

## **BAB II**

### **KONSEP KEPEMIMPINAN DAN KUALITAS PENDIDIKAN**

#### **A. Kajian Pustaka**

Untuk memahami beberapa permasalahan dalam penelitian yang berjudul “Pola Kepemimpinan Pengasuh Pondok Pesantren dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Formal di Pondok Pesantren Darul Amanah Kabunan Sukorejo Kendal”, maka penulis melakukan penelaahan terhadap beberapa sumber sebagai bahan pertimbangan skripsi ini antara lain:

1. Zeny Rahmawati (D04205027) Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya (2009) *“Pola Kepemimpinan KH. Maimoen Zubair dalam Mengelola Pengembangan Lembaga Pendidikan di Pondok Pesantren Al Anwar Sarang Rembang Jateng”*. Dalam skripsi ini disimpulkan bahwa: Dalam kepemimpinannya di Pondok Pesantren Al Anwar KH. Maimoen Zubair menerapkan gaya kepemimpinan kharismatik yang diwarnai dengan kepemimpinan demokratik akan tetapi gaya kepemimpinan kharismatik lebih mendominasi dari kepemimpinan demokratiknya, menggunakan sistem partisipatif dan brainstorming dalam memutuskan hal-hal yang berhubungan dengan proses pembelajaran siswa, tetapi dalam hal yang berskala besar masih berpusan pada keputusan kyai, penerapan pada pola suksesi kepemimpinan dengan sistem keturunan serta menerapkan kaderisasi sistem modern dengan menyekolahkan putera-putera beliau sesuai dengan kemampuan masing-masing.<sup>1</sup>
2. Muhammad Hamdhan (D03205056) Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya (2009) *“Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Managemen Kesiswaan di Madrasah Aliyah Negeri Lamongan”*. Yang berkesimpulan bahwa: Kepala Madrasah Aliyah Negeri Lamongan selaku pimpinan di madrasah tersebut menjalankan perannya sesuai dengan ruang lingkup kerjanya, merencanakan, mengarahkan, membimbing dan

---

<sup>1</sup>Zeny Rahmawati, Skripsi *“Pola Kepemimpinan KH. Maimoen Zubair dalam Mengelola Pengembangan Lembaga Pendidikan di Pondok Pesantren Al Anwar Sarang Rembang Jateng”* (Surabaya: Perpustakaan IAIN Sunan Ampel Surabaya. 2009).

mengadakan pengawasan terhadap bawahannya secara berkelanjutan dan berkesinambungan. Dalam kepemimpinannya selama ini kepala madrasah telah berusaha sekuat mungkin untuk meningkatkan out put sekolah, mutu pendidikan maupun kepemimpinannya. Sehingga Madrasah Aliyah Negeri Lamongan ini telah diakui oleh masyarakat luas pada umumnya.<sup>2</sup>

3. Ayun Sundawati (D06205064) Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya (2010) "*Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMA N 1 Kota Mojokerto*". Yang berkesimpulan bahwa: Gaya kepemimpinan kepala sekolah di SMA N 1 kota Mojokerto lebih dominan menggunakan gaya kepemimpinan demokratis dan dalam pengambilan keputusan yang mendesak, gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan otokratis atau otoriter.<sup>3</sup>

Berdasarkan penelitian skripsi di atas, penelitian yang sekarang penulis lakukan itu berbeda dengan penelian sebelumnya, baik itu yang berkaitan dengan judul, tema, lokasi maupun isinya. Sesuai dengan judul maka penelitian ini lebih menekankan pada bagaimana pola-pola kepemimpinan pengasuh Pondok Pesantren Darul Amanah dalam meningkatkan kualitas pendidikan formal mulai dari input, proses dan output pendidikannya.

## **B. Konsep Kepemimpinan**

Masalah kepemimpinan merupakan pembahasan yang paling menarik, karena menyangkut maju mundur, berkembang dan tidaknya suatu organisasi. Memang banyak faktor bagi suatu organisasi atau lembaga untuk dapat mencapai tujuannya, diantaranya sumber permodalan yang mencukupi, sumber daya manusia yang handal, struktur organisasi yang tertata, sekalipun semua faktor tersebut sangat mempengaruhi terhadap berkembang tidaknya sebuah organisasi namun kepemimpinan juga patut untuk diperhitungkan

---

<sup>2</sup>Muhammad Hamdhan, Skripsi "*Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah dalam Manajemen Kesiswaan di Madrasah Aliyah Negeri Lamongan*" (Surabaya: Perpustakaan IAIN Sunan Ampel Surabaya. 2009).

<sup>3</sup>Ayun Sundawati, Skripsi "*Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Peningkatan Kinerja Guru di SMA N 1 Kota Mojokerto*" (Surabaya: Perpustakaan IAIN Sunan Ampel Surabaya. 2010).

sebab tanpa kepemimpinan yang baik, maka organisasi tidak bisa berjalan dengan baik.

Dengan kata lain, kepemimpinan dalam suatu organisasi atau lembaga mempunyai peranan yang sangat vital. Model kepemimpinan yang diterapkan sangat menentukan intensitas keterlibatan anggotanya dalam kegiatan yang direncanakan. Bagaimana model keterlibatan anggota dalam kegiatan akan mempengaruhi gerak langkah organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perlu disadari bahwa meskipun semua anggota terlibat dalam kegiatan, faktor kepemimpinan masih tetap merupakan faktor penentu bagi efektifitas dan efisiensi kegiatan organisasi.<sup>4</sup>

#### 1. Pengertian Pola Kepemimpinan

Pola adalah model, cara kerja, atau sistem. Kepemimpinan adalah suatu proses, perilaku atau hubungan yang menyebabkan suatu kelompok dapat bertindak secara bersama-sama atau secara bekerja sama atau sesuai dengan aturan atau sesuai dengan tujuan bersama.<sup>5</sup>

Kepemimpinan adalah sekumpulan dari serangkaian kemampuan dan sifat-sifat kepribadian, termasuk di dalamnya kewibawaan, untuk dijadikan sebagai sarana dalam rangka meyakinkan yang dipimpinnya agar mereka mau dan dapat melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan rela, penuh semangat, ada kegembiraan batin, serta merasa tidak terpaksa.<sup>6</sup>

Menurut M. Karyadi dalam bukunya yang berjudul kepemimpinan menyatakan, Kepemimpinan adalah memproduksi dan memancarkan pengaruh terhadap kelompok-kelompok orang-orang tertentu sehingga mereka bersedia (*willing*) untuk berubah pikiran, pandangan, sikap, kepercayaan, dan sebagainya.<sup>7</sup>

---

<sup>4</sup>Sukamto, *Kepemimpinan Kiai dalam Pesantren*, cet I ( Jakarta: PT. Pustaka LP3ES, 1999), hlm 20.

