dilakukan satu kali dalam setahun. Pesantren pusat melakukan kegiatan evaluasi untuk pesantren cabang dengan menerima laporan dari masing-masing pesantren cabang baik secara langsung maupun secara daring, yang dilakukan setiap tahun.

Sementara itu, evaluasi kualitas yang dilakukan oleh Pondok Modern Gontor bisa ketat dalam hal penerimaan siswa, evaluasi pendidikan setiap semester dan tahun, serta penyelesaian periode studi. Pada awal penerimaan, calon siswa diberikan tes kemampuan dasar pengetahuan agama terkait membaca dan menulis Al-Qur'an, praktik ibadah, dan pengetahuan dasar umum seperti bahasa dan aritmatika. Kesuksesan atau kelulusan siswa ditentukan oleh hasil yang dicapai oleh calon siswa tanpa intervensi dari luar sehingga hanya siswa yang memenuhi persyaratan dapat diterima sebagai siswa.

Peningkatan kualitas pendidikan seharusnya menjadi fokus utama setiap lembaga pendidikan (Umar & Ismail, 2018). Oleh karena itu, manajemen mutu pendidikan di setiap tingkat dan unit pendidikan merupakan sesuatu yang perlu

dilakukan, termasuk di pesantren. Perencanaan mutu di Pondok Pesantren Miftahul Khoir berbeda dengan Pondok Pesantren GP 4. Jika di Pondok Pesantren Miftahul Khoir Tebuireng Buyat VII, pesantren melakukan persiapan rencana program untuk kegiatan, manajemen, dan pembiayaan mandiri, maka di Pondok Pesantren GP 4 Kendari, ia mengikuti kebijakan dan referensi yang ditetapkan oleh pesantren pusat. Sehingga cabang Pondok Pesantren hanya mengikuti pedoman pelaksanaan yang telah ditetapkan.

Langkah-langkah persiapan untuk mencapai mutu pendidikan harus ditentukan secara bertahap oleh lembaga pendidikan agar jaminan mutu dapat berjalan dengan baik (Sulistyowati et al., 2017). Implementasi dan evaluasi mutu harus diatur secara sistematis dari proses perencanaan mutu. Perencanaan adalah prinsip sentral dalam manajemen mutu pendidikan (Ogunbado & Al-Otaibi, 2013), sehingga proses perencanaan sangat penting dalam pendidikan karena perencanaan adalah langkah-langkah yang akan diimplementasikan di masa depan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Setiap pesantren memiliki karakteristiknya sendiri dan menyiapkan programnya dalam perencanaan pendidikan, baik itu kurikuler maupun ekstrakurikuler. Namun, beberapa mengikuti program Kementerian Agama dalam pengelolaan madrasah. Lebih lanjut, perencanaan harus dilakukan agar semua program pendidikan dapat berjalan dengan baik dan sistematis (Usman, 2011). Oleh karena itu, perencanaan yang baik harus memiliki dasar yang kuat dari tujuan, apa yang akan dilakukan, dan siapa serta bagaimana mereka akan diimplementasikan.

Proses manajemen secara sistematis merencanakan segala sesuatu yang akan membawa keyakinan yang memengaruhi aktivitas yang sesuai dengan aturan dan memiliki manfaat. Sebelum melakukan perencanaan mutu, proses jaminan mutu harus dimulai dengan tahap pemetaan mutu (Sampul et al., 2020). Tahap ini adalah untuk mengetahui posisi dan kondisi mutu pendidikan di setiap wilayah. Pondok Pesantren Miftahul Khoir melakukan tahapan analisis mutu dengan mempelajari kondisi masyarakat sekitar, mengumpulkan informasi tentang apa yang dibutuhkan oleh masyarakat dan siswa serta program pemerintah setempat.

Hasil analisis mutu ini kemudian dirumuskan dengan baik untuk diselaraskan dengan program pesantren.

Implementasi mutu pembelajaran di setiap lokasi penelitian menunjukkan bahwa mutu pendidikan selalu terjaga dengan baik, terutama pada tahap seleksi awal dan ujian kelas setiap semester dan setiap tahun. Tidak adanya intervensi dari luar dalam hal pembelajaran menjaga mutu pesantren tetap terjaga. Pondok Pesantren Miftahul Khoir Tebuireng VII Buyat dan Pondok Pesantren Gontor (GP 4) keduanya memiliki staf pengajar yang dikirim dari pesantren pusat untuk menjaga kelangsungan pendidikan dari setiap generasi. Untuk menjaga mutu dan kualitas pembelajaran pesantren, staf pengajar hanya berasal dari internal atau alumni Gontor.

Kontrol mutu pendidikan dan evaluasi di Pondok Pesantren Miftahul Khoir Tebuireng VII Buyat, evaluasi terpusat dilakukan antara cabang dan pusat secara teratur setiap tahun untuk mengetahui dan melaporkan kemajuan dan hambatan yang dihadapi oleh setiap cabang. Evaluasi juga dilakukan dengan pengawasan dari Kementerian Agama setempat. Sementara itu, GP 4 memiliki sistem yang sedikit berbeda di mana semua sistem evaluasi dilakukan secara internal sehingga yang diimplementasikan adalah jaminan mutu internal. Tidak ada sistem jaminan mutu eksternal. Implementasi pemenuhan mutu pendidikan harus dimonitor secara berkala untuk memastikan bahwa semua kegiatan pendidikan di tingkat unit pendidikan dapat berjalan dengan baik. Oleh karena itu, pemantauan dan evaluasi dianggap penting untuk dilakukan. Pengawasan dan evaluasi mutu pendidikan di pesantren perlu dilakukan secara intensif oleh sektor Pontren dari Kementerian Agama.

Kualitas pesantren juga dapat ditingkatkan dengan berkolaborasi dengan lembaga lain (Jedrzejczyk, 2021). Salah satu hal penting yang harus dipertimbangkan dalam meningkatkan mutu pendidikan di pesantren adalah perkembangan globalisasi dan modernisasi yang membutuhkan penyesuaian dengan dunia pendidikan. Oleh karena itu, memodernisasi lembaga pendidikan seperti pesantren sangat penting (Baharun et al., 2021; Syafe'i, 2017). Ilmu pengetahuan dan teknologi modern telah memberikan dampak yang signifikan

terhadap dunia karena perkembangan yang cepat. Ilmu pengetahuan dan teknologi sangat memengaruhi pendidikan untuk jaminan mutu pengajaran, pedagogi pendidikan, manajemen, filosofi, dan sebagainya (Ren et al., 2018). Karena di tengah kemajuan dunia global dan keterbukaan informasi dan pengetahuan, pesantren harus lebih terbuka terhadap kemajuan zaman. Santri harus mendapatkan penyediaan pengetahuan yang lebih komprehensif oleh perkembangan saat ini di dunia.

BAB V

KESIMPULAN

Based on the research findings concerning education quality management in branch boarding schools, it is evident that there are two distinct characteristics observed in the two research locations. Miftahul Khoir Tebuireng VII Buyat Islamic Boarding School adheres to traditional boarding school practices, such as studying the Kitab Kuning, tarbiyah preachers, Italian, etc. Conversely, GP 4 boarding school, akin to the central Gontor boarding school, integrates modern learning while preserving the core characteristics of a pesantren. Education quality planning and implementation at Miftahul Khoir are conducted independently, taking into account the community context and students' needs, formulated by kyai, pesantren leaders, and teachers. Meanwhile, Gontor Islamic Boarding School maintains the system and learning model established since its founding to uphold the dignity of the pesantren and its founder. In evaluating the quality of education, both Islamic boarding schools employ a rigorous quality evaluation system to ensure that graduates possess comparable abilities to those from central Islamic boarding schools.

This study recommends that the quality management of Islamic boarding schools be conducted more systematically to ensure that quality planning and implementation can be effectively executed across all areas. It suggests that the Quality Management of Islamic Boarding Schools should be more receptive to external evaluations from relevant parties, enabling the Ministry and the Education Quality Assurance Agency to implement an external quality assurance system. Lastly, it emphasizes the need for increased attention from the central boarding school to the branch boarding school to achieve quality parity.

DAFTAR PUSTAKA

- Akib, E., Imran, M. E., Mahtari, S., Mahmud, M. R., Prawiyogy, A. G., Supriatna, I., & Ikhsan, M. H. (2020). Study on Implementation of Integrated Curriculum in Indonesia. *IJORER : International Journal of Recent Educational Research*, 1(1), 39–57. <https://doi.org/10.46245/ijorer.v1i1.24>
- Assa'idi, S. (2021). The growth of Pesantren in Indonesia as the Islamic Venue and Social Class Status of Santri. *Eurasian Journal of Educational Research*, (93), 425–440. <https://doi.org/10.14689/EJER.2021.93.21>
- Baharun, H., Tohet, M., Juhji, J., Wibowo, A., & Zainab, S. (2021). Modernisasi Pendidikan Di Pondok Pesantren: Studi Tentang Pemanfaatan Sistem Aplikasi Pedatren Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pondok Pesantren. *Al-Tarbawi Al-Haditsah: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 1-22. <https://doi.org/10.24235/tarbawi.v6i1.7692>
- Busyairi, M. (2017). *Journal of Education and Practice*. 8(5). <http://id.wikipedia.org/w/index.php/tutle>.
- Castle, L. (1966). Notes on the Islamic School at Gontor, Indonesia, 1, 30-45. <https://doi.org/10.2307/3350783>
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design Qualitative Quantitative and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE.
- Dali, Z. (2013). Manajemen Mutu Pondok Pesantren. *At-Ta'lim*, 12(1).
- Dhofier, Z. (2009). *Tradisi Pesantren (Memadu Modernitas untuk kemajuan bangsa)*. Nawesa Press.
- Fadillah, M. K. (2015). Manajemen Mutu Pendidikan Islam di Pesantren (Studi di Pondok Modern Darussalam Gontor). *Jurnal At-Ta'dib*, 10(1).
- Hady, A. (2012). *Pesantren Gontor: Its Educational Reform and Contribution to the Creation of a Prominent Santri Network*. The University of New South Wales.
- Hardoyo, H., Fakultas, A., Pendidikan, T. J., Islam, A., & Gontor, I. (2009). Kurikulum Tersembunyi Pondok Modern Darussalam Gontor. *At-Ta'dib*, 4(2). <https://doi.org/10.21111/AT-TADIB.V4I2.590>
- Hefner, R. W. (Ed.). (2008). *Making modern Muslims: the politics of Islamic education in Southeast Asia*. University of Hawaii Press. <https://doi.org/10.21313/hawaii/9780824832803.001.0001>
- Hefniy. (2016). Kyai Leadership in Improving Organizational Performance in Pesantren. *Proceeding, 2nd ICET Theme: "Improving The Quality Of Education And Training Through Strengthening Networking*, 324.

- Ikhwan, A. (2017). Development Of Quality Management Islamic Education In Islamic Boarding School. *Al-Hayat: Journal of Islamic Education*, 1(1), 91-117.
- Isbah, M. F. (2020). Pesantren in The Changing Indonesian Context: History and Current Developments. *Qudus International Journal of Islamic Studies (QIJIS)*, 8(1), 65-106. <https://doi.org/10.21043/qijis.v8i1.5629>
- Ismaya, B., Sutrisno, Darmawan, D., Jahroni, Kholis, N., (2023). Strategy for Leadership: How Principals of Successful Schools Improve Education Quality. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7 (1), 247-259 .
- Jannah, F. B. F., Hidayati, D., & Badrudin, B. (2023). Marketing Management of Educational Services in Improving The Image of Islamic Boarding Schools. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 56-66.
- Jędrzejczyk, W. (2021). Barriers in the use of social media in managing the image of educational institutions. *Procedia Computer Science*, 192, 1904-1913. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2021.08.196>
- Kaso, N., Mariani, M., Ilham, D., Firman, F., Aswar, N., & Iksan, M. (2021). The Principal's Leadership: How to Improve the Quality of Teaching and Learning Process in State Junior High School of Luwu. *Jurnal Ad'ministrare*, 8(1), 49. <https://doi.org/10.26858/ja.v8i1.19126>
- Nurhayati, E., & Nurhidayah, Y. (2019). Multicultural Value in the Traditional Islamic Boarding School, Bina Insan Mulia (BIMA), Cirebon, Indonesia. *Nadwa: Jurnal Pendidikan Islam*, 13(1), 165–178. <https://doi.org/10.21580/NW.2019.1.1.3509>
- Ogunbado, A. F., & Al-Otaibi, A. M. (2013). Is Quality Management an Islamic Value ? *IOSR Journal of Business and Management*, 8(3), 6–13. <https://doi.org/10.9790/487X-0830613>
- Pramono, D. (2018). The authority of Kyai Toward the Santri: A review of gender construction at Pondok Pesantren. *Komunitas*, 10(1), 92-100. <https://doi.org/10.15294/komunitas.v10i1.8142>
- Qomar, M. (2003). *Pesantren dari Transformasi Metodologi menuju Demokratisasi Institusi*. Erlangga.
- Rahman, K. (2022). Leadership and Multicultural Environment; Kyai's Power and Authority Contest at Pondok Pesantren. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 643–654. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3532>
- Rangan, A. Y., Qomariah, S., & Yusnita, A. (2021). Pendampingan Pemanfaatan Media Sosial sebagai Sarana Membangun Citra Pondok Pesantren Nurul

- Mustafa Al-Husaini. *Bantenese: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(1), 1-9.
<https://doi.org/10.30656/ps2pm.v3i1.3344>
- Ren, D., Dong, X., & Mu, K. (2018). Institutional QA System Based on Large Scale System Cybernetics, *Proceeding, Advances in Social Science, Education and Humanities Research (ASSEHR)*, volume 184, p. 772-774.
- Ruslan, A. (2020). Falsafah ajaran kyai Ahmad Dahlan dan etos pendidikan Muhammadiyah. *Chronologia: Journal of History Education* (2020), 2(1), 1-16.. <https://doi.org/10.22236/jhe.v2i1.5620>
- Sampul, D., Binilang, B. B., Senduk., J. F., & Oentoe, J. A. (2020). Implementation of the Internal Quality Assurance Process: Quality Mapping Analysis at State Senior High School in Tomohon City, North Sulawesi, Indonesia. *IJORER : International Journal of Recent Educational Research*, 1(2), 124–133.
<https://doi.org/10.46245/ijorer.v1i2.43>
- Sriwidadi, T. (2001). *Manajemen Mutu Terpadu. The Winners*, 2(2), 107–115.
<https://doi.org/10.21512/TW.V2I2.3817>
- Sulistyowati, R. A., Supriyanto, A., & Mustiningsih, M. (2017). Management of Internal Quality Assurance in Character Education. *Jurnal Pendidikan Humaniora*, 5(1), 70–75. <https://doi.org/10.17977/um030v5i22017p070>
- Syafe'i, I. (2017). Pondok pesantren: Lembaga pendidikan pembentukan karakter. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 61-82.
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Tan, C. (2012). *Islamic education and indoctrination: The case in Indonesia (Vol. 58)*. Routledge. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>.
- Thoyib, M. (2022). Internal Quality Assurance System Based on Pesantren Values Towards An Excellent School in Indonesia. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(03). 826-840. <http://doi.org/10.33650/al-tanzim.v6i3.3357>.
- Umar, M., & Ismail, F. (2018). Peningkatan mutu lembaga pendidikan ISLAM (Tinjauan konsep mutu Edward Deming dan Joseph Juran). *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 11(2). <https://doi.org/10.30984/jii.v11i2.581>
- Van Bruinessen, M. (1995). *Kitab Kuning, Pesantren Dan Tarekat: Tradisi-Tradisi Islam Di Indonesia*. Bandung: Mizan.
- Zulhimma, Z. (2013). *Dinamika Perkembangan Pondok Pesantren di Indonesia*. Darul Ilmi: *Jurnal Ilmu Kependidikan Dan Keislaman*, 1(02).
<https://doi.org/10.24952/DI.V1I02.242>

Zuhdi, M. (2006). Modernization of Indonesian Islamic schools' curricula, 1945–2003. *International journal of inclusive education*, 10(4-5), 415-427. <https://doi.org/10.1080/1360311050043076>

LAMPIRAN

RINCIAN PENGELUARAN PENELITIAN

NO	JENIS PENGELUARAN	BIAYA (RP)
1	Transportasi dan akomodasi untuk Penelitian	4.200.000
2	Konsumsi	4.300.000
3	Pembelian ATK, fotocopy dan penyusunan laporan	1.365.000
4	Buku	2.000.000
5	APC (Article Processing Charge)	2.500.000
Total Biaya		14.365.000

Ketua Peneliti,



Dr. Feiby Ismail, M.Pd.I
NIP. 198202262003122001

LAPORAN PENELITIAN

Upaya Guru Dalam Menerapkan Metode Bermain Peran Untuk Meningkatkan Minat Belajar Siswa Di RA Al-Idjrah Girian Kota Bitung



Disusun Oleh :

Dr. Rivai Bolotio, M.Pd
Dr. Arhanuddin, M.Pd.I
Siti Zubaidah

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN GURU ANAK USIA DINI
FAKULTAS TARBIYAH DAN ILMU KEGURUAN
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI MANADO
2021

**LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN
LAPORAN HASIL PENELITIAN COLLABORATIVE
TAHUN ANGGARAN 2021**

1. a. Judul Penelitian : Upaya Guru dalam Menerapkan Metode Bermain Peran untuk Meningkatkan Minat Belajar Siswa di RA Al-Idjrah Girian Kota Bitung
- b. Kategori Penelitian : Penelitian Kelompok
2. Tim Penelitian Kolaboratif:
 - a. Ketua : Dr. Rivai Bolotio, M.Pd
 - b. Anggota : Dr. Arhanuddin, M.Pd.I
 - c. Anggota : Siti Zubaidah
3. Lokasi Penelitian : RA Al-Idjrah Girian Kota Bitung
4. Lama Pengabdian : 2 Bulan
5. Biaya Penelitian : 10 Juta Rupiah

Manado, Desember 2021

Mengetahui:

Dekan FTIK IAIN Manado

Ketua Tim,



Dr. Rivai Bolotio, M.Pd



Dr. Ardianto, M.Pd

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan upaya guru dalam menerapkan metode bermain untuk meningkatkan minat belajar siswa di RA Al Hijrah Girian Bitung dan mengungkapkan kendala guru dalam menerapkan metode bermain untuk meningkatkan minat belajar siswa di RA Al Hijrah Girian Bitung. Jenis penelitian menggunakan studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Penelitian menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data penelitian menggunakan triangulasi dengan mengecek secara berulang, mencocokkan dan membandingkan data dan berbagai sumber. Kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis induktif. Hasil upaya guru dalam menerapkan metode bermain peran untuk meningkatkan minat belajar siswa di RA Al Hijrah Girian Bitung ialah dengan cara mengoptimalkan kegiatan pembelajaran secara aktif dan kreatif agar anak didik turut aktif dalam proses pembelajaran.