<sup>5</sup>Sarlito Wirawan Sarwono, *Psikologi Sosial: Psikologi Kelompok dan Psikologi Terapan*, (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hlm 40.

<sup>6</sup>Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*,Cet XVI (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006), hlm 26.

<sup>7</sup>M. Karyadi, *Kepemimpinan*, (Bandung: Karya Nusantara, 1989), hlm. 3.

Menurut DR. Hadari Nawawi didalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan Menurut Islam* mengatakan, Kepemimpinan adalah sebagai perihal memimpin berisi kegiatan menuntun, membimbing, memandu, menunjukkan jalan, mengepalai, melatih agar orang-orang yang dipimpin dapat mengerjakan sendiri.<sup>8</sup>

Menurut Hendiyat Soetopo dan Wasty Soemanto dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, Kepemimpinan adalah suatu kegiatan dalam membimbing suatu kelompok sedemikian rupa sehingga tercapai tujuan dari kelompok itu yaitu tujuan bersama.<sup>9</sup>

Menurut Wahdjosumidjo dalam bukunya yang berjudul *Kepemimpinan dan Motivasi*, Kepemimpinan adalah:<sup>10</sup>

- a) Sesuatu yang melekat pada diri seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu seperti: Kepribadian (*personality*), Kemampuan (*ability*), dan Kesanggupan (*capability*).
- b) Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan (*activity*) pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan (*posisi*) serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri.
- c) Kepemimpinan adalah sebagai proses antar hubungan antar interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi.

Dari berbagai pakar tersebut, dapat diambil kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses kegiatan mempengaruhi, mengorganisasi, menggerakkan, mengarahkan, membimbing, mengajak orang lain untuk melaksanakan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan bersama yang ditetapkan mencakup:

- a. Keterlibatan orang lain atau kelompok orang dalam mencapai tujuan.
- b. Adanya faktor tertentu yang ada pada pemimpin sehingga orang lain bersedia digerakkan atau dipengaruhi.

---

<sup>8</sup>Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, (Yogyakarta: Gajah Mada Universiti Press, 1993), hlm. 28.

<sup>9</sup>Hendiyat Soetopo dan Wasti Soemanto, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988), hlm. 1.

<sup>10</sup>Wahjosumidjo, *Kepemimpinan dan Motivasi*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1987), hlm. 26.

c. Adanya usaha untuk mengarahkan dan mempengaruhi perilaku orang lain

Pola atau gaya kepemimpinan adalah cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan.<sup>11</sup> Dengan berusaha mempengaruhi perilaku orang-orang yang dikelolanya.<sup>12</sup> Sedangkan Menurut Mulyasa dalam bukunya yang berjudul *Menjadi Kepala Sekolah Profesional* bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja demi mencapai tujuan. Dalam kaitannya dengan peranan gaya kepemimpinannya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Perlu dipahami bahwa setiap pemimpin bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya. Sebagai pemimpin harus memiliki kemampuan diantaranya yang berkaitan dengan: a). Pembinaan disiplin, b). Pembangkitan Motivasi, c). Penghargaan.

Sedangkan Mastuhu mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu seni memanfaatkan seluruh daya (dana, sarana, dan tenaga) pesantren untuk mencapai tujuan pesantren. “*Seni*” memanfaatkan daya tersebut adalah cara menggerakkan dan mengarahkan unsur pelaku pesantren untuk berbuat sesuai dengan kehendak pemimpin pesantren dalam rangka mencapai tujuan pesantren.<sup>13</sup>

Menurut beberapa penelitian ada 5 (lima) praktek mendasar pemimpin yang memiliki kualitas kepemimpinan unggul, yaitu:

- a. Pemimpin yang menantang proses
- b. Memberikan inspirasi wawasan bersama
- c. Memungkinkan orang lain dapat bertindak dan berpartisipasi
- d. Mampu menjadi penunjuk jalan
- e. Memotivasi bawahan.

## 2. Gaya Kepemimpinan

---

<sup>11</sup>Ngalim Purwanto, *Ibid.*, hlm. 48.

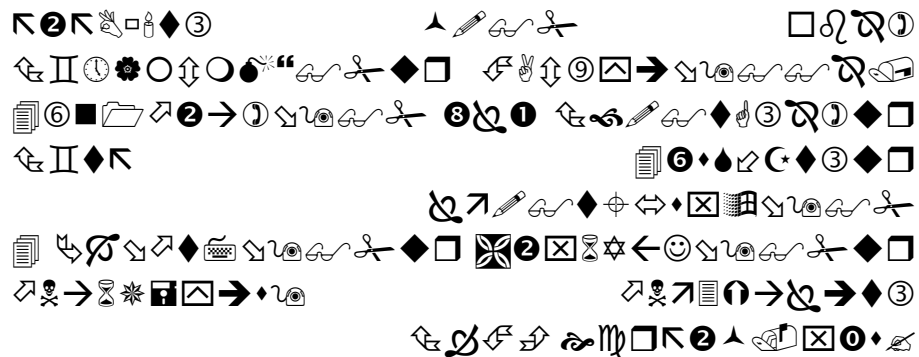
<sup>12</sup>Agus Darma, *Managemen Supervisi, Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), hlm. 144.

<sup>13</sup>Mastuhu, *Memberdayakan Sistem Pendidikan Islam*, (Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu, 1999), hlm 105.

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk suatu pola atau bentuk tertentu.

Hersey dan Blanchard berpendapat bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya merupakan perwujudan dari tiga komponen, yaitu pemimpin itu sendiri, bawahan, serta situasi dimana proses kepemimpinan tersebut diwujudkan.<sup>14</sup>

Allah SWT berfirman:



*“Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepada mu agar kamu dapat mengerti”.*

(QS. An-Nahl: 90)

ما من عبد يستر عيه الله رعية يموت يوم يموت وهو غاش لرعيته

الأحرم الله عليه الجنة

*“Tiada seorang manusia pun yang diserahkan Allah tugas memimpin rakyat yang meninggal dunia pada hari kematiannya, padahal dia seorang penipu rakyat melainkan Allah mengharamkan surge baginya”.*

(Bukhari dan Muslim)

<sup>14</sup><http://aparaturnegara.bappenas.go.id/data/Kajian/Kajian2003/Dimensi%20&%20Dinamika%20KEPIM%20ABAD%2021.doc>

Pengertian pemimpin (*ar ra'i*) adalah bahwa sesungguhnya Allah SWT menyerahkan kepada seseorang urusan pemerintahan rakyat, dengan tugas menjalankan pemerintahan untuk kemaslahatan mereka dan memberikan kepadanya kekuasaan mengendalikan urusan mereka. Pemimpin adalah pemelihara yang diberi kepercayaan untuk mengurus urusan rakyat.<sup>15</sup>

Munculnya seorang pemimpin dapat dijelaskan dengan teori yang ada. Paling tidak terdapat tiga teori tentang kemunculan pemimpin, yaitu teori genetis, sosial dan ekologis/sintesis. Ketiga teori munculnya pemimpin tersebut dapat diringkas dalam tabel berikut.<sup>16</sup>

**Tabel I:** Teori munculnya pemimpin

Teori Munculnya Pemimpin		
Teori Genetis	Teori Sosial	Teori Ekologis/ Sintesis
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pemimpin itu tidak dibuat, tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat yang luar biasa sejak lahir.</li> <li>➤ Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi dan kondisi tertentu.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Pemimpin itu harus disiapkan, dididik dan dibentuk, tidak terlahir begitu saja.</li> <li>➤ Setiap orang bisa menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan, serta didorong oleh kemauan sendiri.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Seorang akan sukses menjadi pimpinan, bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan tuntutan lingkungan ekologisnya.</li> </ul>

Berikut ini adalah beberapa teori tentang kepemimpinan yang dirangkum oleh Kartini Kartono dari G.R. Terry.

#### 1) Teori otokratis dan pemimpin otokratis

Kepemimpinan dalam teori ini didasarkan atas perintah-perintah, paksaan, dan tindakan-tindakan yang *arbitrer* (sebagai wasit). Ia melakukan pengawasan yang ketat, agar semua pekerjaan berlangsung

<sup>15</sup> Ibnu Hamzah Al Husaini Al Hanafi Ad Damsyiqi, *Asbabul Wurud*, (Jakarta: Kalam Mulia, 2005). hlm. 242.

<sup>16</sup> Ara Hidayat, Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan (Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah)*, (Bandung: Pustaka Educa, 2010), hlm. 85.

secara efisien. Kepemimpinannya berorientasi pada struktur organisasi dan tugas-tugas. Pemimpin tersebut pada dasarnya selalu mau berperan sebagai pemain orkes tunggal dan berambisi untuk merajai situasi. Karena itu, dia disebut *otokrat* keras. Pada intinya *otokrat* keras itu memiliki sifat-sifat tepat, seksama, sesuai dengan prinsip, namun keras dan kaku. Pemimpin tidak akan pernah mendelegasikan otoritasnya. Lembaga atau organisasi yang dipimpinnya merupakan *a one-man show*. Dengan keras ia menekankan prinsip-prinsip “*business is business*”, “waktu adalah uang” untuk bisa makan, orang harus bekerja keras, yang kita kejar adalah kemenangan mutlak. Sikap dan prinsipnya sangat *konservatif*. Pemimpin hanya akan bersikap baik terhadap orang-orang yang patuh serta loyal dan sebaliknya, dia akan bertindak keras dan kejam terhadap mereka yang membangkang.

## 2) Teori psikologis

Teori ini menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin adalah memunculkan dan mengembangkan sistem motivasi terbaik, untuk merangsang kesediaan bekerja para pengikut dan anak buah. Pemimpin merangsang bawahan agar mereka mau bekerja, guna mencapai sasaran-sasaran organisatoris dan untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi. Oleh karena itu, pemimpin yang mampu memotivasi orang lain akan sangat mementingkan aspek-aspek psikis manusia, seperti pengakuan (*recognizing*), martabat, status sosial. Kepastian emosional, memperhatikan keinginan dan kebutuhan pegawai, kegairahan kerja, minat, suasana dan hati.

## 3) Teori sosiologis

Kepemimpinan dianggap sebagai usaha-usaha untuk melancarkan antarrelasi dalam organisasi dan sebagai usaha untuk menyelesaikan setiap konflik organisatoris antara para pengikutnya. Agar tercapai kerja sama yang baik, pemimpin menetapkan tujuan-tujuan, dengan menyertakan para pengikut dalam pengambilan keputusan terakhir. Selanjutnya juga mengidentifikasi tujuan, dan kerap kali memberikan



petunjuk yang diperlukan bagi para pengikut untuk melakukan setiap tindakan yang berkaitan dengan kepentingan kelompoknya.

4) Teori *laissez faire*

Kepemimpinan *laissez faire* ditampilkan seorang tokoh “ketua dewan” yang sebenarnya tidak mampu mengurus dan dia menyerahkan tanggung jawab serta pekerjaan kepada bawahan atau kepada semua anggota. Pemimpin adalah seorang “ketua” yang bertindak sebagai simbol. Pemimpin semacam ini biasanya tidak memiliki keterampilan teknis.

5) Teori kelakuan pribadi

Kepemimpinan jenis ini akan muncul berdasarkan kualitas-kualitas pribadi atau pola-pola kelakuan para pemimpinnya. Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin selalu berkelakuan kurang lebih sama, yaitu tidak melakukan tindakan-tindakan yang identik sama dalam setiap situasi yang dihadapi. Pemimpin dalam kategori ini harus mampu mengambil langkah-langkah yang paling tepat untuk suatu masalah. Sedangkan masalah sosial itu tidak akan pernah identik sama di dalam runtutan waktu yang berbeda.

6) Teori sifat orang-orang besar

Cikal bakal seorang pemimpin dapat di prediksi dan dilihat dengan melihat sifat, karakter dan perilaku orang-orang besar yang terbukti sudah sukses dalam menjalankan kepemimpinannya. Sehingga ada beberapa ciri unggul sebagai *predisposisi* yang diharapkan akan dimiliki oleh seorang pemimpin, yaitu memiliki intelegensi tinggi, banyak inisiatif, energik, punya kedewasaan emosional, memiliki daya persuasif dan keterampilan komunikatif, memiliki kepercayaan diri, peka kreatif, mau memberikan partisipasi sosial yang tinggi.

7) Teori situasi

Teori situasi berpandangan bahwa munculnya seorang pemimpin bersamaan masa pergolakan, kritis seperti revolusi, pemberontakan dan lain-lain. Pada saat itulah akan muncul seorang pemimpin yang mampu

mengatasi persoalan-persoalan yang nyaris tidak dapat diselesaikan oleh orang-orang biasa. Pemimpin semacam ini muncul sebagai penyelamat dan cocok untuk situasi tertentu. Dalam bahasa lain biasa dikenal dengan “*satrio peningit*”, orang pilihan atau “*imam mahdi*”.<sup>17</sup>

Gaya/tipe artinya sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Berikut adalah beberapa gaya/tipe kepemimpinan, antara lain:

1) Tipe kepemimpinan karismatik

Dalam kepemimpinan karismatik memiliki energi, daya tarik dan pembawa yang luar biasa untuk mempengaruhi orang lain, sehingga ia mempunyai pengikut yang sangat besar jumlahnya dan pengawal-pengawal yang bisa dipercaya. Sampai sekarang pun orang tidak mengetahui benar sebab-sebabnya mengapa seseorang itu memiliki karisma besar. Dia dianggap mempunyai kekuatan ghaib (*supernatural power*) dan kemampuan-kemampuan yang *superhuman*, yang diperolehnya sebagai karunia Yang Maha Kuasa. Dia banyak memiliki inspirasi, keberanian, dan berkeyakinan teguh pada pendirian sendiri. Totalitas kepribadian pemimpin itu memancarkan pengaruh dan daya tarik yang teramat besar.