Keywords: Metode Bermain, Minat Belajar, Studi Kasus, Kualitatif

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	ii
ABSTRACT	iii
DAFTAR ISI.....	iv
PENDAHULUAN.....	1
METODOLOGI PENELITIAN.....	2
HASIL DAN PEMBAHASAN.....	3
KESIMPULAN.....	5
DAFTAR PUSTAKA.....	6

A. Pendahuluan

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar siswa secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Sebagaimana telah diketahui bahwa kehadiran manusia merupakan makhluk yang dalam perkembangannya sangat membutuhkan pendidikan. Pendidikan dimaksudkan untuk merangsang, memelihara, dan meningkatkan potensi yang ada pada diri manusia. Manusia diharapkan mampu menjalankan tugasnya di muka bumi sebagai hamba dan sekaligus sebagai khalifah.

Pendidikan merupakan upaya mengembangkan potensi-potensi yang diberikan Tuhan kepada manusia, seperti mengembangkan pikiran, penataan perilaku, pengaturan emosional, hubungan manusia dengan Tuhannya serta hubungan alam ini agar manusia dapat mengolah dan memanfaatkan secara baik, sehingga mampu meraih kebahagiaan di dunia dan di akhirat. Pendidikan merupakan sesuatu yang urgen bagi kehidupan manusia. Maju tidaknya peradaban manusia, tidak terlepas dari eksistensi pendidikan. Untuk itu manusia berpacu meningkatkan sumber daya dalam rangka mewujudkan dinamika peradaban bertanggung jawab pendidikan diselenggarakan dengan kewajiban mendidik. Secara umum mendidik ialah membantu anak didik di dalam perkembangan dayadayaanya dan di dalam perkembangan atau penetapan nilai-nilai.

Dalam pengertian sederhana makna pendidikan adalah sebagai usaha manusia untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi-potensi pembawaan baik jasmani maupun rohani sesuai dengan nilai-nilai yang ada di dalam masyarakat dan kebudayaan. Usaha-usaha yang dilakukan untuk menanamkan nilai-nilai dan norma-norma tersebut serta mewariskannya kepada generasi berikutnya untuk dikembangkan dalam hidup dan kehidupan yang terjadi dalam suatu proses pendidikan.

Dalam keseluruhan proses pendidikan di sekolah, kegiatan belajar merupakan kegiatan yang paling pokok. Ini berarti bahwa berhasil tidaknya pencapaian tujuan pendidikan banyak bergantung kepada proses belajar yang dialami oleh siswa sebagai

anak didik. Untuk mencapai tujuan pendidikan itu juga, para guru dituntut agar mampu menggunakan alat-alat (media pembelajaran) yang dapat disediakan oleh sekolah, dan tidak tertutup kemungkinan bahwa alat-alat tersebut sesuai dengan perkembangan dan tuntutan zaman.

Sekolah merupakan lembaga pendidikan yang melaksanakan pembinaan, pendidikan, dan pengajaran dengan sengaja, teratur dan terencana. Sedangkan menurut Marimba, pendidikan yang berlangsung di sekolah bersifat sistematis, berjenjang, dan dibagi dalam waktu-waktu tertentu, yang berlangsung dari taman kanak-kanak sampai perguruan tinggi.

Dalam mengarahkan proses pembelajaran dan pengajaran di dalam kelas, guru tidak hanya menguasai metode dan teknik mengajar, akan tetapi penting juga kemampuan guru dalam meningkatkan minat belajar siswa agar proses belajar mengajar memiliki respon positif antara guru dengan siswa. Secara umum dapat dikatakan bahwa belajar adalah suatu upaya yang dimaksudkan untuk menguasai sejumlah pengetahuan.

Salah satu komponen penting dalam pendidikan adalah guru, yang merupakan pelaku utama dan berperan besar dan strategis dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan anak. Minat, bakat, kemampuan dan potensi siswa tidak akan berkembang secara optimal tanpa bantuan guru. Guru memiliki rasa tanggung jawab terhadap pelaksanaan program pembelajaran di sekolah dan mendidik dengan nilai-nilai positif melalui bimbingan dan keteladanan. Guru dalam proses pembelajaran memegang peranan yang sangat penting. Peran guru, apalagi untuk siswa pada usia pendidikan dasar, tak mungkin dapat digantikan oleh perangkat lain, seperti televisi, radio, computer dan lain sebagainya. Sebab siswa adalah organisme yang sedang berkembang yang memerlukan bimbingan dan bantuan orang dewasa.

Guru adalah ujung tombak pendidikan di sekolah. Oleh karena itu, upaya peningkatan kualitas guru sudah seharusnya menjadi bagian rencana strategis dan masuk dalam kelompok prioritas utama. Jika kualitas diri guru meningkat, otomatis kualitas pendidikan meningkat, begitu juga dengan outputnya.

Kehadiran guru dalam menerapkan ilmu yang dimilikinya tentu merupakan keberuntungan bagi para siswanya. Sebab dengan kehadiran guru tersebut akan mengubah pemahaman dalam bentuk suatu proses untuk lebih mengetahui tentang apa yang belum mereka ketahui. Keberhasilan dalam proses pembelajaran tidak hanya merupakan

keberuntungan oleh siswa, melainkan tugas dan tanggung jawab guru itu sendiri.

Guru bertugas sebagai kemanusiaan, maka seorang guru harus terpanggil untuk membimbing, melayani, mengarahkan, menolong, memotivasi, dan memberdayakan sesama, khususnya terhadap anak didiknya, sebagai sebuah keterpanggilan kemanusiaan dan bukan semata-mata terkait dengan tugas formal/pekerjaannya dan penuh dedaksi dalam menjalankan tugas keguruannya.

Dalam lembaga persekolahan, tugas utama seorang guru adalah mendidik dan mengajar, supaya tugas utama tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka ia perlu memiliki kualifikasi tertentu, yaitu profesionalisme, memiliki kompetensi dalam ilmu pengetahuan, kredibilitas moral, dedikasi dalam menjalankan tugas, kematangan jiwa, dan memiliki keterampilan teknis mengajar serta mampu membangkitkan etos dan motivasi anak didik dalam belajar dan meraih kesuksesan."

Kegagalan dan kelemahan yang ditemukan dalam pembelajaran merupakan suatu tantangan bagi para pelaku pendidikan. Tantangan tersebut harus disikapi dengan positif dan terus melakukan perubahan menuju perbaikan terutama pada lingkungan sekolah. Hal demikianlah yang menurut penulis sangat menarik untuk diteliti lebih lanjut tentang upaya guru dalam menerapkan metode bermain peran untuk meningkatkan minat belajar siswa RA Al Hijrah Girian Bitung.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian case study atau studi kasus dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan penelitian ini dipilih karena menggunakan manusia sebagai obyek utama untuk mengumpulkan data. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. . Sumber data primer ini diperoleh dari semua elemen yang berkaitan dengan penelitian yang dikaji yakni berasal dari informan yaitu kepala sekolah, guru dan beberapa orang siswa di RA Al Hijrah Girian Bitung. Sedangkan sumber data sekunder ini antara lain: bahan publikasi yang ditulis oleh seseorang yang tidak terlibat secara langsung misalnya tulisan-tulisan ilmiah, buku-buku literatur, serta peraturan perundang-undangan yang relevan dengan objek yang diteliti.

Metode pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk menguji kredibilitas data, analisis data yang digunakan adalah triangulasi. Analisis triangulasi dilakukan dengan mengecek secara berulang,

mencocokkan dan membandingkan data dan berbagai sumber, baik dari hasil observasi, wawancara, maupun dokumentasi. Setelah data dicocokkan kemudian dirangkum untuk dipilih data yang diperlukan. Selanjutnya data yang telah dikumpulkan dianalisis dengan teknik analisis induktif, yaitu data yang diperoleh di lapangan dianalisis kemudian menarik suatu kesimpulan.

C. Hasil dan Pembahasan

Upaya guru dalam menerapkan metode bermain peran untuk meningkatkan minat belajar siswa di RA Al Hijrah Girian Bitung ialah dengan cara mengoptimalkan kegiatan pembelajaran secara aktif dan kreatif agar anak didik turut aktif dalam proses pembelajaran tersebut. Salah satu cara mengaktifkan anak didik pada metode bermain peran yaitu dengan cara mengajak anak didik untuk berpartisipasi pada pelaksanaan metode bermain peran tersebut.

Kendala guru dalam menerapkan metode bermain peran untuk meningkatkan minat belajar siswa di RA Al Hijrah Girian Bitung diantaranya ialah minimnya sarana dan prasarana pada RA Al Hijrah Girian Bitung sehingga dalam menerapkan metode bermain peran terkadang anak didik hanya memerankan cara berbahasanya saja tidak pada bentuk atau model hewan atau tokoh yang diperagakan. Kendala lain dalam menerapkan metode bermain peran yaitu masih ditemukan beberapa orang anak didik yang masih malu-malu dalam memerankan peranan yang telah diberikan kepadanya sehingga terkadang membutuhkan banyak waktu dalam mengoptimalkan metode tersebut.

D. Kesimpulan

Penerapan metode bermain di RA merupakan bagian dari kreatifitas seorang guru dalam melakukan proses pembelajaran di sekolah. Sebagaimana telah dipahami bahwa makna bermain merupakan suatu kegiatan yang dilakukan dengan atau tanpa mempergunakan alat yang menghasilkan pengertian atau memberikan informasi, memberi kesenangan maupun mengembangkan imajinasi pada anak.

Metode bermain ini sangat eoeok digunakan dalam proses belajar mengajar pada Anak Usia Dini. Sebab Sudah tidak dapat dihindari dan dipungkiri lagi bahwa

setiap anak kecil pastinya sangat menyukai sebuah permainan, baik permainan yang sederhana sampai permainan yang mengandung sebuah tantangan. Jika metode bermain ini selalu diterapkan maka selain akan disukai oleh para anak-anak kecil, pada dasarnya metode ini akan banyak membawa manfaat bagi perkembangan anak.

Bermain merupakan pendekatan dalam melaksanakan kegiatan pendidikan anak usia dini, dengan menggunakan strategi, metode, materi/bahan dan media yang menarik agar mudah diikuti oleh anak. Melalui bermain anak diajak untuk bereksplorasi (penjajakan), menemukan dan memanfaatkan benda-benda disekitarnya.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa bermain peran adalah suatu kegiatan pembelajaran di mana anak memerankan tokoh-tokoh tertentu atau benda-benda tertentu dalam situasi sosial yang mengandung suatu masalah atau problem agar peserta didik mampu memecahkan masalah yang muncul.

Dalam bermain peran ini membolehkan anak memproyeksikan dirinya ke masa depan dan mengulang kembali ke masa lalu. Hubungan sosial yang dibangun antar anak sehingga menjadi main peran sebaiknya didukung untuk semua anak baik yang berkebutuhan khusus maupun tidak. Karena kemampuan setiap anak tidaklah sama, akan tetapi mereka semua berhak yang sama untuk mengembangkan potensinya.

Orang dewasa harus tanggap dan peduli terhadap ekspresi wajah anak sehingga anak dapat menikmati peranan yang di mainkan, maka anak akan benar benar menjiwai setiap peranannya dengan baik, serta dapat mengembangkan kreativitas dalam menuangkan imajinasinya.

Bermain merupakan salah satu bentuk permainan pendidikan yang dipergunakan untuk menjelaskan perasaan, sikap, tingkah laku, dan nilai dengan tujuan untuk menghayati perasaan, dilihat dari sudut pandang dan cara berfikir orang lain. Perlu dipahami bahwa anak-anak sebenarnya belum mampu berfikir abstrak, makna dan objek masih berbaur menjadi satu, dengan bermain peran ini diharapkan anak akan mengembangkan kemampuan abstrak mereka. Serta merangsang kreativitas anak untuk berekspresi, percaya diri serta belajar berkomunikasi di depan umum.

Kegiatan bermain peran ini pernah dilakukan oleh nabi Muhammad SAW

bersama cucu-cucu beliau, yaitu Hasan dan Husen. Dimana Hasan dan Husen bermain seraya menaiki punggung Nabi mereka seolah-olah berperang sebagai penunggang kuda.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, dapat dipahami bahwa penerapan metode bermain peran bukanlah hal yang baru. Akan tetapi metode bermain peran telah diterapkan pula oleh nabi Muhammad saw. meskipun metode dan cara pelaksanaannya berbeda akan tetapi fungsi dan tujuannya sama.

Menyimak beberapa uraian di atas, dapat dipahami bahwa penerapan metode Bermain peran merupakan solusi bagi para guru dalam meningkatkan mutu pembelajaran di sekolah khususnya pada RA Al Hijrah Girian Bitung. Sehingga, kehadiran guru yang aktif dan kreatif sangat dibutuhkan oleh anak didik pada RA untuk memberikan kesenangan dan kenyamanan dalam proses pembelajaran.

Daftar Pustaka

- Arsyad, Azhar. Media Pembelajaran, Jakarta: Rajawali Pers, 2013
- Daradjat, Zakiyah. Ilmu Pendidikan Islam, Jakarta: Bumi Aksara, 1992 Departemen Agama, Al-Qur'an dan Terjemahnya Edisi Baru (Surabaya: Mekar Surabaya, 2004), h. 820.
- Djam'an Satori dan Aan Kornariah, Metode Penelitian Kualitatif, Bandung: Alfabeta, 2009.
- Djamarah, Syaiful B. Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif; Suatu Pendekatan Teoritis Psikologis, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2005
- Itadz, Menyusun, Dan Menyajikan Cerita Untuk Anak Usia Dini, Yogyakarta: Tiara Wacana, 2010.
- Getteng, Abd. Rahman. Menuju Guru Profesional dan Ber-Etika, Yogyakarta: Grha Guru, 2011
- Ihsan, Fuad. Dasar-Dasar Kependidikan: Komponen MKDK, Jakarta: Rineke Cipta, 2010
- Ilyas, Yunhar. Kulian Akhlak, Yogyakarta: LPPI, 2011 Imran, Ali. Belajar dan Pembelajaran, Jakarta: PT. Dunia Pustaka Jaya, 1996
- Jamarah, Syaiful Bahri. Guru dan anak Didik dalam Interaksi Edukatif Suatu

pendekatan Teoretis psikologis Jakarta: Rineka Cipta, 2010

Jannah, Rina Roudothul. Metode Bermain Peran Inklusif Gender Pada Anak Usia Dini, Yogyakarta: Gava Media, 2018

Kuntjojo, Pendidikan Anak Usia Dini, Jakarta: Gramedia Pustaka, 2010

Lexy J. Moleong, Metode Penelitian Kualitatif, Bandung: Rosda Karya, 2016.

Maman Achdiat, Teori Belajar Mengajar dan Aplikasinya dalam Program Melajar Mengajar, Edisi Revisi; Jakarta: Proyek Pengembangan Pendidikan Guru Kemendiknas, 2012.

Marno, dkk. Strategi Dan Metode Pengajaran, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media Group, 2008.

Uno, Hamzah B. Profesi Kependidikan problema, solusi dan Reformasi Pendidikan di Indonesia Jakarta: Bumi Aksara, 201

LAPORAN PENELITIAN

Manajemen Waktu Bagi Mahasiswa Hampir *Drop Out* di IAIN Manado

TIM PENELITI:
Abdul Latif Samal
Darwis Makatulung



INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
TAHUN 2021

**LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN**

1. Judul Penelitian : Manajemen Waktu Bagi Mahasiswa Hampir *Drop out* di IAIN Manado
2. Kategori Penelitian : Kelompok
3. Peneliti : 1. Abdul Latif Samal
2. Darwis Makatulung
4. Lokasi Penelitian : Provinsi Sulawesi Utara
5. Jangka Waktu : 6 (enam) bulan
6. Biaya Penelitian : Rp. 10.000.000, -

Manado, 2021

Ketua Peneliti,



Dr. H. Abdul Latif Samal, M.M., M.Pd.

NIP. 196201021984111005

Mengetahui
Dekan FTIK,



Dr. Ardianto, M.Pd.

NIP. 197403161999031002

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manajemen waktu bagi mahasiswa hampir *drop out* di IAIN Manado. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang bersifat deskriptif dengan menggunakan analisis data induktif. Sedangkan teknik pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini juga melakukan pengecekan keabsahan data.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen waktu bagi mahasiswa IAIN Manado yang hampir *drop out* adalah tidak bisa mengimbangi waktu kuliah dan pekerjaan, terlalu aktif dalam kegiatan di luar perkuliahan, dan sering menunda-nunda tugas perkuliahan. Problematika mahasiswa yang hampir *drop out* dalam penyelesaian studi dari sisi pribadi yaitu ekonomi yang kurang, membagi waktu dengan pekerjaan, pergaulan, asmara, kelalaian, dan kemalasan. Sementara dari sisi akademik adalah adanya kontrak mata kuliah, mengulur-ulur waktu pengerjaan tugas kuliah, lebih asyik di organisasi baik intra maupun eksta kampus, pengimputan nilai di portal sistem informasi akademik yang bermasalah, sulit menyusun tugas akhir skripsi, dan sulitnya bertemu dengan dosen pembimbing akademik. Solusinya ialah, mahasiswa sejak awal perkuliahan harus memasang target tepat selesai pada waktunya, mengikuti alur dari prosedur perkuliahan, rajin- rajin ke kampus, melawan rasa malas, berkonsultasi dengan dosen penasehat atau pembimbing akademik, berusaha semampu mungkin agar tidak ada mata kuliah yang terlewatkan, mempertahankan IPK sebaik mungkin, menanamkan prinsip bahwa kuliah di atas segala-galanya, membagi waktu sebaik mungkin dengan kegiatan di dalam atau di luar kampus, selalu berusaha keras dan terkahir berdo'a

Kata kunci: manajemen; waktu; mahasiswa

Abstract

Time Management for Students Almost Drops Out at IAIN Manado. This study aims to determine time management for students who almost dropped out at IAIN Manado. The research approach used in this study is a qualitative approach with data collection techniques using the methods of observation, interviews, and documentation. This study also checks the validity of the data.

The results showed that time management for IAIN Manado students who almost dropped out was unable to keep up with college and work time, too busy being active in activities outside of lectures, and often procrastinating lecture assignments. Constraints of students who almost drop out to complete their studies from a personal perspective include the lack of economy, dividing time with work, relationships, romance, negligence, and laziness. Meanwhile, from the academic point of view, there are: subject contracts, delaying coursework, enjoying in organizations both intra and extra campuses, inputting grades on the academic information system portal, difficulties in composing a final thesis project, and difficulties meeting supervisors. academic. The solution is for student: he must set a target to finish on time, follow the lecture procedure, be diligent, fight laziness, consult with an academic supervisor, try as much as possible do not miss the course, maintain GPA, instill the principle that studying is everything, dividing time as best as possible with activities on or off-campus, always trying hard and praying.

Keywords: management; time; students

BAB I

Pendahuluan

Mahasiswa adalah sebutan bagi orang yang sedang menempuh pendidikan tinggi di sebuah perguruan tinggi. Menurut Hartaji, mahasiswa adalah seseorang yang sedang dalam proses menimba ilmu ataupun belajar dan terdaftar sedang menjalani pendidikan pada salah satu bentuk perguruan tinggi yang terdiri dari akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut dan universitas (D.A.Hartaji, 2012). Mahasiswa dinilai memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, kecerdasan dalam berpikir dan perencanaan dalam bertindak. Berpikir kritis dan bertindak dengan cepat dan tepat merupakan sifat yang cenderung melekat pada diri setiap mahasiswa, yang merupakan prinsip yang saling melengkapi.

Perubahan tuntutan belajar dari masa sebelumnya yaitu jenjang pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) yang mengharuskan mahasiswa mandiri dalam segala hal aktivitas akademiknya baik itu materi perkuliahan, tugas, laporan, praktikum, tugas akhir serta syarat kelulusan (Pawero, 2017) untuk menghindari *Drop Out* (DO). Banyaknya tuntutan yang harus dicapai oleh mahasiswa tentu akan direspon secara berbeda oleh tiap mahasiswa. Harapan yang muncul adalah mahasiswa akan mampu merespon secara positif tuntutan-tuntutan tersebut dengan melakukan penyesuaian dengan berbagai tuntutan di luar tanpa mengesampingkan tuntutan di dalam diri mereka sendiri (Mappiasse & Uwen, 2020). Untuk memenuhi seluruh tuntutan tersebut, bukanlah pekerjaan yang mudah sehingga akhirnya banyak mahasiswa yang gagal di tengah jalan atau paling tidak adanya pemborosan waktu.

Permasalahan yang dilihat oleh peneliti baik melalui observasi lapangan maupun data yang ada di akademik kampus bahwa masih ada mahasiswa IAIN Manado yang sampai saat ini masih berada pada semester akhir yang bisa dikatakan hampir *drop out*. Penyebab kondisi akademik mahasiswa yang hampir *drop out* tersebut sangat beragam. Diantaranya ekonomi keluarga yang menyangkut biaya perkuliahan, suasana di lingkungan keluarga, ataupun kondisi kesehatan mahasiswa, dan sebagainya.

BAB II

Kajian Teori

Konsep Manajemen Waktu

Pada dasarnya perlu diketahui bahwa kata manajemen berasal dari bahasa Prancis kuno *ménagement*, yang artinya seni melaksanakan dan mengatur. Menurut Mary Parker Follet, manajemen sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini berarti bahwa seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi (Saefullah, 2012). Manajemen juga dijelaskan sebagai ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Kristiawan, 2017).

Manajemen waktu adalah serangkaian keputusan yang akan mempengaruhi kehidupan secara bertahap. Jika dalam pengambilan keputusan salah, atau tidak membuat keputusan sama sekali, maka kegiatan sehari-hari menjadi kacau balau, sehingga bisa menyebabkan frustrasi, stress, daya tahan tubuh berkurang, dan akan berdampak pada prestasi belajarnya (Timpe, 2013). Definisi tersebut menunjukkan bahwa apabila mahasiswa dapat mengatur waktunya dengan baik maka dia akan dapat mengelola apapun.

Manajemen waktu menurut The Liang Gie merupakan salah satu dari tiga keterampilan pendukung dalam belajar. Keterampilan ini tidak kalah pentingnya dengan ketrampilan yang lain yaitu ketrampilan melakukan konsentrasi dan ketrampilan menghafal pelajaran (Gie, 2005).

Manajemen waktu adalah tindakan atau proses perencanaan dan secara sadar melakukan kontrol atas jumlah waktu yang dihabiskan untuk kegiatan tertentu, terutama untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi atau produktivitas. Manajemen waktu dapat dibantu oleh berbagai keterampilan, peralatan, dan teknik yang digunakan untuk mengelola waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas tertentu, proyek dan tujuan sesuai dengan tanggal jatuh tempo. Manajemen waktu meliputi cakupan yang luas dari kegiatan, dan ini termasuk perencanaan, mengalokasikan, menetapkan tujuan, delegasi, analisis waktu yang dihabiskan, pemantauan, pengorganisasian, penjadwalan, dan prioritas. Manajemen waktu merupakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan produktivitas waktu. Waktu menjadi salah satu sumber daya unjuk kerja. Sumber daya yang mesti dikelola secara efektif dan efisien (Haynes, 2010).

Di bawah ini cara-cara yang mungkin berguna dalam memajemen waktu di

antaranya (Gea, 2014):

- 1) Tidak tergoda untuk mengerjakan hal-hal yang kecil tetapi menyita waktu. Kuncinya adalah disiplin dalam mengerjakan rencana yang tentunya sudah ada prioritasnya. Sesekali kita melakukan hal-hal kecil tersebut untuk menyegarkan pikiran, hal itu masih wajar tetapi jika sampai menyita banyak waktu atau berketerusan cobalah untuk kembali melihat tugas-tugas kita.
- 2) Gunakan alat bantu manajemen waktu sudah banyak dijual alat-alat bantu manajemen waktu seperti agenda, *to do list*, dan sebagainya. Dari yang berbentuk buku hingga alat elektronik seperti PDA, smartphone, tablet PC. Gunakan alat-alat tersebut, jangan ragu untuk menggunakannya karena alat-alat tersebut sangat membantu kita mengatur waktu.
- 3) Prediksi berapa lama waktu yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Ketika kita akan mengerjakan sesuatu atau ketika merencanakan sesuatu, kita harus mengetahui kira-kira seberapa lama waktu yang diperlukan, sesuaikan dengan kemampuan kita dalam menyelesaikan tugas tersebut. Jangan membuat prediksi yang tidak sesuai dengan kemampuan kita karena hal ini malah dapat menimbulkan masalah lain. Mengetahui kapan suatu tugas harus diselesaikan, menentukan target waktu dan proses pencapaiannya dalam suatu rencana. Seperti pada point pertama, kita mengerjakan sesuai prioritas, kita harus mengetahui kapan suatu tugas harus diselesaikan dan mana tugas yang harus dikerjakan terlebih dahulu dan mana yang bisa di tunda. Sediakan waktu untuk menyusun kembali rencana di pagi hari dan disiplinlah sesuai rencana-rencana tersebut.
- 4) Kita tidak bisa mengerjakan dua tugas dalam waktu bersamaan. Salah satu hal yang penting dalam manajemen waktu adalah fokus pada satu tugas. Kita tidak akan bisa mengerjakan dua atau lebih tugas sekaligus dengan tingkat perhatian yang sama, yang mungkin bisa dikerjakan adalah "*multitasking*" tetapi kita tetap mengerjakan satu hal pada satu waktu. Multitasking sebenarnya adalah suatu seni dalam melakukan delegasi wewenang dan tugas.
- 5) Hindarkan untuk terpaku pada lama waktu yang telah kita rencanakan. Ketika kita merencanakan untuk menyelesaikan suatu tugas didalam waktu tiga jam (contoh 3 jam), hindarkan kita untuk selalu berpaku pada waktu 3 jam itu untuk menyelesaikannya, jika kita bisa menyelesaikannya dalam waktu 2 jam, akan lebih baik. Sehingga kita bisa melanjutkan untuk tugas selanjutnya.
- 6) Hindarkan untuk terpaku pada lama waktu yang telah kita rencanakan Ketika

kita merencanakan untuk menyelesaikan suatu tugas didalam waktu tiga jam (contoh 3 jam), hindarkan kita untuk selalu berpaku pada waktu 3 jam itu untuk menyelesaikannya, jika kita bisa menyelesaikannya dalam waktu 2 jam, akan lebih baik. Sehingga kita bisa melanjutkan untuk tugas selanjutnya.

Dengan memperhatikan langkah-langkah manajemen waktu di atas, menurut hemat peneliti akan berdampak positif terhadap pengaturan waktu studi mahasiswa.

Menjadi mahasiswa kegiatannya pun bertambah selain menuntut ilmu, juga mengikuti berbagai aktifitas seperti kegiatan tambahan, organisasi kemahasiswaan, atau aktifitas yang lainnya. Interaksi sosial pun semakin bertambah juga seiring bertambah umurnya, mungkin sudah mulai memikirkan calon pasangan hidup, atau mencari peluang bisnis. Dengan berbagai aktifitas tersebut, tentu seorang mahasiswa harus pandai mengatur waktu, merencanakan kegiatan-kegiatan, dan bahkan banyak aktifitas yang menyita waktu sehingga target belajar pun gagal. Oleh karena itu, manajemen waktu yang tepat membuat siswa menjadi termotivasi dalam proses belajar mengajar sehingga akan memberikan hasil yang baik.

Mahasiswa Drop-Out

Mahasiswa kedepannya sangat dibutuhkan sumbangsinya sebagai generasi muda penerus bangsa. Sumber daya manusia yang berkualitas merupakan aset penting dalam kemajuan kehidupan suatu bangsa. Tampubolon memaparkan bahwa generasi muda penerus bangsa harus dipersiapkan dengan sebaik-baiknya, harus mampu bersaing khususnya dalam dunia kerja regional maupun nasional. Perguruan tinggi harus memiliki mutu SDM yang mumpuni dalam segala hal agar mampu menghasilkan lulusan yang baik (Tampubolon, 2008). Tingginya tingkat keberhasilan dan rendahnya tingkat kegagalan mahasiswa dapat mencerminkan kualitas dari suatu perguruan tinggi, maka dari itu mahasiswa dan dosen serta seluruh civitas yang ada harus bekerja sama.

Pada perguruan tinggi, dosen dan mahasiswa saling membutuhkan. Dosen memerlukan mahasiswa, karena tanpa mahasiswa dosen tidak akan ada. Begitupun mahasiswa membutuhkan dosen, karena dosen menghasilkan jasa yang dapat memberdayakan mahasiswa. Beberapa perguruan tinggi di Indonesia mempunyai visi misi berbeda agar mahasiswa yang melakukan pembelajaran di tempat tersebut menghasilkan karakter-karakter lulusan mahasiswa yang terbaik. Perguruan tinggi pasti memiliki aturan dan tata cara tersendiri dalam mengatur dan menyusun sistem yang digunakan sesuai dengan pedoman yang ada.

Salah satu aturannya yaitu system *drop out*. *Drop out* menurut KBBI ialah keluar

atau tidak menyelesaikan studi hingga akhir (Tim Redaksi, 2011). Pencabutan status mahasiswa atau biasa disebut sebagai *drop out* yang menjadi momok bagi mahasiswa yang melakukan hal-hal yang tidak sesuai, baik itu berkaitan dengan akademik maupun non-akademik (Ismail et al., 2021). *Drop out* menjadi senjata pihak universitas untuk mengurangi hal-hal yang tidak sesuai atau melanggar aturan yang ada. Hal-hal yang menyebabkan mereka di D.O ialah masalah seperti tidak bayar SPP, IPK kurang dari 2,00, dan tindakan yang melanggar lainnya. Faktor-faktor lain juga berpengaruh seperti faktor keluarga, faktor lingkungan dan pergaulan atau masyarakat yang ada disekitarnya yang berpengaruh pada diri seseorang khususnya remaja sebagai seorang mahasiswa.

Hasbullah mengungkapkan bahwa faktor-faktor penyebab *drop out* mahasiswa yaitu mahasiswa di *drop out* karena faktor motivasi belajar mahasiswa yang kurang, kualitas layanan pendidikan dan keadaan sosial ekonomi (Hasbullah, 2018). Selain itu, mahasiswa yang malas mengikuti perkuliahan karena kurangnya minat terhadap mata kuliah tertentu dan fasilitas kurang memadai atau mendukung proses perkuliahan.

BAB III

Metode

Pada dasarnya penelitian ini adalah penelitian lapangan (*field research*) dengan berlokasi di IAIN Manado. Pendekatan penelitian yang penulis gunakan adalah metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive dan snowball*, teknik pengumpulan dengan *trianggulasi* (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2018).

Untuk menjalankan tuntunan metode yang demikian, penelitian kualitatif menempatkan manusia sebagai figur terpenting dalam penelitian. Berbeda dengan penelitian kuantitatif yang menempatkan kuesioner, rumus matematika, dan statistik sebagai instrumen pengumpulan dan pengolahan data. Penelitian kualitatif memposisikan manusia sebagai instrumen utama penelitian. Oleh karena itu, realita yang berhasil digali dan ditemukan melalui penelitian kualitatif sering dianggap bersifat subjektif karna sangat bergantung dari kapasitas dan kredibilitas pihak- pihak yang terkait, baik peneliti maupun informan yang terlibat didalamnya. Untuk menghindari temuan yang subjektif, penelitian kualitatif menggunakan bermacam- macam sumber data. Untuk mendapatkan data-data yang dibutuhkan sehubungan dengan penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara dan dokumentasi.

BAB IV

Hasil Dan Pembahasan

Lokasi kampus IAIN Manado berada di bagian timur Kota Manado, tepatnya di Kelurahan Malendeng, Kecamatan Paaldua. Pembukaan jalur ringroad yang menghubungkan beberapa daerah di Sulawesi Utara, seperti Kota Manado dengan Kabupaten Minahasa Utara dan Kota Bitung, menjadikan IAIN Manado berada di lokasi yang sangat strategis. Jalur ringroad Manado adalah jalur paling penting menghubungkan Kota Manado, Bandara Internasional Samratulangi, Kota Bitung, Minahasa, Tomohon, Tondano serta daerah lainnya di Sulawesi Utara. Pada mulanya kampus IAIN Manado hanya menempati area seluas 4 hektar, namun pada tahun 2009, luas tanah bertambah 5 hektar, sehingga menjadi total 9 hektar. Tanah tersebut telah mendapatkan sertifikat dari Badan Pertanahan. Dari keseluruhan luas area yang tersedia, baru sekitar 40 persen yang telah ditempati berbagai bangunan sarana dan sarana, baik untuk ruangkuliah, aula, gedung perkantoran dan lapangan olah raga (volyball, tenis lapangan, dan futsal)

Mahasiswa IAIN Manado berasal dari berbagai daerah di Sulawesi Utara dan sekitarnya. Di antaranya adalah Kota Manado, Kota Tomohon, Kabupaten Minahasa Induk, Kabupaten Minahasa Selatan, Kabupaten Minahasa Utara, Kabupaten Minahasa Tenggara, Kabupaten Sitaro, Kabupaten Talaud, Kabupaten Bolaang Mongondow Induk, Kota Kotamobagu, Kabupaten Bolaang Mongondow Timur, Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, dan Kabupaten Bolaang Mongondow Selatan. Ada juga mahasiswa IAIN Manado yang berasal dari berbagai daerah di Provinsi Gorontalo, Kepulauan Maluku, terutama Ternate, Makassar, dan bahkan Papua Barat. Karena itu, komposisi mahasiswa IAIN Manado sangat plural dari berbagai latarbelakang suku dan daerah. Di antaranya, suku Minahasa, Bugis, Ternate, Bolaang Mongondow, Jawa, Madura, Sunda, Arab, Minang, Gorontalo, dan Ambon (Humas, 2020).

Manajemen Waktu dan Problematika Mahasiswa Hampir DO di Lingkungan IAIN Manado

Di bawah ini, peneliti akan menguraikan temuan penelitian secara tabel yang berisikan pertanyaan dan jawaban wawancara dari para informan. Hal ini dilakukan selain sulit diuraikan karena banyaknya data informan yang akan dinarasikan, menurut peneliti, penyajian secara tabel pada temuan peneliti kali ini merupakan langkah yang *real* dan tepat agar para pembaca dapat melihat langsung jawaban dari wawancara peneliti terhadap informan.

Informan pertama yaitu Z.T dengan nomor induk mahasiswa 14.2.4.xxx.,

mahasiswa Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan angkatan 2014. Berdasarkan wawancara dengan peneliti, peneliti menemukan data sebagaimana yang diuraikan dalam tabel 1.