2) Tipe kepemimpinan paternalistik

Yaitu tipe kepemimpinan kebapakan, dengan sifat-sifat antara lain sebagai berikut:

- a) Menganggap bawahannya sebagai manusia yang tidak/belum dewasa, atau anak-anak sendiri yang perlu dikembangkan.
- b) Bersikap terlalu melindungi.
- c) Jarang memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengambil keputusan sendiri.
- d) Hampir-hampir tidak pernah memberikan kesempatan kepada bawahan untuk berinisiatif.

---

<sup>17</sup>*Ibid.*, hlm. 88.

e) Tidak memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan imajinasi dan kreativitasnya.

f) Selalu bersikap maha-tahu dan maha benar.

### 3) Tipe kepemimpinan otoriter

Kepemimpinan ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak dan harus dipenuhi. Pemimpin selalu mau berperan sebagai pemain tunggal. Pada *a one-man show*, dia sangat berambisi untuk merajai situasi. Setiap perintah dan kebijakan ditetapkan tanpa berkonsultasi dengan bawahannya. Anak buah tidak pernah diberi informasi mendetail mengenai rencana dan tindakan yang harus dilakukan. Semua pujian dan kritik terhadap segenap anak buah diberikan atas pertimbangan pribadi pemimpin sendiri.<sup>18</sup>

Dalam kepemimpinan yang otokratis, pemimpin bertindak sebagai diktator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Baginya memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. Penafsirannya sebagai pemimpin tidak lain adalah menunjukkan dan memberi perintah. Kewajiban anggota atau bawahan hanyalah mengikuti dan menjalankan tidak boleh membantah ataupun mengajukan saran. Seorang pemimpin dapat dikategorikan pada tipe otokratik, antara lain:

- 1) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi
- 2) Mengidentikkan tujuan pribadi dengan tujuan organisasi
- 3) Menganggap bawahan sebagai alat semata
- 4) Tidak mau menerima kritik, saran, dan pendapat
- 5) Terlalu bergantung kepada kekuasaan formalnya
- 6) Dalam tindakan penggerakannya sering mempergunakan *approach* yang mengandung unsur paksaan dan *punitif* (bersifat menghukum)<sup>19</sup>

### 4) Tipe kepemimpinan demokratis

---

<sup>18</sup>*Ibid.*, hlm. 90.

<sup>19</sup>Ngalim Purwanto, *Ibid.*, hlm. 48.

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada manusia, dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan, dengan penekanan pada rasa tanggung jawab internal (pada diri sendiri) dan kerja sama yang baik. Kekuatan kepemimpinan demokratis ini bukan terletak pada “person atau individu pemimpin”, tetapi kekuatan justru terletak pada partisipasi aktif dari setiap kelompok.

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu dan mendengarkan nasihat dan sugesti bawahan. Juga bersedia mengakui keahlian para *spesialis* dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat. Kepemimpinan demokratis sering disebut sebagai kepemimpinan *group developer*.

Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin ditengah-tengah anggota kelompoknya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam tindakan dan usaha-usahanya, ia selalu berpangkal pada kepentingan dan kebutuhan kelompoknya, dan mempertimbangkan kesanggupan serta kemampuan kelompoknya. Pemimpin yang demokratis dalam melaksanakan tugasnya, ia mau menerima dan bahkan mengharapkan pendapat dan saran-saran dari kelompoknya. Juga kritik-kritik yang membangun dari para anggota diterimanya sebagai umpan balik dan dijadikan bahan pertimbangan dalam tindakan-tindakan berikutnya. Ia juga mempunyai kepercayaan terhadap diri sendiri dan menaruh kepercayaan pula pada anggota-anggotanya bahwa mereka mempunyai kesanggupan bekerja dengan baik dan bertanggung jawab. Diantara sifat-sifat atau ciri-ciri pemimpin yang demokratik adalah.<sup>20</sup>

---

<sup>20</sup>Sondang Siagian, *Ibid.*, hlm. 36.

- a) Dalam proses penggerakan bawahan selalu bertitik tolak dari pendapat bahwa manusia itu adalah makhluk yang termulia di dunia.
  - b) Selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi para bawahannya
  - c) Ia senang menerima saran, pendapat, bahkan kritik dari bawahannya
  - d) Selalu berusaha mengutamakan kerja sama dan teamwork dalam usaha mencapai tujuan
  - e) Dengan ikhlas memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada bawahannya untuk berani bertindak meskipun mungkin berakibat pada kesalahan yang kemudian dibimbing dan diperbaiki agar bawahan itu tidak lagi berbuat kesalahan yang sama, akan tetapi lebih berani untuk bertindak di masa depan
  - f) Selau berusaha untuk menjadikan bawahannya lebih sukses dari padanya
  - g) Berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pemimpin.
- 5) Tipe kepemimpinan *Laissez faire*

Pada tipe kepemimpinan *laissez faire* ini sang pemimpin praktis tidak memimpin, dia membiarkan kelompoknya dan setiap orang berbuat semau sendiri. Pemimpin tidak berpartisipasi sedikit pun dalam kegiatan kelompoknya. Semua pekerjaan dan tanggung jawab harus dilakukan oleh bawahan sendiri. Dia merupakan pemimpin simbol, dan biasanya tidak memiliki keterampilan teknis sebab duduknya sebagai direktur atau pemimpin-ketua dewan, komandan, atau kepala biasanya diperoleh melalui penyogokan, suapan atau sistem nepotisme.<sup>21</sup>

Dalam tipe kepemimpinan ini sebenarnya pemimpin tidak memberikan pimpinan. Tipe ini diartikan sebagai membiarkan orang-orang berbuat sekehendaknya. Pemimpin yang termasuk tipe ini sama sekali tidak memberikan kontrol dan koreksi terhadap pekerjaan anggota- anggotanya. Pembagian tugas dan kerja sama diserahkan

---

<sup>21</sup>Ara Hidayat, Imam Machali, *Ibid.*, hlm. 90.

kepada anggota-anggota kelompok, tanpa petunjuk atau saran-saran dari pimpinan. Kekuasaan dan tanggung jawab bersimpang siur, berserakan diantara anggota-anggota kelompok, tidak merata. Tingkat keberhasilan organisasi atau lembaga yang dipimpin dengan gaya *laissez faire* semata-mata disebabkan karena kesadaran dan dedikasi beberapa anggota kelompok, dan bukan karena pengaruh dari pimpinannya. Sifat kepemimpinan dalam tipe ini tidak tampak, anggota kelompok bekerja menurut kehendaknya masing-masing tanpa adanya pedoman kerja yang baik. Di sini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bahwa dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan, maka semua usahanya akan dapat berhasil.<sup>22</sup>

### 3. Suksesi Kepemimpinan Pesantren

Perkembangan sebuah pesantren bergantung sepenuhnya kepada kemampuan pribadi kyainya. Kyai merupakan elemen yang paling pokok dari sebuah pesantren. Itulah sebabnya kelangsungan hidup sebuah pesantren sangat bergantung pada pesantren tersebut untuk memperoleh seorang kyai pengganti yang berkemampuan cukup tinggi pada waktu ditingal mati kyainya.