Tabel 1. Hasil wawancara dengan informan 1

No	Perntanyaan	Jawaban
1.	Apa motivasi anda mengikuti kuliah atau masuk di IAIN Manado?	Pertama yaitu untuk melanjutkan jenjang studi dari SMA menuju perguruan tinggi. Memperluas ilmu pengetahuan dan juga pergaulan serta mendapatkan legitimasi sarjana.
2.	Bagaimana pendapat anda tentang performa dosen di IAIN Manado? Cobajelaskan.?	Karena saya jurusannya tarbiyah mungkin saya khususkan dengan dosen tarbiyah. Untuk performa tentunya beda-beda apalagi kalau di Tanya pendapat saya selaku mahasiswa yang pernah jadi anak didik mereka. Menurut saya sebagian besar dari segi belajar mengajar dalam kelas cara dosen-dosen untuk mentransfer ilmu sudah baik tapi tidak bermaksud untuk menggugah jujur masih banyak yang kemudian kaku dan monoton untuk cara mereka mengajar.
3.	Apakah anda mempunyai target waktu dalam menempuh studi di IAIN Mando?	Tentu saya punya target. Tapi setiap mahasiswa punya kendalanya masing-masing oleh karena itu kadang beberapa mahasiswa melewati target yang sudah ditentukan sejak awal.
4.	Bagaimana menurut anda sikap dosen pembimbing akademik mengenai waktu dan rencana studi di IAIN Manado?	Sikap pembimbing baik-baik saja, hanya karena kelalaian saya yang jarang berkonsultasi dengan mereka
5.	Menurut anda apakah rencana studi anda disetujui oleh pembimbing akademik.? Jelaskan?	Sudah disetujui, tapi jarang dikomunikasikan dengan pembimbing akademik. Kecuali nanti ada masalah yang penting dan harus melibatkan peran pembimbing

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan pertama sesuai dengan hasil wawancara di atas, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen waktu yang disusun sesuai target informan tersebut sejak awal sudah kalang kabut dan tidak konsisten dengan planing yang dibangun yang pada akhirnya membuat informan tersebut melewati masa studi yang sudah direncanakan. Sementara problematika yang dihadapi oleh informan tersebut yaitu Faktor ekonomi, faktor malas.

Informan selanjutnya yaitu A.P.E. Paputungan dengan nomor induk mahasiswa 15.2.3.xxx., mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan angkatan 2015. Berdasarkan wawancara dengan peneliti, peneliti menemukan data sebagaimana yang diuraikan dalam tabel 2.

Tabel 2. Hasil wawancara dengan informan 1

No	Perntanyaan	Jawaban
1.	Apa motivasi anda mengikuti kuliah atau masuk di IAIN Manado?	Tidak ada motivasi, hanya kemauan orang tua.
2.	Bagaimana pendapat anda tentang performa dosen di IAIN Manado? Coba jelaskan.?	Performa dosen sudah baik, hanya saja semenjak covid proses belajar berbeda sehingga dosen performanya buruk dan tidak jelas. Membuat mahasiswa malas.
3.	Apakah anda mempunyai target waktu dalam menempuh studi di IAIN Manado?	Tidak ada, karena saya lebih asik berdiskusi daripada kuliah.
4.	Bagaimana menurut anda sikap dosen pembimbing akademik mengenai waktu dan rencana studi di IAIN Manado?	baik, sangat perhatian dalam studi saya.
5.	Menurut anda apakah rencana studi anda disetujui oleh pembimbing akademik? Jelaskan?	Tidak dan iya karena saya malas kuliah. Dan suka bermalasan.
6.	Menurut anda apakah rencana studi yang anda susun bisa dipenuhi?	Bisa, tidak ada yang tidak mungkin. Saya yakin bias di akhir studi ini.
7.	Apakah anda merasa berat dengan beban mata kuliah yang direncanakan? Apa penyebabnya?	Kalau masalah perkuliahan saya rasa tidak terbebani karena saya kuliah di IAIN ini sudah punya dasar lulusan dari sekolah agama.
8.	Apakah anda merasa berat dengan UKT yang anda bayarkan di IAIN Manado?	Alhamdulillah tidak, karena masi dengan pembayaran 800.000 persmester.
9.	Apakah anda mengalami masalah studi di IAIN Manado. Masalah apa saja?	Tidak ada masalah karena saya mempunyai target kuliah tersendiri.
10.	Apakah anda ada permasalahan dengan dosen pengampuh mata kuliah di IAIN Manado. Masalah seperti apa?	Saya tetap sabar, menikmati perkuliahan untuk tidak ada masalah dan berusaha saja untuk tidak DO
11.	Apakah anda bermasalah dengan faktor ekonomi ataukah bermasalah dengan orang tua atau mungkin anda kuliah sambil bekerja?	Masalah ekonomi, karena saya pernah gadai laptop saya untuk bayar UKT.
12.	Menurut anda masalah apa yang paling mendasar yang dihadapi selama melaksanakan studi di IAIN Manado?	Rasa malas yang paling utama terdapat dalam diri saya. Saya mencoba bangkit namun terjatuh lagi karena rasa malas menjamur di diri saya.
13.	Bagaimana anda mengatur waktu kuliah anda dengan kegiatan lain?	Sulit mengatur waktu perkuliahan saya karena saya meninggalkan kuliah untuk kegiatan. Dan kegiatan kampus saya juga mengharuskan saya ada.

14.	Seperti apa masalah akademik yang anda hadapi saat studi di IAIN Manado?	Kontrak matakuliah dan pengimputan nilai angkatan kami menemui hambatan karena system eror.
15.	Coba anda jelaskan faktor apa saja yang dapat menghambat studi anda di IAIN Manado?	Pergaulan, Kegiatan, dan masalah ekonomi
16.	Masalah apa yang paling mendasar sehingga anda terlambat dalam menyelesaikan studi di IAIN Manado?	Rasa malas yang paling utama terdapat dalam diri saya. Saya mencoba bangkit namun terjatuh lagi karena rasa malas menjamur di diri saya
17.	Apa pesan atau kiat-kiat yang anda berikan kepada adik mahasiswa agar tidak terlambat dalam menyelesaikan studi di IAIN Manado?	untuk adik-adik yang tercinta jangan ikut seperti saya. Saya mempunyai keinginan tersendiri. Jika ingin cepat kuliah, maka harus dengar pesan orangtua.

Berdasarkan hasil wawancara di atas, peneliti menarik kesimpulan bahwa informan kedua ini sulit mengatur waktu dalam menyeimbangkan perkuliahan dan kegiatan di luar perkuliahan. Hal ini tentunya berdampak pada pengelolaan waktu yang tidak efisien sebab tidak adanya pengaturan waktu yang dapat berpengaruh pada kriteria percepatan penyelesaian studi. Untuk kendalanya, informan kedua ini mempunyai kontrak mata kuliah yang belum selesai, pergaulan, kegiatan kemahasiswaan, dan masalah ekonomi.

Informan selanjutnya yaitu R.M dengan nomor induk mahasiswa 14.2.3.xxx., mahasiswa Program Studi Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan angkatan 2014. Berdasarkan wawancara dengan peneliti, peneliti menemukan data sebagaimana yang diuraikan dalam tabel 3

Tabel 2. Hasil wawancara dengan informan 3

No	Perntanyaan	Jawaban
1.	Apa motivasi anda mengikuti kuliah atau masuk di IAIN Manado?	Saya ingin jadi orang bermanfaat bagi masyarakat, untuk itu saya mengambil jurusan guru pendidikan agama islam.
2.	Bagaimana pendapat anda tentang performa dosen di IAIN Manado? Cobajelaskan.?	Ada sekian banyak dosen di IAIN Manado, dan saya belum pernah bersentuhan langsung dengan gagasan maupun dengan kinerja mereka kecuali sebagian kecil yang pernah mengajar di kelas. Menurut pengalaman saya, sebagian dosen tersebut sudah baik dalam mengadakan perkuliahan.

3.	Apakah anda mempunyai target waktu dalam menempuh studi di IAIN Mando?	Target saya kuliah yaitu 4 tahun alias 8 semester.
4.	Bagaiman menurut anda sikap dosen pembimbing akademik mengenai waktu dan rencana studi di IAIN Manado?	Dosen pembimbing akademik selalu memberi motivasi dan dorongan agar segera selesaikan perkuliahan. Beliau sudah sangat membantu.
5.	Menurut anda apakah rencana studi anda disetujui oleh pembimbing akademik.? Jelaskan?	Sudah disetujui oleh pembimbing akademik, bahkan sudah disuruh maju.
6.	Menurut anda apakah rencana studi yang anda susun bisa dipenuhi?	Iya, bisa dipenuhi.
7.	Apakah anda merasa berat dengan beban mata kuliah yang direncanakan? Apa penyebabnya?	Sama sekali tidak. Karena pelajarannya cukup menarik
8.	Apakah anda merasa berat dengan UKT yang anda bayarkan di IAIN Manado?	Sama sekali tidak.
9.	Apakah anda mengalami masalah studi di IAIN Manado. Masalah apa saja?	Tidak ada masalah.
10.	Apakah anda ada permasalahan dengan dosen pengampuh mata kuliah di IAIN Manado. Masalah seperti apa?	Tidak ada masalah.
11.	Apakah anda bermasalah dengan faktor ekonomi ataukah bermasalah dengan orang tua atau mungkin anda kuliah sambil bekerja?	Saya kuliah sambil bekerja, mengumpulkan biaya rencana masuk S2.
12.	Menurut anda masalah apa yang paling mendasar yang dihadapi selama melaksanakan studi di IAIN Manado?	Untuk nilai kuliah saya tidak ada hambatan, hanya saja saya terlalu lama menyelesaikan tugas akhir skripsi karena sulit dipahami dalam penyusunan. Apalagi saya jarang berkonsultasi dengan kedua pembimbing.
13.	Bagaimana anda mengatur waktu kuliah anda dengan kegiatan lain?	Saya sulit mengatur waktu kapan harus ke kampus menyelesaikan administrasi skripsi, saya lebih dominan perhatikan pekerjaan.
14.	Seperti apa masalah akademik yang anda hadapi saat studi di IAIN Manado?	Saya tidak punya masalah dengan akademik, kecuali dengan waktu utntuk berkonsultasi dengan dosen pembimbing.
15.	Coba anda jelaskan faktor apa saja yang dapat menghambat studi anda di IAIN Manado?	Satu-satunya faktor adalah pekerjaan, saya harus mengurus pendirian sekolah di kampung saya, satu-satunya sekolah islam
16.	Masalah apa yang paling mendasar sehingga anda terlambat dalam menyelesaikan studi di IAIN Manado?	Jawabannya ada pada pertanyaan nomor 15.
17.	Apa pesan atau kiat-kiat yang anda berikan kepada adik mahasiswa agar tidak terlambat dalam menyelesaikan studi di IAIN Manado?	Buat kalian adik-adik, tugas yang diberikan segera diselesaikan, jangan pernah menunda kecuali dengan alasan yang sangat esensi terutama dalam hal pendidikan dan pembangunan umat islam. Walaupun demikian, harus diselesaikan amanah yang telah orang tua kalian titipkan pada pundak kalian, teruslah semangat.

Berdasarkan hasil wawancara dengan informan ke tiga di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa informan tersebut sudah mampu membagi waktu dalam perkuliahan dan pekerjaan. Itu terlihat dari informan tidak memiliki kontrak perkuliahan. Hanya saja informan tersebut terkendala pada penyusunan akhir skripsi yang sulit dipahami cara penyusunnya. Menurut peneliti, kendala tersebut bisa di atasi apabila informan tersebut sering berkonsultasi baik dengan dosen pembimbing akademik maupun dosen pembimbing skripsi.

Pembahasan

Mahasiswa adalah sebutan bagi orang yang sedang menempuh pendidikan tinggi di sebuah perguruan tinggi. Menurut Hartaji, mahasiswa adalah seseorang yang sedang dalam proses menimba ilmu ataupun belajar dan terdaftar sedang menjalani pendidikan pada salah satu bentuk perguruan tinggi yang terdiri dari akademik, politeknik, sekolah tinggi, institut dan universitas (D.A.Hartaji, 2012). Mahasiswa dinilai memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, kecerdasan dalam berpikir dan perencanaan dalam bertindak. Berpikir kritis dan bertindak dengan cepat dan tepat merupakan sifat yang cenderung melekat pada diri setiap mahasiswa, yang merupakan prinsip yang saling melengkapi.

Manajemen waktu adalah serangkaian keputusan yang akan mempengaruhi kehidupan secara bertahap. Jika dalam pengambilan keputusan salah, atau tidak membuat keputusan sama sekali, maka kegiatan sehari-hari menjadi kacau balau, sehingga bisa menyebabkan frustrasi, stress, daya tahan tubuh berkurang, dan akan berdampak pada prestasi belajarnya. Hal ini pun terjadi pada mahasiswa IAIN Manado yang berujung pada proses penyelesaian studi. Berdasarkan data yang ditemukan di lapangan terkait dengan masalah yang diangkat pada penelitian ini bahwa mahasiswa yang hampir drop out tidak mampu mengelola waktunya dengan baik sehingga berdampak pada keterlambatan penyelesaian studi. Terjadinya ketidak sesuaian pengendalian waktu disebabkan oleh beberapa faktor di antaranya kuliah sambil bekerja, lebih sering aktif di kegiatan luar kampus, dan sering menunda-nunda tugas kuliah. Untuk lebih jelasnya peneliti bahas di bawah ini.

Kuliah Sambil Kerja

Dalam dunia perkuliahan, ditemukan fenomena di mana mahasiswa tidak hanya sekedar mengemban pendidikan dibangku kuliah, tetapi memiliki kegiatan ekstra lainnya. Saat ini peran mahasiswa sudah mulai bergeser ke arah lain, belajar

bukanlah satu-satunya fokus dari tugas mahasiswa pada umumnya, misalnya mereka memilih ikut terjun dalam dunia kerja sambil menjalankan studinya. Ada banyak alasan mahasiswa untuk memilih kuliah sambil bekerja seperti membantu perekonomian keluarga, membiayai perkuliahan, mencari pengalaman kerja, memperluas jaringan, bahkan sampai hanya mengisi waktu luang saja. Akan tetapi, temuan menyebutkan bahwa mahasiswa yang hampir *drop out* di IAIN Manado yang memilih kuliah sambil bekerja murni karena membiayai studinya sehingga mampu bertahan sampai sekarang. Namun, tentunya ada efek negatif yang muncul dari kuliah sambil bekerja, salah satunya adalah risiko kelelahan fisik yang lebih besar jika dibandingkan dengan mahasiswa yang hanya kuliah. Efek negatif lainnya adalah kekurangan waktu untuk belajar, sehingga tak jarang ada banyak mahasiswa yang kuliah sambil bekerja memperoleh nilai yang rendah dan tidak bisa membagi waktu dengan kegiatan perkuliahan. Hal ini terjadi pada mahasiswa yang hampir *drop out* di IAIN Manado bahwa dengan tuntutan pekerjaan membuat mahasiswa tersebut tidak mampu mengimbangi waktu kuliah dan waktu bekerja sehingga waktu kuliah lebih sering dikorbankan ketimbang waktu pekerjaan.

Aktif dalam Kegiatan di Luar Perkuliahan

Salah satu tradisi yang menjadi turun temurun bagi mahasiswa adalah doktrin bahwa mahasiswa harus menjadi agen of change atau sebagai pelaku perubahan. Untuk itu, mahasiswa seakan dituntut mengikuti berbagai kegiatan yang melibatkan organisasi baik intra maupun ekstra kampus dengan menafikan kuliah di atas segalanya. Dengan semangat perjuangan, demi menjunjung tinggi hak asasi kemanusiaan, terkadang mahasiswa semakin kuat hasratnya menjadi seorang aktivis dan menyampingkan tugas utama sebagai seorang mahasiswa ialah belajar di kelas. Hal inilah yang kemudian berdampak pada aktivitas perkuliahan mahasiswa yang tidak mampu mengimbangi waktu antara kegiatan perkuliahan dan organisasi yang pada gilirannya berdampak pada kontrak perkuliahan sehingga semesterpun bertambah jika tidak diantisipasi sebaik mungkin.

Menunda-nunda Tugas Perkuliahan

Kebiasaan menunda-nunda pekerjaan menjadi masalah yang mengakar bagi setiap orang terlebih kepada mahasiswa yang diberikan tugas perkuliahan. Ada yang menunda karena rasa malas, merasa banyak waktu yang dimiliki, menganggap enteng, dan masih banyak alasan lagi. Padahal dengan menunda tugas kuliah akan berdampak pada menumpuknya tugas yang akan dikerjakan, merasa semakin malas,

serta tidak mampu memprioritaskan waktu ketika diperhadapkan dengan waktu penting lainnya sehingga ujung-ujungnya berpengaruh pada keterlambatan mahasiswa dalam penyelesaian studi.

Pentingnya manajemen waktu bagi seorang mahasiswa ialah agar mahasiswa mampu membagi waktu sebaik mungkin melalui perencanaan- perencanaan yang disusun secara rapih serta konsisten dengan komitmen sejak awal dibangun saat memasuki perkuliahan. Jika waktu tidak bisa dikelola dengan baik dan efisien, maka akan berdampak terhadap masa penyelesaian studi sebagaimana yang terjadi pada mahasiswa IAIN Manado yang hampir *drop out* di atas. Selain pengelolaan waktu yang tidak teratur, mahasiswa IAIN Manado yang hampir drop out juga mempunyai kendala dalam penyelesaian studi. Di antaranya yaitu faktor pribadi yaitu ekonomi yang kurang, membagi waktu dengan pekerjaan, pergaulan, asmara, kelalaian, dan kemalasan. Sementara dari sisi akademik yang menjadi kendala mahasiswa yang hampir *drop-out* adalah adanya kontrak mata kuliah, mengulur-ulur waktu pengerjaan tugas kuliah, lebih asyik di organisasi baik intra maupun eksta kampus, pengimputan nilai di portal sistem informasi akademik yang eror sehingga nilai sulit dideteksi, sulit menyusun tugas akhir skripsi, dan ada yang mengungkapkan bahwa sulitnya bertemu dengan dosen pembimbing akademik karena tidak berada di kampus.

Sedangkan kiat-kiat yang diberikan oleh pejabat kampus yang berwenang dalam mengatasi permasalahan kemahasiswaan yaitu mulai dari Wakil Rektor III beserta para Wakil dekan III di IAIN Manado agar mahasiswa mampu menyelesaikan studinya tepat waktu ialah pertama, mahasiswa sejak awal perkuliahan harus memasang target dalam pencapaian studi tepat waktu. Kedua, mahasiswa harus mengikuti alur dari prosedur perkuliahan. Ketiga, mahasiswa harus rajin-rajin ke kampus guna mencari informasi terkait mekanisme perkuliahan dan melawan rasa malas. Keempat, berkonsultasi dengan dosen penasehat atau pembimbing akademik jika terdapat masalah dalam perkuliahan. Kelima, berusaha semampu mungkin agar tidak ada mata kuliah yang terlewatkan dan mempertahankan IPK sebaik mungkin. Keenam, menanamkan prinsip dalam diri bahwa kuliah di atas segala-galanya dan membagi waktu sebaik mungkin dengan kegiatan di dalam atau di luar kampus. Ketujuh, selalu berusaha dan tidak mudah putus asa ketika mendapatkan masalah di saat menempuh studi. Dan terakhir berdo'a, karena do'a merupakan harapan yang sakral terhadap permintaan dalam diam untuk keinginan- keinginan yang hendak dipinta.

Mudah-mudahan dengan mengikuti kiat-kiat di atas, tidak hanya menjadi catatan penting untuk kamus perkuliahan bagi setiap mahasiswa, terlebih menjadi pegangan dalam diri, terutama kepada diri peneliti sendiri yang telah gagal dalam mengelola waktu sebaik mungkin. Pada akhirnya, tulisan ini akan peneliti dedikasikan kepada generasi emas yang akan datang.

BAB V

Simpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan menjawab rumusan pertanyaan yang diangkat dalam penulisan skripsi ini, maka peneliti menyimpulkan;

- 1) Manajemen waktu bagi mahasiswa IAIN Manado yang hampir *drop out* adalah tidak bisa mengimbangi waktu kuliah dan pekerjaan, terlalu asyik aktif dalam kegiatan di luar perkuliahan, dan sering menunda-nunda tugas perkuliahan.
- 2) Problematika yang dihadapi mahasiswa IAIN Manado yang hampir *drop out* dalam penyelesaian studi di antaranya faktor pribadi yaitu ekonomi yang kurang, membagi waktu dengan pekerjaan, pergaulan, asmara, kelalaian, dan kemalasan. Sementara dari sisi akademik yang menjadi kendala mahasiswa yang hampir *drop out* adalah adanya kontrak mata kuliah, mengulur-ulur waktu pengerjaan tugas kuliah, lebih asyik di organisasi baik intra maupun eksta kampus, pengimputan nilai di portal sistem informasi akademik yang eror sehingga nilai sulit dideteksi, sulit menyusun tugas akhir skripsi, dan ada yang mengungkapkan bahwa sulitnya bertemu dengan dosen pembimbing akademik karena tidak berada di kampus.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih kami sampaikan kepada IAIN Manado dan LP2M IAIN Manado yang telah membiayai dan memfasilitasi terselenggaranya penelitian ini. Selanjutnya, terima kasih kami sampaikan kepada tim diskusi serumpun dan rekan sejawat. Semoga artikel ini dapat menambah perbendaharaan temuan penelitian terkait nilai kearifan lokal yang terdapat dalam masyarakat sebagai bahan pendidikan karakter bangsa.

Referensi

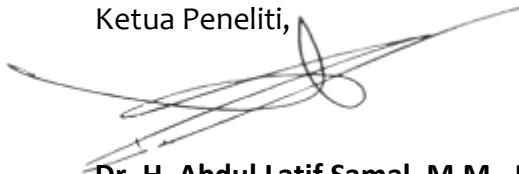
- D.A.Hartaji. (2012). *Motivasi Berprestasi Pada Mahasiswa yang Berkuliah dengan Jurusan Pilihan Orangtua*. Gaung Persada Press.
- Gea, A. A. (2014). Time Management; Menggunakan Waktu secara Efektif dan Efisien. *Character Building Development Center(CBDC)*, 5(2), 777–785.
- Gie, T. L. (2005). *Cara Belajar yang Efisien (II)*. Liberty.
- Hasbullah, R. (2018). *Faktor-faktor Penyebab Drop Out mahasiswa Universitas Singaperbangsa Karawang*. Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM).
- Haynes, M. E. (2010). *Manajemen Waktu*. Tiga Serangkai.
- Humas. (2020). *Sejarah IAIN Manado*. IAIN Manado. <http://iain-manado.ac.id/index.php/tentangkami/sejarah/>
- Ismail, F., Daeng Pawero, A. M., & Umar, M. (2021). Improving Educational Quality through Optimizing the Potential of Educational Institutions in Indonesia. *International Journal of Educational Research & Social Sciences*, 2(1), 41–46. <https://doi.org/10.51601/ijersc.v2i1.36>
- Kristiawan, M. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Budi Utama.
- Mappiasse, S., & Uwen, N. I. (2020). Ritual dan Spiritualitas Keagamaan Mahasiswa Muslim di Wilayah Minoritas Plural. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 14(2), 96. <https://doi.org/10.30984/jii.v14i2.1371>
- Pawero, A. M. (2017). Analisis Kritis Kebijakan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) Dan Standar Isi Kurikulum Pendidikan Agama Islam. *Journal of Islamic Education Policy*, 2(2). <https://doi.org/10.30984/j.v2i2.700>
- Saefullah. (2012). *Manajemen Pendidikan Islam*. Pustaka Setia.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Pendidikan (Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, R&D dan Penelitian Pendidikan)*. Alfabeta.
- Tampubolon, D. P. (2008). *Perguruan Tinggi Bermutu; Paradigma Baru Manajemen Pendidikan Tinggi Menghadapi Tantangan Abad ke-21*. Gramedia Pustaka Utama.
- Tim Redaksi. (2011). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Timpe, D. (2013). *Seri Sumber Daya Manusia Mengelola Waktu*. Gramedia.

LAMPIRAN

RINCIAN PENGELUARAN PENELITIAN

NO	JENIS PENGELUARAN	BIAYA (RP)
1	Transportasi dan akomodasi untuk Penelitian	3.000.000
2	Konsumsi	2.500.000
3	Pembelian ATK, fotocopy dan penyusunan laporan	1.000.000
4	Buku	2.000.000
5	APC (Article Processing Charge)	1.500.000
Total Biaya		10.000.000

Ketua Peneliti,



Dr. H. Abdul Latif Samal, M.M., M.Pd.

NIP. 196201021984111005

LAPORAN PENELITIAN

KOMPETENSI KEPALA MADRASAH DALAM MEMBANGUN BUDAYA ORGANISASI DI MADRASAH IBTIDAIYAH KARAKTER AL-AQSA KELURAHAN MOLAS KECAMATAN BUNAKEN KOTAMANADO

TIM PENELITIAN:

**Rivai Bolotio
Abdul Muis Pawero
Asri Kurniawati**



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
TAHUN 2022**

**LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN**

1. Judul Penelitian : **Kompetensi Kepala Madrasah Dalam Membangun Budaya Organisasi di Madrasah Ibtidaiyah Karakter Al-Aqsa Kelurahan Molas Kecamatan Bunaken KotaManado**
2. Kategori Penelitian : Kelompok
3. Peneliti : **1. Rivai Bolotio
2. Abdul Muis Pawero
3. Asri Kurniawati**
4. Lokasi Penelitian : Provinsi Sulawesi Utara
5. Jangka Waktu : 6 (Enam) bulan
6. Biaya Penelitian : Rp. 11.000.000, -

Manado, 2022

Mengetahui
Ketua LP2M



Dr. Ardianto, M.Pd

Ketua Peneliti,

Rivai Bolotio

ABSTRAK

Penelitian ini dibatasi pada aspek kompetensi kepala madrasah dalam membangun budaya organisasi. Adapun jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.

Dari hasil penelitian Kompetensi kepribadian dari kepala Madrasah Ibtidaiyah Karakter Al-Aqsa sesuai dengan ciri kompetensi kepribadian yaitu; berahlak mulia, memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, memiliki keinginan yang kuat, memiliki sikap terbuka, bisa mengendalikan diri dan memiliki bakat dan minat jabatan sebagai sseorang pemimpin. Hal tersebut dapat dilihat dari keseharian kepala madrasah dalam segala tugas dan tanggung jawab yang diembannya selalu bersikap demokratis dan bijaksana, memiliki pribadi dan teladan yang baik terhadap bawahannya dan tidak segan-segan saling membantu.

Kompetensi managerial kepala madrasah dari perencanaan hingga evaluasi sudah sesuai dengan standar yang ada. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya perencanaan hingga evaluasi yang sistematis. Akan tetapi dalam proses penerapan perencanaan hingga visi dan misi masih banyak kendala yaitu dari segi sarana dan prasarana yang belum memadai, para guru yang sebagian dengan pendidikan terakhir SMA, dan manajemen pengelolaan keuangan.

Kata kunci: kepala madrasah; budaya organisasi; madrasah ibtidaiyah

BAB I PENDAHULUAN

Secara garis besar Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memiliki standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi segala keterampilan yang di butuhkan yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja (A. M. Pawero, 2017).

Kepala madrasah merupakan seorang guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah/madrasah. Menjadi seorang kepala Madrasah sebagai pimpinan yang ada di madrasah dibutuhkan sebuah kompetensi agar bisa membangun organisasi, serta budaya dan juga mengembangkannya. Suatu organisasi jika dikelola oleh seorang pemimpin yang baik, maka organisasi tersebut akan dapat meraih kesuksesan dalam menjalankan visi dan misi. Karena dengan adanya pemimpin yang baik maka bawahannya akan setia mendukung laju roda organisasi dalam mewujudkan tujuan bersama, sebaliknya sebuah organisasi akan mati jika dipimpin oleh seorang pemimpin yang tidak kredibel, diragukan kemampuannya dan tidak disukai oleh pengikutnya (Wahyosumidjo, 2018).

Dalam peraturan menteri pendidikan nasional republik Indonesia nomor 13 tahun 2007 tentang standar kompetensi kepala madrasah mengamanatkan bahwa kepala madrasah harus memiliki lima dimensi kompetensi yang meliputi; 1) kompetensi kepribadian, 2) kompetensi managerial, 3) kompetensi kewirausahaan, 4) kompetensi supervise, 5) kompetensi sosial (Baharuddin & Umiarso, 2002).

Berdasarkan lima dimensi kompetensi kepala madrasah tersebut, menjadi sebuah keharusan bagi kepala madrasah untuk dapat membangun budaya organisasi

hal tersebut dapat dijumpai adanya implementasi visi dan misi lembaga Madrasah, kedisiplinan seluruh sumber daya manusia, tertib administrasi, proses belajar mengajar yang terintegrasi, penanaman etika dan moral terhadap siswa, terjalinnya hubungan masyarakat.

Dengan adanya budaya organisasi yang berkualitas diharapkan kegiatan manajerial dalam organisasi tersebut dapat berjalan dengan harapan dan tujuan anggotanya. Terlebih dapat memenuhi keinginan publik (A. M. V. D. Pawero, 2017). Disinilah kehadiran budaya organisasi khususnya di lembaga Madrasah yang produktif sehingga produk (peserta didik) yang dihasilkan dapat berkualitas.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif karena bersifat humanistik naturalistik. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian dengan cara memberikan gambaran secara objektif terhadap obyek yang akan diteliti penulis dengan tanpa memberikan tambahan atau perubahan terhadap data yang di peroleh dari lapangan. Di samping itu pula kredibilitas sumber data tetap dijaga eksistensinya. Dalam penelitian ini digunakan metode berfikir deduksi yaitu mengumpulkan sejumlah data lapangan yang kemudian disimpulkan oleh penulis (Moleong, 2016).

Kemudian pendekatan dalam penelitian kualitatif ini menggunakan pendekatan secara leadership dan managerial dengan cara observasi, wawancara, dokumentasi kemudian dianalisis secara keseluruhan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam segala penerapan budaya organisasi tidak terlepas dari kompetensi kepala madrasah dan kerja sama antara guru dan kepala madrasah dalam mewujudkan segala visi misi yang ada di Madrasah. Dari beberapa informan dalam wawancara menyebutkan bagaimana kompetensi kepala madrasah dalam membangun budaya organisasi yaitu sebagai berikut.

Guru yang dipercaya mendapatkan tugas tambahan sebagai kepala sekolah/madrasah secara umum telah dianggap memiliki kemampuan lebih dari individu yang lain di komunitasnya (Tola et al., 2020). Oleh karena itu kepala sekolah/madrasah hendaknya mampu dalam menunjukkan diri sebagai sosok yang layak di jadikan panutan. Hal tersebut sesuai dengan wawancara yang dilakukan dengan bapak Muh. Randy W. Bastiar selaku guru kelas Mengatakan bahwa;

“Peran kepala sekolah sangat baik sangat memperhatikan berbagai kebiasaan- kebiasaan kecil yang di anggap remeh oleh sebagian orang, beliau sangat memperhatikan hal-hal tersebut seperti memperbiasakan memungut sampah yang jatuh, memulai dan mengahiri segala kegiatan dengan doa, budaya meminta bantuan dengan mengucapkan kata tolong, senyum, sapa, salam, saling menghormati, menggunakan tangan kanan dan memberikan pujian dan penghargaan memberikan hukuman yang mendidik, meberikan pemahaman dan contoh yang baik dan lain sebagainya, kepala sekolah juga selalu sigap dalam penanganan masalah dan selalu mengambil keputusan secara musyawarah”

Senada juga Dalam wawancara berikutnya bersama ibu Rindy Sepriany Amd, Ak selaku guru kelas dan juga wawancara dengan bapak Juaenii S.Pd selaku guru mata pelajaran membenarkan pernyataan tersebut bahwa:

“Sikap kepala madrasah dalam keseharian dikenal sebagai pimpinan yang tegas dan demokratis, dan selalu memberikan arahan serta teladan yang baik

Dalam wawancara di atas menggambarkan sikap kepribadian kepala madrasah dalam kegiatan sehari hari yaitu memberikan teladan, dengan menerapkan kebiasaan-kebiasaan kecil yang di anggap remeh oleh sebagian orang,tegas, demokratis dan bertanggung jawab.

Selanjutnya wawancara dengan bapak juaenii S.Pd selaku guru mata pelajaran menjelaskan bagaimana cara kepala madrasah dalam menghadapi suatu masalah yaitu:

“kepala Madrasah juga rutin melakukan rapat bulanan dengan guru untuk membahas kendala para guru di dalam kelas jika ada siswa yang bermasalah kepala Madrasah cepat menanggapi dengan sigap menghubungi langsung orang tua siswa baik dengan menelpon orang tua atau bertemu langsung.

Dari hasil wawancara diatas mengenai kompetensi kepribadian kepala madrasah dapat di simpulkan bahwa kepala madrasah sudah sesuai dengan karakteristik kompetensi kepribadian yaitu kepala madrasah menjadi teladan yang baik.memiliki citra yang baik sebagai kepala madrasah, memiliki sikap integritas dan rasa tanggung jawab yang tinggi, kepala madrasah juga memiliki sikap terbuka, memiliki emosi yang stabil dan tidak suka tergesa-gesa.

Kompetensi Managerial Kompetensi Managerial Kompetensi
Managerial Kompetensi Managerial Kompetensi Managerial Kompetensi
Managerial Kompetensi Managerial Kompetensi Managerial

Kompetensi managerial merupakan cara menyusun perencanaan sekolah untuk berbagai tingkatan perencanaan, dan mengembangkan organisasi sekolah sesuai dengan kebutuhan. Tahapan pertama managerial dalam sebuah organisasi adalah perencanaan. Dalam wawancara dengan ibu Rindy Sepriany Amd, Ak selaku guru kelas menjelaskan tahapan perencanaan di Madrasah Ibtidaiyah Al=Aqsa:

“Dalam penyusunan perencanaan kami biasanya melakukan rapat terlebih dahulu kemudian membentuk tim inti yang terdiri dari kepala madrasah, yayasan, bendahara dan guru-guru namun dari pihak madrasah juga melibatkan komite walau hanya sebagai pemantau dalam membahas RKTm. Dalam penyusunan RKTm standar yang di prioritaskan adalah standar proses, standar sarana prasana dan standar pembiayaan”

Ibu Henny Marlina Gani S.Ag M.Pd selaku kepala madrasah juga membenarkan pernyataan tersebut dan menjelaskan lebih detail tahapan perencanaan yang di lakukan. Beliau mengatakan:

“Dalam penyusunan program kerja tahunan madrasah (RKTm) tahap Pertama yang di lakukan adalah merumuskan program madrasah diantaranya menetapkan sasaran merumuskan program dan menetapkan penanggung jawab kemudian menentukan indikator keberhasilan selanjutnya menentukan kegiatan tahunan

kemudian tahapan selanjutnya menyusun RKTM Secara sistematis kemudian membuat jadwal kegiatan rencana tahunan kerja secara sistematis”

Kepala madrasah dalam penyusunan perencanaan secara teori dan praktik telah diterapkan kepala madrasah di madrasah ibtidaiyah al-aqsa secara teori dan standarnya. Kepala madrasah juga memiliki bukti fisik sebagai arsip madrasah dan sebagai bahan monitoring di tahun selanjutnya.

Berdasarkan hasil temuan tersebut, dapat diketahui bahwa kompetensi manajerial kepala madrasah dapat dilihat dari kemampuannya dalam dalam menyusun perencanaan. Dalam hal ini, kepala madrasah menyusun RKM/RENSTRA (Rencana kegiatan madrasah) sesuai standar yang ada. Dalam pengelolaan keuangan kepala madrasah menyusun RAPBM (Rencana anggaran pendapatan dan belanja madrasah) dalam hal ini penyusunan perencanaan kepala madrasah memiliki sistem pengelolaan yang sistematis dan terencana.