Kepemimpinan pesantren selama ini pada umumnya bercorak alami. Baik pengembangan pesantren maupun proses pembinaan calon pimpinan yang akan menggantikan pimpinan yang ada, belum memiliki bentuk yang teratur dan menetap.

Kebanyakan orang menyimpulkan bahwa lembaga-lembaga pesantren mempunyai kelemahan dalam mendidik pemimpin penerus, hal ini bisa dibenarkan karena terbukti dari sejarah jarang sekali pesantren dapat bertahan lebih dari satu abad. Namun para kyai menyadari akan adanya hal ini, seorang kyai selalu memikirkan kelangsungan hidup pesantrennya sendiri setelah ia meninggal.

---

<sup>22</sup>Hendiyat Soetopo, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1988), hlm. 8.

Sarana para kyai yang paling utama dalam usaha melestarikan tradisi pesantren ialah membangun solidaritas dan kerjasama sekuat-kuatnya antara sesama mereka. Cara praktis yang ditempuh diantaranya: mengembangkan suatu tradisi bahwa keluarga yang terdekat harus menjadi calon kawat pengganti kepemimpinan pesantren, mengembangkan suatu jaringan aliansi perkawinan endogamous antara keluarga kyai, dan mengembangkan transmisi pengetahuan dan rantai transmisi intelektual antara sesama kyai dan keluarganya.<sup>23</sup>

a. Pola suksesi kepemimpinan pesantren

Pergantian kepemimpinan dalam pesantren, estafeta kepemimpinannya adalah dari-ke: pendiri-anak-menantu-cucu-santri senior. Artinya ahli waris I, adalah anak laki-laki pendiri pondok pesantren dan dianggap cocok oleh masyarakat untuk menjadi kyai, baik dari kesalehan maupun kedalaman ilmu agamanya.<sup>24</sup>

Pola pergantian pimpinan dalam pesantren kebanyakan masih bersifat alami seperti meninggalnya pimpinan pesantren, pergantian pimpinan berlangsung tiba-tiba dan tidak direncanakan. Pola pergantian pemimpin yang berlangsung secara tiba-tiba atau mendadak ini sering kali membawa perbedaan pendapat dan saling berlawanan diantara calon-calon pengganti. Upaya untuk mengatasi perbedaan pendapat itu sering kali mengambil waktu sangat panjang, hingga tegaknya kepemimpinan kharismatik yang baru.<sup>25</sup>

b. Kaderisasi pesantren

Kaderisasi pondok pesantren merupakan syarat yang harus ada pada setiap organisasi termasuk pondok pesantren. Kaderisasi ini harus benar-benar diperhatikan karena banyak pondok pesantren yang kegiatannya menjadi mati, dikarenakan wafatnya pimpinan pondok pesantren. Hal ini dikarenakan yang dapat diturunkan kepada

---

<sup>23</sup>Zamarkhasi Dhofier, *Tradisi Pesantren*. (Jakarta: LP3ES), hlm. 61- 62.

<sup>24</sup>Mastuhu, *Ibid.*, hlm. 123.

<sup>25</sup>Abdurrahman Wahid, *Menggerakkan Tradisi Esai-esai Pesantren*, (Yogyakarta: LKiS, 2001), hlm. 135.

penerusnya adalah ilmu sedangkan kharisma pimpinan pondok pesantren tidak dapat diwariskan, maka upaya kaderisasi menjadi sangat penting. Langkah-langkah kaderisasi modern dalam pesantren antara lain melalui tahapan aktivitas sebagai berikut:

- 1) Seleksi kader potensial sejak dini. Seleksi ini menyangkut, baik kemampuan akademis, maupun kualitas kepribadian, dan kemampuan komunikasi sosialnya.
  - 2) Pendidikan umum dan pendidikan khusus yang menunjang kebutuhan kader untuk melaksanakan tugas di masa yang akan datang di pesantren.
  - 3) Evaluasi bertahap, baik yang menyangkut kemampuan personal akademik maupun sosialnya.
  - 4) Pendidikan remedial bagi santri kader yang mengalami ketertinggalan dalam proses pendidikan yang ditargetkan.
  - 5) Praktek magang, untuk mempraktekkan hasil-hasil pendidikan kader yang telah diterima.
  - 6) Sertifikasi kader untuk menentukan apakah seorang kader telah memenuhi target ditetapkan atau masih belum.<sup>26</sup>
4. Model pengambilan keputusan

Pengambilan putusan merupakan kegiatan yang selalu kita jumpai dalam setiap kegiatan kepemimpinan. Bahkan dapat juga dikatakan, bagaimana cara pengambilan putusan yang dilakukan oleh seorang pemimpin menunjukkan bagaimana gaya kepemimpinannya. Dengan demikian, pengambilan putusan merupakan fungsi kepemimpinan yang turut menentukan proses dan tingkat keberhasilan kepemimpinan itu sendiri.

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap suatu masalah yang dihadapi. Pendekatan yang sistematis itu menyangkut pengetahuan tentang hakikat masalah yang dihadapi itu, pengumpulan fakta dan data yang relevan dengan masalah yang dihadapi,

---

<sup>26</sup>Sulthon, *Ibid.*, hlm. 66.



analisis masalah dengan mempergunakan fakta dan data, mencari alternative pemecahan, menganalisis setiap alternatif yang paling rasional, dan penilaian dari hasil yang dicapai sebagai akibat yang diambil.

Sehingga menjadi syarat bagi seorang pemimpin untuk mempunyai keberanian dalam mengambil keputusan secara cepat, tepat, praktis dan rasional serta memikul tanggung jawab atas akibat dari keputusan yang diambil. Keberanian itu dapat timbul jika:

- a) Pemimpin mempunyai kemampuan analisis yang tinggi
- b) Pemimpin mengetahui pengaruh dari faktor lingkungan tempat organisasi yang dipimpinya bergerak
- c) Secara teknis mengetahui apa yang hendak dicapai oleh organisasi yang dipimpinya
- d) Pemimpin yang bersangkutan memiliki pengetahuan yang mendalam tentang dirinya sendiri, kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahannya
- e) Pemimpin mendalami tentang perilaku bawahan, karena dalam rangka kepemimpinan perilaku bawahan itu sangat besar pengaruhnya dalam berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuan<sup>27</sup>.