Berdasarkan deskripsi data dan temuan penelitian yang sebagaimana diuraikan pada bagian sebelumnya dalam bagian ini peneliti akan menguraikan satu persatu detail pembahasan sesuai dengan data yang di dapatkan dalam penelitian dan kajian teori yang ada, yaitu sebagai berikut.

Kepala madrasah adalah jabatan pemimpin yang tidak bisa diisi oleh orang-orang tanpa dasar atas pertimbangan-pertimbangan. Siapa pun yang akan diangkat menjadi seorang kepala sekolah/madrasah harus ditentukan dengan prosedur serta persyaratan-persyaratan tertentu seperti: latar belakang pendidikan, pengalaman usia dan integritas.

Suatu jabatan biasanya dikatakan profesional apabila mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik tentunya pekerjaan profesional tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang. Hanya pejabat yang bersangkutan yang memiliki kemampuan khusus dalam bidangnya yang mampu mengerjakan tugasnya sehingga disebut pejabat profesional.

Menurut Kompri dalam bukunya Kompetensi merupakan perpaduan dari pengetahuan, keterampilan, nilai, dan sikap yang di refleksikan dalam kebiasaan berfikir dan bertindak. Kepala madrasah adalah seorang guru yang diberikan tugas tambahan untuk memimpin suatu sekolah/madrasah. Menjadi seorang kepala Madrasah sebagai pimpinan yang ada di madrasah dibutuhkan sebuah kompetensi agar bisa membangun organisasi, serta budaya dan juga mengembangkannya. Sebuah organisasi jika dikelola oleh seorang pemimpin yang baik, maka organisasi tersebut akan dapat meraih kesuksesan dalam menjalankan visi dan misi. Karena dengan adanya pemimpin yang baik maka bawahannya akan setia mendukung laju roda organisasi dalam mewujudkan tujuan bersama, sebaliknya sebuah organisasi akan mati jika dipimpin oleh seorang pemimpin yang tidak kredibel, diragukan kemampuannya dan tidak disukai oleh pengikutnya.

1) Kompetensi Kepribadian

Dalam penelitian ini penulis menemukan beberapa kompetensi kepribadian yang digambarkan melalui sikap, tindakan, dan tingkah laku yang dilakukan kepala madrasah ibtidaiyah al- aqsa dalam kesehariannya memimpin madrasah sehari-

hari kompetensi tersebut menggambarkan kepala madrasah memiliki kompetensi kepribadian yang baik dan sesuai dengan standar kompetensi kepribadian. Adapun kompetensi kepribadian kepala madrasah sebagaimana temuan peneliti, sebagaimana berikut:

- a) Memberikan teladan yang baik;
- b) Memiliki keinginan yang kuat dalam mengembangkan diri sebagai kepala madrasah dengan mau belajar lebih dimanapun kapan pun, mengikuti berbagai organisasi dan pelatihan untuk mengembangkan diri dan mengembangkan kompetensi;
- c) Bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta menyelesaikan masalah dengan cara bermusyawarah;
- d) Mampu mengendalikan diri dalam menghadapi masalah dalam pekerjaan sebagai kepala madrasah memiliki emosi yang stabil dan tidak tergesa-gesa;
- e) Memanfaatkan peluang yang ada demi kemajuan madrasah yaitu dengan membuka jasa foto copy untuk menambah pemasukan madrasah;
- f) Menggunakan kurikulum berbasis karakter IHF untuk mencapai tujuan dan visi madrasah;
- g) Memperhatikan tingkat kompetensi guru dengan memberikan peluang untuk mengikuti berbagai pelatihan dan juga memberikan motivasi kepada guru untuk mengambil studi lagi (kuliah) untuk mendapatkan kompetensi sesuai dengan bidangnya;

- h) Kepala madrasah mampu bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan madrasah berpartisipasi dalam kegiatan sosial masyarakat;
- i) Dalam kegiatan sehari-hari kepala madrasah dalam menangani berbagai kendala kepala madrasah selalu kaya akan pemikiran, gagasan dan ide;
- j) Mengambil keputusan secara musyawarah menggunakan lingkungan sekitar sebagai penunjang sarana pra sarana di tengah keterbatasan sarana dan prasarana, mampu melihat peluang yang ada demi kepentingan madrasah;
- k) Dalam kegiatan sehari-hari juga kepala madrasah kepala memberikan teladan budaya yang baik seperti disiplin, budaya religius dan bijaksana dalam bersikap.

Point-point temuan dalam kompetensi kepribadian kepala madrasah sebagaimana temuan tersebut menunjukkan bahwa kepala madrasah mampu menunjukkan pribadi professional sebagai seorang pemimpin.

Sedangkan dalam kompetensi managerial, kepala madrasah mampu melaksanakan tugasnya secara professional sebagai seorang manajer, sebagaimana dapat dideskripsikan sebagai berikut:

Pertama, Cara penyusunan perencanaan RKM/RENSTRA kepala madrasah yaitu mengadakan rapat terlebih dahulu, kemudian membentuk tim inti, dalam merumuskan program kepala madrasah menetapkan sasaran terlebih dahulu, kemudian merumuskan program dan penanggung jawab program, selanjutnya menentukan indikator keberhasilan dan menentukan kegiatan kemudian menyusun jadwal kegiatan. Dalam menyusun perencanaan kepala madrasah mengikuti standar prosedur yang ada yaitu dari penyusunan RKM/RENSTRA

Penyusunannya memiliki standar isi, standar proses, standar kelulusan, standar pendidik dan kependidikan, sarana dan prasarana, standar penilaian, standar pengelolaan, dan standar pembiayaan. Dalam hal ini penyusunan perencanaan kepala madrasah memiliki sistem pengelolaan yang sistematis dan terencana.

Kedua, dalam memimpin kepala madrasah selalu bersikap terbuka dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya serta menyelesaikan masalah dengan cara bermusyawarah.

Ketiga, dalam mengelola dan mengembangkan madrasah, kepala madrasah mampu bekerja sama dengan pihak lain untuk kepentingan madrasah serta berpartisipasi dalam kegiatan sosial masyarakat. Dalam kegiatan sehari-hari dalam menangani berbagai kendala kepala madrasah selalu kaya akan pemikiran, gagasan dan ide. Mengambil keputusan secara musyawarah menggunakan lingkungan sekitar sebagai penunjang sarana pra-sarana di tengah keterbatasan sarana dan prasarana, mampu melihat peluang yang ada demi kepentingan madrasah.

Keempat, dalam menciptakan budaya kepala madrasah memberikan teladan budaya yang baik seperti disiplin, budaya religius dan bijaksana dalam bersikap.

Kelima, dalam mengelolah guru dan staf kepala madrasah bekerja sama, bahu membahu, memberikan arahan di setiap kegiatan dan komunikasi yang baik.

Berdasarkan pembahasan tersebut di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh kepala madrasah madrasah ibtidaiyah karakter al-aqsa kelurahan Molas kecamatan Bunaken, Kota Manado yang disoroti dari aspek

kompetensi kepribadian dan manjerial, merupakan kemampuan dan kualitas yang dimiliki oleh pemimpin madrasah tersebut yang telah dijalankan dengan baik sesuai dengan ketentuan. Dalam pelaksanaan tugas kerjanya, kepala madrasah telah menunjukkan komponen-komponen yang dimiliki di antaranya pengetahuan, keterampilan dan kompetensi.

BAB V

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa kepala madrasah telah menjalankan tugasnya sesuai dengan profesionalitas maupun kompetensi kepemimpinan, baik ditinjau dari aspek kepribadian maupun kompetensi.

Dari hasil penelitian Kompetensi kepribadian dari kepala Madrasah Ibtidaiyah Karakter Al-Aqsa sesuai dengan ciri kompetensi kepribadian yaitu (berahlak mulia, memiliki integritas kepribadian sebagai pemimpin, memiliki keinginan yang kuat, memiliki sikap terbuka, bisa mengendalikan diri dan memiliki bakat dan minat jabatan sebagai seseorang pemimpin). Hal tersebut dapat dilihat dari keseharian kepala madrasah dalam segala tugas dan tanggung jawab yang diembannya, selalu bersikap demokratis dan bijaksana, memiliki pribadi dan teladan yang baik terhadap bawahannya dan tidak segan-segan saling membantu.

Kompetensi managerial kepala madrasah dari perencanaan hingga evaluasi sudah sesuai dengan standar yang ada. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya perencanaan hingga evaluasi yang sistematis. Akan tetapi dalam proses penerapan perencanaan hingga visi dan misi masih banyak kendala yaitu dari segi sarana dan prasarana yang belum memadai, para guru yang sebagian dengan pendidikan terakhir SMA, dan pengelolaan keuangan. Kepala madrasah juga membutuhkan tenaga SDM yang berkompeten di bidang Humas agar supaya Madrasah Ibtidaiyah Karakter Al-aqsa mampu mempromosikan madrasah ibtidaiyah al-aqsa

dan lebih dikenal masyarakat agar supaya kepala madrasah bisa membangun kerja sama dengan pihak lain dan bisa mengembangkan Madrasah Ibtidaiyah Karakter Al-Aqsa lebih baik lagi..

DAFTAR PUSTAKA

1. Baharuddin, J., & Wahyuni. (2008). Teori Belajar dan Pembelajaran. Ar Ruz Media.
2. Baharuddin, & Umiarso. (2002). Kepemimpinan Pendidikan Islam. Ar-Ruzz Media.
3. Daeng Pawero, A. M. V. (2018). Analisis Kritis Kebijakan Kurikulum Antara KBK, KTSP, dan K-13. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 12(1), 42.
<https://doi.org/10.30984/jii.v12i1.889>
4. Fauzi, A. (2017). Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan Islam. *Nidhomul Haq*, 2(2), 53–64.
5. Ismail, F., Pawero, A. M. D., & Bempah, A. (2021). Probelmatika Manajemen Sarana Dan Prasarana di Madrasah Swasta. *Journal of Islamic Education Leadership*, 1(2), 108–124.
6. Moleong, L. J. (2016). Metode Penelitian Kualitatif. Remaja Rosda Karya.
7. Mulyasa. (2012). Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah. Bumi Aksara.
8. Mulyasa, E. (2013). Manajemen Dan Kepemimpinan Kepala Madrasah. Bumi Aksara.
9. Mulyono. (2009). Educational Leadership; Mewujudkan Efektivitas Kepemimpinan Pendidikan. UIN Malang Press.
10. Pawero, A. M. (2017). Analisis Kritis Kebijakan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) Dan Standar Isi Kurikulum Pendidikan Agama Islam. *Journal of Islamic Education Policy*, 2(2).
<https://doi.org/10.30984/j.v2i2.700>
11. Pawero, A. M. D. (2021). Arah Baru Perencanaan Pendidikan Dan Implikasinya Terhadap Kebijakan Pendidikan. *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen ...*, 4(1).
<http://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/dirasah/article/view/177>
12. Pawero, A. M. V. D. (2017). Analisis Kritis Kebijakan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) Dan Standar Isi Kurikulum Pendidikan Agama Islam. *Journal of Islamic Education Policy*, 2(2), 166.
13. Tola, A., Pawero, A. M. D., & Tabiman, N. H. (2020). Pengembangan Religious Culture Melalui Manajemen Pembiasaan Diri Berbasis Multikultural. *J-MPI (Jurnal Manajemen Pendidikan Islam)*, 5(2), 147–159.
14. Wahyosumidjo. (2018). Kepemimpinan Kepala Sekolah. PT Raja Grafindo Persada.
15. Widdah, M. E., & Dkk. (2012). Kepemimpinan Berbasis Nilai dan Pengembangan Mutu Madrasah. Alfabeta.
16. Widoyoko, E. P. (2014). Evaluasi Program Pembelajaran: Panduan Praktis bagi Pendidik dan Calon Pendidik. Pustaka Pelajar.

LAMPIRAN

RINCIAN PENGELUARAN PENELITIAN

NO	JENIS PENGELUARAN	BIAYA (RP)
1	Transportasi dan akomodasi untuk Penelitian	3.000.000
2	Konsumsi	2.000.000
3	Pembelian ATK, fotocopy dan penyusunan laporan	2.500.000
4	Buku	1.000.000
5	APC (Article Processing Charge)	1.500.000
Total Biaya		11.000.000

Ketua Peneliti,

Rivai Bolotio

LAPORAN PENELITIAN

**PENGARUH PERILAKU KEPEMIMPINAN YANG MENDUKUNG DAN
DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PARA
PENGIKUT**

TIM PENELITIAN:

Shinta Nento
Abdurrahman R Mala
Abdul Haris Abdullah
Afrilani Mirandawati Adju



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) MANADO
TAHUN 2022**

**LEMBAR IDENTITAS DAN PENGESAHAN
LAPORAN AKHIR HASIL PENELITIAN**

1. Judul Penelitian : Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Yang Mendukung dan Dukungan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja para Pengikut
2. Kategori Penelitian: Kelompok
3. Peneliti : 1. Shinta Nento
2. Abdurrahman R. Mala
3. Abdul Haris Abdullah
4. Afrilani Mirandawati Adju
4. Lokasi Penelitian : Sulawesi Utara
5. Jangka Waktu : 6 (Enam) bulan
6. Biaya Penelitian : Rp. 11.023.000, -

Manado, 2022

Mengetahui
Dekan Tarbiyah,



[Signature]
Dr. Adrianto, M.Pd
NIP. 197603182006041003

Ketua Peneliti,

Dr. Shinta Nento, M.Pd.I
NIP. 197705082009122002

ABSTRAK

Kepemimpinan yang mendukung merupakan harapan organisasi yang ingin efisien dan kompetitif dalam pelayanan. Terdapat persepsi positif terhadap kepemimpinan yang berpotensi meningkatkan kepuasan kerja anggota. Untuk mencapai kepuasan kerja di bawah kepemimpinan yang mendukung, variabel lain diperlukan dalam mencapai tujuan, termasuk dukungan organisasi oleh bawahan. Oleh karena itu, penelitian ini menguji secara prediktif kepemimpinan yang mendukung terhadap kepuasan kerja dan dukungan organisasi sebagai variabel moderat. Data diperoleh dari dua institusi pendidikan tinggi Islam negeri di Indonesia dengan unit analisis adalah pegawai ASN sebanyak 75 responden yang diperoleh secara acak sebagai sampel. Sedangkan data dikumpulkan melalui formulir Google, metode analisis menggunakan Pemodelan Persamaan Struktural (SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS 3.2. Temuan penelitian menunjukkan bahwa perilaku kepemimpinan yang mendukung memiliki kontribusi besar terhadap kepuasan kerja karyawan. Namun, persepsi dukungan organisasi sebagai variabel moderat terhadap kepuasan kerja memiliki kontribusi yang kurang signifikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan yang Mendukung, Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja

ABSTRACT

Supportive leadership is the hope of organizations that wish to be efficient and competitive in services. There is a positive perception of leadership that potentially increases the job satisfaction of members. To achieve job satisfaction under supportive leadership, other variables are needed in achieving goals, including organizational support by subordinates. Therefore, this study examines predictively supportive leadership on job satisfaction and organizational support as moderate variables. Data were obtained from two state Islamic higher education institutions in Indonesia with the unit of analysis being ASN employees as many as 75 respondents were obtained randomly as a sample. While the data were collected through google form, the analysis method was using Structural Equation Modeling (SEM) assisted by SmartPls 3.2 software. Research findings indicate that supportive leadership behavior has a major contribution to employee job satisfaction. However, perceived organizational support as a moderate variable on job satisfaction has a less significant contribution.

Keywords: Supportive Leadership, Organizational Support, Job Satisfaction

BAB I

PENDAHULUAN

Memahami apa yang memberikan kepuasan bagi anggota dalam pekerjaan mereka merupakan studi yang menarik dalam organisasi berorientasi profit dan non-profit. Dapat dikatakan bahwa upaya untuk memahami kepuasan anggota organisasi memberikan informasi yang memadai tentang bagaimana tepatnya tindakan para pemimpin memperlakukan mereka. Banyak studi telah dilakukan, dengan mengasumsikan bahwa pemimpin sepenuhnya bertanggung jawab atas kepuasan anggota dalam aktivitas mereka di organisasi (Manzoor et al., 2019). Namun, penelitian jarang fokus pada faktor moderat untuk mencapai kepuasan yang sebenarnya (Al-dweeri et al., 2017; Chung et al., 2017). Faktor moderat dapat melemahkan hubungan pemimpin dengan kepuasan kerja anggota.

Teori yang mendasari penelitian ini adalah Teori Jalan-Tujuan Kepemimpinan dari Robert J. House, yang dikembangkan untuk menjelaskan bagaimana perilaku seorang pemimpin memengaruhi kinerja, yang pada gilirannya memberikan kepuasan kepada bawahan, dengan variabel moderat adalah lingkungan kerja dan karakteristik individu. Proposisi pertama dari teori tersebut adalah bahwa perilaku pemimpin diterima dan memuaskan bagi bawahan sejauh bawahan memandang perilaku tersebut sebagai sumber kepuasan atau instrumen untuk kepuasan masa depan. Proposisi kedua dari teori tersebut adalah bahwa perilaku pemimpin dapat memotivasi, dan meningkatkan usaha, sejauh: 1) perilaku tersebut membuat kepuasan kebutuhan bawahan bergantung pada kinerja praktis; dan 2) perilaku kepemimpinan diperlukan untuk melengkapi lingkungan bawahan dengan menyediakan pelatihan, bimbingan, dukungan, dan penghargaan yang diperlukan untuk kinerja yang efektif. Robert J. House mengusulkan model yang menjelaskan bagaimana persepsi harapan dipengaruhi oleh hubungan kontingen antara empat gaya kepemimpinan dan berbagai sikap dan perilaku karyawan. Selain itu, perilaku pemimpin memotivasi sejauh: 1) mengurangi hambatan yang mengganggu pencapaian tujuan; 2) menyediakan bimbingan dan dukungan yang dibutuhkan oleh karyawan; dan 3) mengaitkan penghargaan yang berarti dengan pencapaian tujuan (House & Mitchell, 1975; House & Mitchell, 1997).