Karena kepemimpinan pesantren itu bersifat unik, berbeda dari pembuatan keputusan dalam lembaga pendidikan formal yang cenderung rasional ilmiah, maka teknik pembuatan keputusan di dalamnya lebih bersifat emosional-subyektif. Para kyai tidak akan tergesa-gesa dalam mengambil keputusan terhadap suatu masalah. Mereka tidak hanya mempertimbangkan secara nalar, namun diikuti oleh gerakan hati nuraninya yang paling dalam dan tidak lupa menyandarkan secara vertikal munajat untuk beristikharoh kepada Allah. Gaya pengambilan keputusan ini lebih mendasarkan kepada budaya khas pesantren dan masih melekat dalam kyai pesantren di tanah air. Diantara model pengambilan keputusan yang dilakukan dalam pesantren adalah:

- 1) Model Klasik

---

<sup>27</sup>Sondang Siagian, *Ibid.*, hlm. 38-39.

Model klasik berasumsi bahwa keputusan harus dibuat sepenuhnya secara rasional melalui optimalisasi strategi untuk mencari alternatif terbaik dalam rangka memaksimalkan pencapaian tujuan dan sasaran lembaga. Langkah-langkahnya meliputi a) masalah diidentifikasi, b) tujuan dan sasaran ditetapkan, c) semua alternatif yang mungkin diinventarisasi, d) konsekuensi dari masing-masing alternatif dipertimbangkan, e) semua alternatif dinilai, f) alternatif terbaik dipilih, dan g) keputusan dilaksanakan dan dievaluasi.

Dalam model klasik ini menuntut a) tersedianya sumber daya intelektual yang berlatar akademik b) langkah-langkah ilmiah yang kaku dan c) terlalu terspesialisasi secara profesional.<sup>28</sup>

## 2) Model Administratif

Dalam pengambilan keputusan model administratif ini berasumsi dasar sebagai berikut:

- a) Proses pembuatan keputusan merupakan siklus peristiwa yang mencakup identifikasi dan diagnosis terhadap suatu kesulitan, prakarsa terhadap rencana, dan penilaian terhadap keberhasilannya.
- b) Esensi administrasi pendidikan terletak pada kinerja proses pembuatan keputusan yang melibatkan individu atau kelompok dalam organisasi.
- c) Berpikir yang sempurna dalam pembuatan keputusan adalah hal yang mustahil
- d) Fungsi utama penyelenggaraan pendidikan adalah menyiapkan lingkungan yang kondusif bagi setiap anggota organisasi pendidikan untuk terlibat dalam pembuatan keputusan.
- e) Proses pembuatan keputusan merupakan pola tindakan yang umum terjadi dalam penyelenggaraan semua bidang tugas dan fungsi lembaga.

---

<sup>28</sup>M. sulthon. Moh. Khusnuridlo, *Manajemen Pondok Pesantren dalam Perspektif Global* (Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2006), hlm. 52.

f) Proses pembuatan keputusan berlangsung dengan bentuk generalisasi yang sama dalam organisasi yang kompleks.<sup>29</sup>

3) Model partisipatif (*participative decision making*)

*Participative decision making* adalah cara pengambilan putusan dengan mengikutsertakan bawahan. Cara pengambilan putusan dengan cara ini dapat meningkatkan keefektifan organisasi.

Salah satu tolak ukur utama yang biasa digunakan untuk mengukur efektivitas kepemimpinan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan dalam suatu organisasi ialah kemampuan dan kemahirannya dalam mengambil keputusan.

Partisipasi bawahan dalam pembuatan keputusan di pesantren dianggap penting karena, partisipasi akan meningkatkan komunikasi antar guru dan administrator sekaligus meningkatkan kualitas pembuatan keputusan pendidikan pesantren. Kedua, partisipasi akan dapat memberi kontribusi terhadap mutu kerja mereka. Dan ketiga, partisipasi dapat mendorong profesionalisasi pendidikan dan demokratisasi lembaga pesantren.

Tetapi ada beberapa syarat untuk menentukan perlu tidaknya bawahan diikutsertakan atau berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, yaitu:

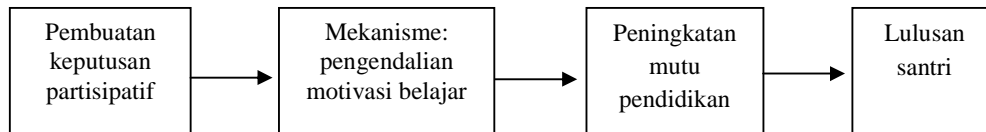
- a) Relevansi: apakah ada relevansi antara masalah yang dipecahkan dengan kepentingan bawahan.
- b) Keahlian: apakah bawahan cukup mempunyai pengetahuan tentang masalah yang akan dipecahkan
- c) Yurisdiksi: apakah bawahan mempunyai hak secara legal untuk ikut serta mengambil bagian dalam proses pengambilan keputusan.
- d) Kesiapan: apakah bawahan mempunyai kemauan dan bersedia untuk ikut serta dalam pengambilan keputusan.<sup>30</sup>

---

<sup>29</sup>*Ibid.*, hlm. 52- 53.

<sup>30</sup>Ngalim Purwanto, *Ibid.*, hlm. 71.

Adapun tujuan akhir dari proses pembuatan keputusan partisipatif dalam pesantren adalah dihasilkan lulusan santri berkualitas melalui peningkatan proses pendidikan dan pengajaran pesantren yang bermutu. Dasar pemikiran ini dapat dipertegas oleh model berikut:<sup>31</sup>



**Bagan 1.** Model analisis hasil pendidikan pesantren melalui pembuatan keputusan partisipatif .

Para pemimpin organisasi khususnya lembaga pendidikan harus mampu bekerja sama dengan atau melalui stafnya untuk membuat keputusan yang inovatif dalam rangka mencapai tujuan tertentu secara efektif, efisien, dan akuntabel.

Keputusan organisasi yang dimaksudkan idealnya menampilkan sosok sebagai berikut:<sup>32</sup>

a) Keputusan yang baru

Keputusan yang dibuat seharusnya mampu membawa organisasi kepada perubahan dan inovasi baru yang memungkinkan organisasi pendidikan berjalan lebih dinamis dan produktif.

b) Keputusan berbasis informasi

Keputusan yang dibuat didasari atas informasi yang bermutu, dengan demikian tidak diambil dari satu sudut tinjauan saja. Data atau informasi yang diperlukan dalam kerangka pembuatan keputusan harus baru dan inovatif.

c) Keputusan yang realistis

Keputusan yang realistis memiliki arti bahwa keputusan tersebut disesuaikan dengan daya dukung sumber daya organisasi untuk merealisasikannya.

<sup>31</sup>Sulthon, *Ibid.*, hlm. 55.

<sup>32</sup>Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), hlm. 241- 242.

d) Keputusan yang fleksibel

Keputusan yang fleksibel mengandung makna dimungkinkan dilakukan dekontinuitas, manakala ada gagasan baru, perubahan situasi, atau keputusasaan dalam implementasinya.

e) Keputusan yang diterima dan mendapatkan dukungan penuh oleh pihak- pihak yang Berkepentingan tanpa didukung oleh SDM yang ada, sehebat apapun keputusan yang dibuat tidak akan ada maknanya di tingkat praktis.

Pengambilan keputusan sangat berpengaruh dalam kemajuan dan pengembangan sebuah organisasi terutama lembaga pendidikan, seorang pimpinan harus mempunyai strategi keputusan.<sup>33</sup> Diantaranya keahlian dalam perancangan strategi, seorang pemimpin harus mampu memusatkan perhatian pada tujuan, tidak terperangkap dengan hal detail, kemampuan merasakan apa yang terjadi didalam dan diluar organisasi, kemampuan merespon secara tepat sasaran dan kemampuan untuk menentukan pendekatan terbaik dalam mencapai tujuan organisasi dan tujuan personal.

### C. Konsep Kualitas Pendidikan

#### 1. Pengertian mutu terpadu

Arti dasar dari kata kualitas menurut Dahlan Al-Barry dalam Kamus Modern Bahasa Indonesia adalah “*kualitet*”, “mutu, baik buruknya barang”.<sup>34</sup> Seperti halnya yang dikutip oleh Quraish Shihab yang mengartikan kualitas sebagai tingkat baik buruk sesuatu atau mutu sesuatu.<sup>35</sup>

Sedangkan kalau diperhatikan secara etimologi, mutu atau kualitas diartikan dengan kenaikan tingkatan menuju suatu perbaikan atau kemapanan. Sebab kualitas mengandung makna bobot atau tinggi rendahnya sesuatu. Jadi dalam hal ini kualitas pendidikan adalah

---

<sup>33</sup>Fachmi Basyaib, *Teori Pembuatan Keputusan*, (Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2006), hlm. 11- 12.

<sup>34</sup>M. Dahlan Al Barry, *Kamus Modern Bahasa Indonesia*, Arloka, (Yogyakarta, 2001), hlm. 329.

<sup>35</sup>Quraish. Shihab, *Membumikan Al-Quran*, Mizan, (Bandung, 1999), hlm. 280.

pelaksanaan pendidikan disuatu lembaga, sampai dimana pendidikan di lembaga tersebut telah mencapai suatu keberhasilan.<sup>36</sup> Menurut Supranta kualitas adalah sebuah kata yang bagi penyedia jasa merupakan sesuatu yang harus dikerjakan dengan baik.<sup>37</sup> Sebagaimana yang telah dipaparkan oleh Guets dan Davis dalam bukunya Tjiptono menyatakan kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, jasa, manusia, proses, dan lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan.<sup>38</sup> Kualitas pendidikan menurut Ace Suryadi dan H.A.R Tilaar merupakan kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin.<sup>39</sup>

Di dalam konteks pendidikan, pengertian kualitas atau mutu dalam hal ini mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Dari konteks “proses” pendidikan yang berkualitas terlibat berbagai input (seperti bahan ajar: kognitif, afektif dan, psikomotorik), metodologi (yang bervariasi sesuai dengan kemampuan guru), sarana sekolah, dukungan administrasi dan sarana prasarana dan sumber daya lainnya serta penciptaan suasana yang kondusif. Dengan adanya manajemen sekolah, dukungan kelas berfungsi mensinkronkan berbagai input tersebut atau mensinergikan semua komponen dalam interaksi (proses) belajar mengajar, baik antara guru, siswa dan sarana pendukung di kelas atau di luar kelas, baik dalam konteks kurikuler maupun ekstra-kurikuler, baik dalam lingkungan substansi yang akademis maupun yang non akademis dalam suasana yang mendukung proses belajar pembelajaran.

Kualitas dalam konteks “hasil” pendidikan mengacu pada hasil atau prestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun waktu tertentu (apakah tiap akhir cawu, akhir tahun, 2 tahun atau 5 tahun, bahkan 10

---

<sup>36</sup>Jurnal Ilmu Pendidikan Mutu Pendidikan Sekolah Dasar Di Daerah Diseminasi oleh A. Supriyanto, November 1997, Jilid 4, IKIP, 1997, hlm. 225.

<sup>37</sup>Supranta. J, *Metode Riset*, PT Rineka Cipta, (Jakarta, 1997), hlm. 288.

<sup>38</sup>Tjiptono, Fandy, *Manajemen Jasa* Edisi I Cet II, Andi Offcet, (Yogyakarta, 1995), hlm. 51.

<sup>39</sup>Ace Suryadi dan H.A.R Tilaar, *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar*, PT.Remaja Rosdakarya, (Bandung, 1993), hlm. 159.

tahun). Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan (student achievement) dapat berupa hasil test kemampuan akademis, misalnya ulangan umum, EBTA atau UN. Dapat pula prestasi dibidang lain seperti di suatu cabang olah raga, seni atau keterampilan tambahan tertentu. Bahkan prestasi sekolah dapat berupa kondisi yang tidak dapat dipegang (intangible) seperti suasana disiplin, keakraban, saling menghormati, kebersihan dan sebagainya.<sup>40</sup> Selain itu kualitas pendidikan merupakan kemampuan sistem pendidikan dasar, baik dari segi pengelolaan maupun dari segi proses pendidikan, yang diarahkan secara efektif untuk meningkatkan nilai tambah dan factor-faktor input agar menghasilkan output yang setinggi-tingginya.

Jadi pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang dapat menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan dasar untuk belajar, sehingga dapat mengikuti bahkan menjadi pelopor dalam pembaharuan dan perubahan dengan cara memberdayakan sumber-sumber pendidikan secara optimal melalui pembelajaran yang baik dan kondusif. Pendidikan atau sekolah yang berkualitas disebut juga sekolah yang berprestasi, sekolah yang baik atau sekolah yang sukses, sekolah yang efektif dan sekolah yang unggul. Sekolah yang unggul dan bermutu itu adalah sekolah yang mampu bersaing dengan siswa di luar sekolah. Juga memiliki akar budaya serta nilai-nilai etika moral (akhlak) yang baik dan kuat.<sup>41</sup>

Pendidikan yang berkualitas adalah pendidikan yang mampu menjawab berbagai tantangan dan permasalahan yang akan dihadapi sekarang dan masa yang akan datang. Dari sini dapat disimpulkan bahwa kualitas atau mutu pendidikan adalah kemampuan lembaga dan sistem pendidikan dalam memberdayakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kualitas yang sesuai dengan harapan atau tujuan pendidikan melalui proses pendidikan yang efektif.