Sebuah studi tentang organisasi sosial menemukan bahwa para pengawas secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja bawahan (Wnuk, 2017). Studi lain menyarankan bahwa bawahan yang puas dengan pemimpin memiliki hubungan positif dengan kepemimpinan yang mendukung (Al-Sada et al., 2017; Farahnak et al., 2020).

Selain kontribusi positif kepemimpinan terhadap kepuasan kerja, hubungan negatif telah ditemukan antara kepuasan kerja dan konflik peran, penghargaan berlebihan, dan jam kerja berlebihan. Karena harapan pemimpin terlalu tinggi bagi bawahan, jam kerja yang berlebihan memicu hubungan negatif antara pemimpin dan bawahan. Demikian juga, konflik peran sebagai tuntutan pekerjaan akan menjadi tantangan untuk dilaksanakan kecuali bawahan membagi peran dengan baik (Boamah et al., 2017; H. Lu et al., 2019; Y. Lu et al., 2017).

Dukungan organisasi yang dirasakan oleh anggota organisasi adalah sikap positif dari bawahan bahwa organisasi menghargai kontribusi mereka dan menyediakan kesejahteraan yang sepadan (Kurtessis et al., 2017). Secara teoritis, dukungan organisasi yang dirasakan adalah transaksi kinerja bawahan dan loyalitas terhadap organisasi yang memberikan dukungan sosial-ekonomi (Ateş & Ünal, 2021). Transaksi ini adalah dasar pertukaran motivasi bawahan dengan pencapaian tujuan organisasi secara luas.

Beberapa hasil penelitian yang berhubungan positif dengan dukungan organisasi yang dirasakan termasuk komitmen, loyalitas, sikap kerja, disiplin, dan kepuasan kerja (Asgari et al., 2020; Claudia, 2018; Mayes et al., 2017; Ridwan et al., 2020). Dukungan organisasi yang dirasakan berdampak secara signifikan pada disiplin bawahan (Afsar & Badir, 2017), berdampak pada partisipasi aktif dalam kegiatan organisasi (West et al., 2018). Dukungan organisasi yang dirasakan adalah prediktor terbaik kinerja dan kepuasan kerja bawahan (Abou Hashish, 2017; Wen et al., 2019). Dukungan organisasi yang dirasakan berhubungan dengan kepuasan kerja seperti kepuasan terhadap gaji, atasan, dan dengan keinginan yang berkurang untuk berpindah, konflik peran, dan ketegangan kerja (Chen & Shaffer, 2017; Jin & McDonald, 2017).

Sebuah studi menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang dirasakan dan berbagi pengetahuan dengan bawahan adalah variabel moderat dalam pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kemampuan inovasi bawahan (Le & Lei, 2019). Bagi bawahan, kepemimpinan yang memberikan dukungan untuk pekerjaan mereka jauh

lebih bermakna daripada aturan tertulis karena, dalam seorang pemimpin, terdapat kebijaksanaan dalam menilai aktivitas setiap anggota organisasi (Razak et al., 2018; Tummers et al., 2018). Dukungan organisasi yang dirasakan mencapai puncaknya dalam perilaku pemimpin dalam menciptakan rasa kepuasan dalam pekerjaan dan karier bawahan (Bilgetürk & Baykal, 2021; Rofcanin et al., 2021).

Dukungan organisasi yang dirasakan oleh bawahan akan mengurangi sikap negatif terhadap organisasi. Temuan studi menunjukkan bahwa Upaya untuk melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan mengurangi protes dari bawahan (Caesens et al., 2017).

Sikap kepemimpinan yang mendukung mencakup memberikan dukungan emosional, peduli terhadap saran anggota, menyediakan informasi yang dibutuhkan oleh bawahan, dan memperhatikan aktivitas bawahan untuk mendukung kinerja organisasi mereka (Chan, 2019). Tingkat disiplin kerja bawahan berkorelasi positif dengan kepemimpinan yang mendukung (Rana et al., 2019). Penelitian menunjukkan bahwa bawahan yang dihargai dan mendapatkan perhatian dari para pemimpin mereka akan mempertahankan sikap disiplin dalam bekerja. Selain disiplin kerja, bawahan menunjukkan rasa kepuasan mereka di bawah kepemimpinan yang menghargai saran tentang pengambilan keputusan organisasi (Banjarnahor et al., 2018; Mickson & Anlesinya, 2019; Mwesigwa et al., 2020).

Kepemimpinan yang mendukung bersifat ramah, mudah didekati, dan memuaskan bagi bawahannya dan selalu ingin menjelaskan keadaan organisasi (Jaramillo & Mulki, 2008; Okolie et al., 2021). Kepemimpinan dengan gaya yang mendukung memandu bawahan secara maksimal dan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang positif sehingga bawahan dapat bekerja sebaik mungkin (Abou Assali & Troudi, 2019; Karimi et al., 2010). Kepemimpinan yang mendukung juga merupakan gaya yang menunjukkan kepedulian, kebutuhan, dan tujuan bawahan dan menciptakan suasana kerja yang nyaman dan adil (Ko & Kang, 2019; Mohiuddin, 2017).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dalam kepemimpinan yang mendukung terdapat upaya advokasi terhadap bawahan dalam pekerjaan mereka, dan pemimpin yang mendukung terhadap kinerja mereka memiliki hubungan yang positif dan signifikan dengan kepuasan bawahan dan dengan lingkungan kerja dan kepemimpinan

(Elsaied, 2019). Di bawah kepemimpinan yang mendukung, seorang pemimpin yang peduli menyesuaikan diri dengan kebutuhan bawahan dalam hal perhatian dan pemahaman terhadap situasi mereka. Ketika bawahan merasa dihormati dan dihargai atas kontribusinya, mereka termotivasi untuk bekerja dengan pengawasan minimal atau tanpa pengawasan, dan hal ini dapat meningkatkan profitabilitas organisasi (Rana et al., 2019; Schmid et al., 2017).

Kepuasan kerja adalah respons bawahan (Kampkötter, 2017). Oleh karena itu, munculnya kepuasan kerja bawahan adalah indikasi keberhasilan pemimpin dalam menciptakan lingkungan yang disukai bawahan (Kiarie et al., 2017). Para peneliti mendukung asumsi ini bahwa kinerja meningkat ketika bawahan merasa bahwa para pemimpin bertindak sesuai dengan harapan mereka, meningkatkan kepuasan bawahan (Elbaz & Haddoud, 2017; Ribeiro et al., 2018).

Kepuasan kerja dalam lingkungan organisasi adalah impian setiap pemimpin dan bawahan (Al-edenat, 2018). Kesadaran ini adalah respons emosional individu. Banyak peneliti menunjukkan hubungan variabel kepuasan kerja dengan peningkatan produktivitas dan kinerja bawahan (Nguyen, 2020). Kepuasan kerja bagi individu juga dapat didukung oleh pandangan bawahan tentang pekerjaan dan rekan kerja mereka (Bufquin et al., 2017; Irabor & Okolie, 2019).

Kepuasan kerja juga terkait dengan kepedulian bawahan terhadap organisasi. Bawahan yang puas mencoba untuk memberikan kontribusi ide untuk kemajuan organisasi (Chordiya et al., 2017). Namun, tidak jarang, kontribusi pemikiran maju disalahartikan sebagai kritik berlebihan. Jika penelitian lebih lanjut dilakukan tentang siapa yang mencintai dan peduli tentang kemajuan organisasi, mungkin ada beberapa bawahan yang selalu berpikir kritis tentang kemajuan organisasi.

Kepuasan kerja, bersama dengan kinerja sebagai variabel dependen dalam banyak studi, dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan (Al-Sada et al., 2017), bersama dengan variabel moderat lingkungan kerja (kerja tim, struktur tugas, dan otoritas formal), dan karakteristik individu (lokus kendali, pengalaman, dan persepsi tentang kemampuan). Secara praktis, model ini memang berfungsi secara umum, tetapi tuntutan yang lebih besar adalah kemampuan pemimpin untuk memilih gaya yang tepat pada waktu yang tepat (Bowers et al., 2017; Tannenbaum & Schmidt, 2017).

Setelah melihat penelitian sebelumnya yang relevan dengan penelitian ini, minat penelitian adalah untuk menguji tiga hipotesis, yaitu: H1. Kepemimpinan yang mendukung memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja; H2. Dukungan organisasi yang dirasakan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan; H3. Dukungan organisasi yang dirasakan memoderasi efek kepemimpinan yang mendukung terhadap kepuasan kerja.

BAB II

KAJIAN TEORI

Kajian teoritis yang relevan untuk topik ini mencakup beberapa teori yang memberikan wawasan tentang hubungan antara kepemimpinan yang mendukung, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja karyawan. Pertama-tama, Teori Path-Goal Leadership, yang dikembangkan oleh Robert J. House, mengusulkan bahwa perilaku seorang pemimpin dapat mempengaruhi kinerja bawahannya dan pada gilirannya memengaruhi kepuasan kerja. Menurut teori ini, pemimpin harus menyesuaikan gaya kepemimpinannya dengan kebutuhan dan karakteristik individu bawahan serta situasi kerja yang spesifik untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang mendukung, yang menempatkan penekanan pada memberikan dukungan dan bantuan kepada bawahan, diyakini dapat menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kepuasan dan kesejahteraan bawahan.

Kedua, Teori Organizational Support menekankan pentingnya dukungan yang dirasakan oleh karyawan dari organisasi tempat mereka bekerja. Dukungan ini dapat berupa dukungan sosial, dukungan instrumental, atau pengakuan atas kontribusi karyawan. Menurut teori ini, dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka dengan menciptakan iklim kerja yang positif, mengurangi stres, dan meningkatkan kesejahteraan psikologis. Karyawan yang merasa didukung oleh organisasi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk berkontribusi secara positif terhadap tujuan organisasi.

Terakhir, Teori Kepuasan Kerja menyoroti faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan karyawan dalam konteks pekerjaan mereka. Faktor-faktor ini mencakup hubungan interpersonal di tempat kerja, lingkungan kerja, imbalan finansial, peluang pengembangan karir, dan keseimbangan kerja-hidup. Teori ini mengajukan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan hasil dari persepsi mereka terhadap berbagai aspek pekerjaan dan lingkungan kerja mereka. Dalam konteks kepemimpinan yang mendukung dan dukungan organisasi, kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kualitas hubungan mereka dengan atasan, tingkat dukungan yang dirasakan dari organisasi, dan persepsi mereka terhadap lingkungan kerja dan imbalan yang diterima.

Dengan memadukan ketiga teori ini, penelitian dapat menyelidiki lebih lanjut bagaimana kepemimpinan yang mendukung dan dukungan organisasi dapat memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Kajian teoritis ini memberikan kerangka kerja yang komprehensif untuk memahami dinamika yang kompleks di balik hubungan antara faktor-faktor ini dan menyoroti pentingnya peran pemimpin dan organisasi dalam menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini bersifat kuantitatif. Tujuan utamanya adalah untuk menguji hubungan antara variabel kepemimpinan yang mendukung, kepuasan kerja, dan dukungan organisasional lainnya, yaitu yang dipandang sebagai variabel moderator. Pengukuran sikap menggunakan skala Likert, yang menawarkan responden lima pilihan skala mulai dari sangat negatif hingga sangat positif. Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi SmartPLS 3.2, sebuah alat yang diakui luas dalam pemodelan persamaan struktural.

Model konseptual yang diuji dalam penelitian ini digambarkan dalam Gambar 1, mengilustrasikan interaksi antara kepemimpinan yang mendukung, dukungan organisasional, dan kepuasan kerja. Responden diambil dari dua universitas Islam negeri, yaitu IAIN Sultan Amai Gorontalo dan IAIN Manado. Sampel tersebut terdiri dari 80% pria dan 20% wanita, semuanya diklasifikasikan sebagai pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN), sehingga memastikan homogenitas status di seluruh sampel. Instrumen survei, didistribusikan melalui Google Form, menargetkan 84 responden, di mana 75 merespons.

Data mengenai kepemimpinan yang mendukung dikumpulkan melalui instrumen yang dimodifikasi berdasarkan karya Mandana dan rekan-rekannya. Instrumen ini terdiri dari 20 item yang menilai persepsi terhadap integritas, ketulusan, dan pengakuan kinerja, dan disesuaikan untuk mencakup indikator yang relevan dengan tema penelitian, seperti hubungan interpersonal, keramahan, perhatian, dan kepedulian.

Untuk pengukuran dukungan organisasional yang dirasakan, digunakan instrumen yang sebelumnya digunakan oleh Chanyeong Kwak dkk. Instrumen ini terdiri dari sembilan item yang menilai tingkat dukungan organisasional yang dirasakan dan hubungannya dengan kepuasan kerja.

Selain itu, kepuasan kerja diukur menggunakan instrumen yang sebelumnya divalidasi oleh Anglica Leopold dkk., yang terdiri dari 22 item yang dikategorikan ke dalam tiga indikator utama: manajemen, rekan kerja, dan dimensi gaji. Instrumen tersebut telah menjalani uji reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach, dengan koefisien

untuk 11 item melebihi 0,6, menunjukkan konsistensi internal yang memuaskan. Indikator-indikator ini memberikan cakupan yang komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja di kalangan responden.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

Biografi Singkat Ustadz Khalid Basalamah

Hasil dari pengolahan data penelitian dibagi menjadi dua tahap, yaitu: pertama, model luar atau juga dikenal sebagai model pengukuran yang menampilkan nilai variabel manifest (indikator) yang mewakili variabel laten (kepemimpinan yang mendukung; kepuasan kerja; dan dukungan organisasional yang dirasakan). Kedua, model dalam atau struktural menunjukkan kekuatan estimasi antara variabel laten atau konstruk. Hasil dari kedua tahap ini disajikan dalam teks berikut.

Analisis komputasi hasil dari perhitungan algoritma untuk model luar adalah validitas konvergen, yang dilihat dalam korelasi antara skor indikator dan skor total. Indikator yang valid memiliki nilai korelasi di atas 0,50. Variabel kepemimpinan yang mendukung memiliki nilai koefisien beban luar yang signifikan untuk indikator interpersonal, sosial, perhatian, dan kepedulian. Variabel kepuasan kerja memiliki koefisien beban luar yang signifikan untuk dimensi manajemen, rekan kerja, dan gaji. Sementara itu, variabel dukungan organisasional yang dirasakan memiliki koefisien beban luar yang signifikan untuk indikator menghargai kontribusi, promosi jabatan, dan memberi kepercayaan.

Untuk analisis hasil komputasi dari model dalam, variasi dijelaskan oleh nilai R-Square (koefisien determinasi) serta nilai uji kesesuaian model. Keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis didasarkan pada nilai statistik t dengan P-values $\leq 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari variabel kepemimpinan yang mendukung terhadap kepuasan kerja dan dari dukungan organisasional yang dirasakan terhadap kepuasan kerja secara positif dan signifikan. Namun, pengaruh dukungan organisasional yang dirasakan sebagai variabel moderator pada pengaruh kepemimpinan yang mendukung terhadap kepuasan kerja memiliki nilai statistik yang lebih rendah.

Kepemimpinan yang mendukung sering digunakan sebagai variabel prediktor dalam studi kepuasan kerja bawahan. Penelitian juga menunjukkan bahwa

dukungan organisasional yang dirasakan memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja. Meskipun demikian, dalam penelitian ini, dukungan organisasional yang dirasakan tidak memoderasi hubungan antara kepemimpinan yang mendukung dan kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa dukungan organisasional mungkin lebih baik dipahami sebagai prediktor langsung kepuasan kerja daripada sebagai variabel moderator.

Dalam penelitian ini, hasil pengolahan data menunjukkan bahwa pengaruh langsung dari kepemimpinan yang mendukung dan dukungan organisasional yang dirasakan terhadap kepuasan kerja karyawan adalah positif dan signifikan. Namun, sebagai moderator, dukungan organisasional yang dirasakan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap hubungan antara kepemimpinan yang mendukung dan kepuasan kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendukung dan dukungan organisasional yang dirasakan masing-masing berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Namun, tidak ada bukti yang cukup untuk mendukung gagasan bahwa dukungan organisasional yang dirasakan memoderasi pengaruh kepemimpinan yang mendukung terhadap kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa kepemimpinan yang mendukung dan dukungan organisasional yang dirasakan secara independen berkontribusi pada kepuasan kerja karyawan. Meskipun demikian, peran dukungan organisasional yang dirasakan sebagai moderator terhadap pengaruh kepemimpinan yang mendukung terhadap kepuasan kerja masih memerlukan penelitian lebih lanjut untuk dipahami lebih dalam.

Dalam melanjutkan penelitian ini, langkah-langkah selanjutnya dapat mencakup penelusuran lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mungkin mempengaruhi hubungan antara kepemimpinan yang mendukung, dukungan organisasional yang dirasakan, dan kepuasan kerja. Penelitian lanjutan dapat menggali lebih dalam tentang bagaimana variabel lain, seperti iklim kerja, budaya organisasi, dan tingkat partisipasi karyawan, dapat memoderasi hubungan antara variabel-variabel utama dalam penelitian ini.

Selain itu, penting untuk memperluas cakupan penelitian ini dengan melibatkan sampel yang lebih besar dan beragam, serta melibatkan berbagai jenis organisasi. Hal ini dapat membantu memperkuat generalisasi temuan dan memahami lebih baik bagaimana faktor-faktor kontekstual berperan dalam hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

Selain itu, penelitian lebih lanjut juga dapat menjelajahi dampak intervensi atau program pengembangan yang bertujuan untuk meningkatkan kepemimpinan yang mendukung dan dukungan organisasional yang dirasakan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian, akan ada pemahaman yang lebih baik tentang efektivitas strategi-strategi tertentu dalam meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan.

BAB V

KESIMPULAN

Kepuasan kerja adalah konsep yang sangat kompleks yang dipengaruhi oleh banyak faktor. Studi yang membahas hubungan antara kepuasan kerja dan konsep lain sering memberikan hasil yang tidak konsisten. Namun, dalam analisis dampak kepemimpinan yang mendukung terhadap kepuasan kerja, hasil dari penelitian ini mengkonfirmasi dampak positif dan signifikan. Dampak perilaku kepemimpinan dengan variabel moderat dukungan organisasional yang dirasakan tidak memiliki signifikansi yang memadai. Akhirnya, penelitian konseptual ini memberikan kontribusi bagi organisasi untuk mempertimbangkan perilaku kepemimpinan yang mendukung guna meningkatkan rasa kepuasan kerja bawahan. Sementara itu, saran bagi peneliti yang tertarik dengan tema ini dapat menggunakan pendekatan metode campuran untuk memahami dampak perilaku kepemimpinan yang mendukung terhadap kepuasan kerja dan mempertimbangkan kembali variabel moderat, yaitu dukungan organisasional yang dirasakan, sebagai model penelitian lanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afsar, B., & Badir, Y. (2017). Workplace Spirituality, Perceived Organizational Support and Innovative Work Behavior: The Mediating Effects of Person-Organization Fit. *Journal of Workplace Learning*, 29(2):95-109. <https://doi.org/10.1108/JWL-11-2015-0086>
- Albalawi, A. S., Naughton, S., Elayan, M. B., & Sleimi, M. T. (2019). Perceived Organizational Support, Alternative Job Opportunity, Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intention: A Moderated-Mediated Model. *Organizacija*, 52(4), 310–324. <https://doi.org/10.2478/orga-2019-0019>
- Al-dweeri, R. M., Obeidat, Z. M. (2017). The Impact of E-Service Quality and E-Loyalty on Online Shopping: Moderating Effect of E-Satisfaction and E-Trust. *International Journal of Marketing Studies*, 9(2), 92–103. <https://doi.org/10.5539/ijms.v9n2p92>
- Al-edenat, M. (2018). Reinforcing Innovation through Transformational Leadership: Mediating Role of Job Satisfaction. *Journal of Organizational Change Management*, 31(10), 1-10. <https://doi.org/10.1108/JOCM-05-2017-0181>
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B., & Faisal, M. N. (2017). Influence of Organizational Culture and Leadership Style on Employee Satisfaction, Commitment and Motivation in The Educational Sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*, 12(2), 163-188. <https://doi.org/10.1108/EMJB-02-2016-0003>
- Asgari, A., Mezginejad, S., & Taherpour, F. (2020). The Role of Leadership Styles In Organizational Citizenship Behavior through The Mediation of Perceived Organizational Support and Job Satisfaction. *Innovar*, 30(75), 87–98. <https://doi.org/10.15446/innovar.v30n75.83259>
- Assali, A. M., & Troudi, S. (2019). Expatriate Leaders' Leadership Styles vs Local Subordinates' Perspectives in A United Arab Emirates Higher Education Institution. *Rhetoric and Communications*, 40, 74-89.
- Ateş, A., & Ünal, A. (2021). The Relationship between Diversity Management, Job Satisfaction and Organizational Commitment in Teachers: A Mediating Role of Perceived Organizational Support. *Educational Sciences: Theory & Practice*, 21(1), 18–32.
- Banjarnahor, H., Hutabarat, W., Sibuea, A. M., & Situmorang, M. (2018). Job Satisfaction as a Mediator between Directive and Participatory Leadership Styles toward Organizational Commitment. *International Journal of Instruction*, 11(4), 869–888. <https://doi.org/10.12973/iji.2018.11455a>

- Bilgetürk, M., & Baykal, E. (2021). How Does Perceived Organizational Support Affect Psychological Capital? The Mediating Role of Authentic Leadership. *Organizacija*, 54(1), 82–95. <https://doi.org/10.2478/orga-2021-0006>
- Boamah, S. A., Read, E. A., & Spence Laschinger, H. K. (2017). Factors Influencing New Graduate Nurse Burnout Development, Job Satisfaction and Patient Care Quality: A Time-Lagged Study. *Journal of Advanced Nursing*, 73(5), 1182–1195. <https://doi.org/10.1111/jan.13215>
- Bowers, M. R., Hall, J. R., & Srinivasan, M. M. (2017). Organizational Culture and Leadership Style: The Missing Combination for Selecting The Right Leader for Effective Crisis Management. *Business Horizons*, 60(4), 551–563. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2017.04.001>
- Bufquin, D., DiPietro, R., Orłowski, M., & Partlow, C. (2017). The Influence of Restaurant Co-Workers' Perceived Warmth and Competence on Employees' Turnover Intentions: The Mediating Role Of Job Attitudes. *International Journal of Hospitality Management*, 60, 13–22. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2016.09.008>
- Caesens, G., Stinglhamber, F., Demoulin, S., & De Wilde, M. (2017). Perceived Organizational Support and Employees' Well-Being: The Mediating Role of Organizational Dehumanization. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 26(4), 527–540. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1319817>
- Chan, S. C. H. (2019). Participative Leadership and Job Satisfaction: The Mediating Role of Work Engagement and The Moderating Role of Fun Experienced at Work. *Leadership & Organization Development Journal*, 40(3), 319–333. <https://doi.org/10.1108/LODJ-06-2018-0215>
- Chen, Y.-P., & Shaffer, M. A. (2017). The Influences of Perceived Organizational Support and Motivation on Self-Initiated Expatriates' Organizational and Community Embeddedness. *Journal of World Business*, 52(2), 197–208. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2016.12.001>
- Cheng, J.-C., & Yi, O. (2018). Hotel Employee Job Crafting, Burnout, and Satisfaction: The Moderating Role of Perceived Organizational Support. *International Journal of Hospitality Management*, 72, 78–85. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2018.01.005>
- Chordiya, R., Sabharwal, M., & Goodman, D. (2017). Affective Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Cross-National Comparative Study. *Public Administration*, 95(1), 178–195. <https://doi.org/10.1111/padm.12306>
- Chung, E. K., Jung, Y., & Sohn, Y. W. (2017). A Moderated Mediation Model of Job Stress, Job Satisfaction, and Turnover Intention for Airport Security

Screeners. Safety Science, 98, 89–97.
<https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.06.005>

Claudia, M. (2018). The Influence of Perceived Organizational Support, Job Satisfaction and Organizational Commitment toward Organizational Citizenship Behavior (A Study of The Permanent Lecturers at University of Lambung Mangkurat, Banjarmasin). *Journal of Indonesian Economy and Business (JIEB)*, 33(1), 23–45. <https://doi.org/10.22146/jieb.17761>

Elbaz, A. M., & Haddoud, M. Y. (2017). The Role of Wisdom Leadership in Increasing Job Performance: Evidence from The Egyptian Tourism Sector. *Tourism Management*, 63, 66–76.
<https://doi.org/10.1016/j.tourman.2017.06.008>

Elsaied, M. (2019). Supportive Leadership and EVB: The Mediating Role of Employee Advocacy and The Moderating Role of Proactive Personality. *Journal of Management Development*, 38(3), 225–237.
<https://doi.org/10.1108/JMD-04-2018-0119>

Farahnak, L. R., Ehrhart, M. G., Torres, E. M., & Aarons, G. A. (2020). The Influence of Transformational Leadership and Leader Attitudes on Subordinate Attitudes and Implementation Success. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(1), 98–111.
<https://doi.org/10.1177/1548051818824529>

Hashish, E. A. (2017). Relationship between Ethical Work Climate and Nurses' Perception of Organizational Support, Commitment, Job Satisfaction and Turnover Intent. *Nursing Ethics*, 24(2), 151–166.
<https://doi.org/10.1177/0969733015594667>

House, R. J., & Mitchell, T. R. (1975). *Path-Goal Theory of Leadership*. Washington Univ Seattle Dept of Psychology.

House, R. J., & Mitchell, T. R. (1997). *Path-Goal theory of Leadership*. Washington Univ Seattle Dept of Psychology.

Irabor, I. E., & Okolie, U. C. (2019). A Review of Employees' Job Satisfaction and Its Affect on Their Retention. *Annals of Spiru Haret University. Economic Series*, 19(2), 93–114. <https://doi.org/10.26458/1924>

Jaramillo, F., & Mulki, J. P. (2008). Sales effort: The Intertwined Roles of The Leader, Customers, and The Salesperson. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 28(1), 37–51. <https://doi.org/10.2753/PSS0885-3134280103>

Jin, M. H., & McDonald, B. (2017). Understanding Employee Engagement in The Public Sector: The Role of Immediate Supervisor, Perceived Organizational

- Support, and Learning Opportunities. *The American Review of Public Administration*, 47(8), 881–897. <https://doi.org/10.1177/0275074016643817>
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S., & Pal, D. K. (2015). Likert Scale: Explored and Explained. *British Journal of Applied Science & Technology*, 7(4), 396. <https://doi.org/10.9734/BJAST/2015/14975>
- Kampkötter, P. (2017). Performance Appraisals and Job Satisfaction. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(5), 750–774. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1109538>
- Karimi, S., Chizari, M., Biemans, H. J. a., & Mulder, M. (2010). Entrepreneurship Education in Iranian Higher Education: The Current State and Challenges. *European Journal of Scientific Research*, 48(1), 35–50.
- Kiarie, M. A. W., Maru, L. C., Cheruiyot, T. K. (2017). Leader Personality Traits and Employee Job Satisfaction in The Media Sector, Kenya. *The TQM Journal*, 29(1), 133 – 146. <https://doi.org/10.1108/TQM-09-2015-0117>
- Ko, W., & Kang, H. (2019). Effect of Leadership Style and Organizational Climate on Employees' Food Safety and Hygiene Behaviors in The Institutional Food Service of Schools. *Food Science & Nutrition*, 7(6), 2131–2143. <https://doi.org/10.1002/fsn3.1056>
- Kurtessis, J. N., Eisenberger, R., Ford, M. T., Buffardi, L. C., Stewart, K. A., & Adis, C. S. (2017). Perceived Organizational Support: A Meta-Analytic Evaluation of Organizational Support Theory. *Journal of Management*, 43(6), 1854–1884. <https://doi.org/10.1177/0149206315575554>
- Kwak, C., Chung, B. Y., Xu, Y., & Eun-Jung, C. (2010). Relationship of Job Satisfaction with Perceived Organizational Support and Quality of Care Among South Korean Nurses: A Questionnaire Survey. *International Journal of Nursing Studies*, 47(10), 1292–1298. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2010.02.014>
- Le, P. B., & Lei, H. (2019). Determinants of Innovation Capability: The Roles of Transformational Leadership, Knowledge Sharing and Perceived Organizational Support. *Journal of Knowledge Management*, 23(3), 527-547. <https://doi.org/10.1108/JKM-09-2018-0568>
- Lepold, A., Tanzer, N., Bregenzer, A., & Jiménez, P. (2018). The Efficient Measurement of Job Satisfaction: Facet-Items versus Facet Scales. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(7), 1362. <https://doi.org/10.3390/ijerph15071362>

- Lu, H., Zhao, Y., & While, A. (2019). Job Satisfaction among Hospital Nurses: A Literature Review. *International Journal of Nursing Studies*, 94, 21–31. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2019.01.011>
- Lu, Y., Hu, X.-M., Huang, X.-L., Zhuang, X.-D., Guo, P., Feng, L.-F., Hu, W., Chen, L., Zou, H., & Hao, Y.-T. (2017). The Relationship Between Job Satisfaction, Work Stress, Work–Family Conflict, and Turnover Intention Among Physicians in Guangdong, China: A Cross-Sectional Study. *BMJ Open*, 7(5), e014894. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2016-014894>
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived Organizational Support and Job Satisfaction: A Moderated Mediation Model of Proactive Personality and Psychological Empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 1–12. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>
- Manzoor, F., Wei, L., Nurunnabi, M., Subhan, Q. A., Shah, S. I. A., & Fallatah, S. (2019). The Impact of Transformational Leadership on Job Performance and CSR as Mediator in SMEs. *Sustainability*, 11(2), 436. <https://doi.org/10.3390/su11020436>
- Mayes, B. T., Finney, T. G., Johnson, T. W., Shen, J., & Yi, L. (2017). The Effect of Human Resource Practices on Perceived Organizational Support in The People’s Republic of China. *The International Journal of Human Resource Management*, 28(9), 1261–1290. <https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1114768>
- Mickson, M. K., & Anlesinya, A. (2019). Enhancing Job Satisfaction Among Local Government Servants in Ghana: The Relative Roles of Diverse Leadership Behaviours. *International Journal of Public Leadership*. <https://doi.org/10.1108/IJPL-03-2019-0007>
- Mohiuddin, Z. A. (2017). Influence of Leadership Style on Employees Performance: Evidence from Literatures. *Journal of Marketing and Management*, 8(1), 18.
- Morsiani, G., Bagnasco, A., & Sasso, L. (2017). How Staff Nurses Perceive The Impact of Nurse Managers’ Leadership Style in Terms of Job Satisfaction: A Mixed Method Study. *Journal of Nursing Management*, 25(2), 119–128. <https://doi.org/10.1111/jonm.12448>
- Mwesigwa, R., Tusiime, I., & Ssekiziyivu, B. (2020). Leadership Styles, Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Academic Staff in Public Universities. *Journal of Management Development*, 1(1), 253-268. <https://doi.org/10.1108/JMD-02-2018-0055>
- Nguyen, T. H. (2020). Impact of Leader-Member Relationship Quality on Job Satisfaction, Innovation and Operational Performance: A Case in Vietnam.

The Journal of Asian Finance, Economics and Business, 7(6), 449–456.
<https://doi.org/10.13106/jafeb.2020.vol7.no6.449>

Okolie, U. C., Omole, O. G. (2021). Leadership and Effective Human Resource Management in Organization. RUDN Journal of Public Administration, 8(3), 277–296. <https://doi.org/10.22363/2312-8313-2021-8-3-277-296>

Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture Towards Job Satisfaction and Its Implication Towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia. International Journal of Law and Management, 59(6), 1337-1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>.
<https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>

Rana, R., K’Aol, G., & Kirubi, M. (2019). Influence of Supportive and Participative Path-Goal Leadership Styles and The Moderating Role of Task Structure on Employee Performance. International Journal of Research in Business and Social Science, 8(5), 76–87. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v8i5.317>

Razak, A., Sarpan, S., & Ramlan, R. (2018). Effect of Leadership Style, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. International Review of Management and Marketing, 8(6), 67-71.

Ribeiro, N., Yücel, İ., & Gomes, D. (2018). How transformational leadership predicts employees’ affective commitment and performance. International Journal of Productivity and Performance Management, 67(9), 1901-1917. <https://doi.org/10.1108/IJPPM-09-2017-0229>

Ridwan, M., Mulyani, S. R., & Ali, H. (2020). Improving Employee Performance through Perceived Organizational Support, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior. Systematic Reviews in Pharmacy, 11(12), 839–849.

Ringle, C., Da Silva, D., & Bido, D. (2015). Structural Equation Modeling with The SmartPLS. Brazilian Journal of Marketing, 13(2), 56-73. <https://doi.org/10.5585/remark.v13i2.2717>

Rofcanin, Y., Las Heras, M., Bosch, M. J., Berber, A., Mughal, F., & Ozturk, M. (2021). Servant Leadership and Family Supportiveness: Looking Into Employees’ Work and Family Outcomes. Journal of Business Research, 128, 70–82. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2021.01.052>

Schmid, J. A., Jarczok, M. N., Sonntag, D., Herr, R. M., Fischer, J. E., & Schmidt, B. (2017). Associations between Supportive Leadership Behavior and The Costs of Absenteeism And Presenteeism: An Epidemiological and Economic Approach. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 59(2), 141–147. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000919>

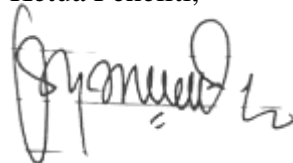
- Schyns, B., van Veldhoven, M., & Wood, S. (2009). Organizational Climate, Relative Psychological Climate and Job Satisfaction: The Example of Supportive Leadership Climate. *Leadership & Organization Development Journal*, 30(7), 649-663. <http://dx.doi.org/10.1108/01437730910991664>
- Shirazi, M., Emami, A. H., Mirmoosavi, S. J., Alavinia, S. M., Zamanian, H., Fathollahbeigi, F., & Masiello, I. (2014). Contextualization and Standardization of The Supportive Leadership Behavior Questionnaire Based on Socio-Cognitive Theory in Iran. *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran*, 28(1), 1-10.
- Tannenbaum, R., & Schmidt, W. H. (2017). *How to Choose A Leadership Pattern*. London: Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315250601-8>
- Tummers, L., Steijn, B., Nevicka, B., & Heerema, M. (2018). The Effects of Leadership and Job Autonomy on Vitality: Survey and experimental evidence. *Review of Public Personnel Administration*, 38(3), 355–377. <https://doi.org/10.1177/0734371X16671980>
- Wen, J., Huang, S. S., & Hou, P. (2019). Emotional Intelligence, Emotional Labor, Perceived Organizational Support, and Job Satisfaction: A Moderated Mediation Model. *International Journal of Hospitality Management*, 81, 120–130. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.01.009>
- West, C. P., Dyrbye, L. N., & Shanafelt, T. D. (2018). Physician Burnout: Contributors, Consequences and Solutions. *Journal of Internal Medicine*, 283(6), 516–529. <https://doi.org/10.1111/joim.12752>
- Widoyoko, E. P. (2012). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wnuk, M. (2017). Organizational Conditioning Of Job Satisfaction. A Model of Job Satisfaction. *Contemporary Economics*, 11(1), 31–44. <https://doi.org/10.5709/ce.1897-9254.227>

LAMPIRAN

RINCIAN PENGELUARAN PENELITIAN

NO	JENIS PENGELUARAN	BIAYA (RP)
1	Transportasi dan akomodasi untuk Penelitian	4.500.000
2	Konsumsi	2.000.000
3	Pembelian ATK, fotocopy dan penyusunan laporan	523.000
4	Buku	1.500.000
5	APC (Article Processing Charge)	2.500.000
Total Biaya		11.023.000

Ketua Peneliti,



Dr. Sinta Nento, M.Pd.I
NIP. 197705082009122002