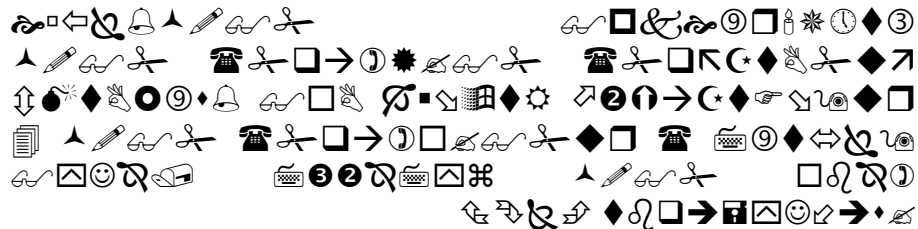
---

<sup>40</sup>Umaedi, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, Direktur Pendidikan Menengah dan Umum, April, 1999, hlm. 4.

<sup>41</sup>Abdul Chafidz, *Sekolah Unggul Konsepsi dan Problematikanya*, MPA No. 142, Juli 1998, hlm. 39.

Kualitas (*mutu*) pendidikan pada dasarnya mencakup keseluruhan proses pendidikan, yaitu: input, proses dan output pendidikan. Untuk menghasilkan input, proses dan output yang bermutu harus dilakukan dengan manajemen yang baik, dengan penerapan manajemen yang benar dan baik akan berdampak pada efisiensi pelaksanaan program dan meningkatnya kualitas dan mutu pendidikan.<sup>42</sup>

Firman Allah SWT.



“Wahai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri manusia memperhatikan hal-hal apa yang hendak dilaksanakan bagi hari esok. Dan bertaqwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

(QS. Al-Hasyr : 18)

تعلموا العلم فإن تعلمه قربة إلى الله عز وجل وتعلمه لمن لا يعلمه صدقة  
وان العلم لينزل بصاحبه في موضع الشرف والرفعة والعلم زين لأهله

في الدنيا والآخرة. (الربيع)

“Tuntutlah ilmu, sesungguhnya menuntut ilmu adalah pendekatan diri kepada Allah Azza Wa Jalla, dan mengajarkannya kepada orang yang tidak mengetahuinya adalah sodaqoh. Sesungguhnya ilmu pengetahuan menempatkan orangnya dalam kedudukan terhormat dan mulia (tinggi). Ilmu pengetahuan adalah keindahan bagi ahlinya ahlinya di dunia dan di akhirat. (HR. Ar-rabii’).<sup>43</sup>

## 2. Standar kualitas pendidikan

Standar atau parameter adalah ukuran atau barometer yang digunakan untuk menilai atau mengukur sesuatu hal. Ini menjadi penting untuk kita ketahui, apalagi dalam rangka mewujudkan suatu pendidikan

<sup>42</sup>Ara Hidayat, Imam Machali, *Ibid.*, hlm. 324.

<sup>43</sup>Muhammad Faiz Almath, *Qobasun Min Nuri Muhammad SAW*, (Damsyik- Syiria, Daarul Kutub Alarabiyah), hlm. 206



yang berkualitas. Kalau kita mengacu pada Peraturan Pemerintah (PP.) No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Standar nasional pendidikan diatas, ada delapan (8) hal yang harus diperhatikan untuk mewujudkan pendidikan yang berkualitas, yaitu:<sup>44</sup>

- a) Standar isi, adalah ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis pendidikan tertentu.
- b) Standar proses, adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satu satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan.
- c) Standar pendidik dan tenaga kependidikan, adalah kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.
- d) Standar sarana dan prasarana, adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi, serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.
- e) Standar pengelolaan, adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/kota, provinsi, atau nasional, agar tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan.
- f) Standar pembiayaan, adalah standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun.
- g) Standar penilaian pendidikan, adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik.

Standar nasional pendidikan ini berfungsi sebagai dasar dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan, pendidikan dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang bermutu.<sup>45</sup> Juga bertujuan untuk menjamin mutu pendidikan nasional dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang

---

<sup>44</sup>Peraturan Pemerintah (PP.) No. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan, Bab I, Pasal 1.

<sup>45</sup>*Ibid.*, pasal 3.

bermartabat.<sup>46</sup> Salah satu standar diatas yang paling penting untuk diperhatikan yaitu standar pendidik dan kependidikan. Dimana seorang pendidik harus memiliki kompetensi sebagai agen pembelajaran pada jenjang pendidikan dasar dan menengah serta pendidikan anak usia dini, yaitu :<sup>47</sup> kompetensi peadagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional, dan kompetensi sosial.

Ada empat (4) standar kualitas pendidikan dalam urutan prioritasnya adalah sebagai berikut : guru, kurikulum, atmosfer akademik, dan sumber keilmuan.<sup>48</sup> Berikut ini uraian dari standar kualitas diatas :

a) Guru

Mutu pendidikan amat ditentukan kualitas dan komitmen seorang guru. Profesi guru menjadi tidak menarik di banyak daerah karena tidak menjanjikan kesejahteraan finansial dan penghargaan profesional. Oleh karena itu, dengan dirumuskannya jenjang profesionalitas yang jelas, maka kualitas guru-guru dapat dijaga dengan baik. Tentunya hal ini juga berkaitan dengan penghargaan profesionalitas yang didapat dalam setiap jenjang tersebut.

b) Kurikulum

Kurikulum di sini bukan sekedar kumpulan aktivitas saja, ia harus *koheren* antara aktivitas yang satu dengan yang lain. Dalam kurikulum, juga harus diperhatikan bagaimana menjaga agar materi-materi yang diberikan dapat menantang siswa sehingga tidak membuat mereka merasa bosan dengan pengulangan-pengulangan materi saja. Tentu saja hal ini bukan berarti mengubah-ubah topik yang ada tetapi lebih kepada penggunaan berbagai alternatif cara pembelajaran untuk memperdalam suatu topik atau mengaplikasikan suatu topik pada berbagai masalah riil yang relevan.

---

<sup>46</sup>*Ibid.*, pasal 4.

<sup>47</sup>*Ibid.*, pasal 28.

<sup>48</sup>[www.sigmetris.com / artikel=21.html](http://www.sigmetris.com/artikel=21.html), Standar Kualitas Pendidikan Metris By. Alexander Agung.

Kurikulum juga harus memuat secara jelas mengenai cara pembelajaran dan cara penilaian yang digunakan di dalam kelas. Cara pembelajaran yang dijalankan harus membuat siswa memahami dengan benar mengenai hal-hal yang mendasar. Pemahaman ini bukan hanya berdasarkan hasil dari pengajaran satu arah dari guru ke siswa, tetapi lebih merupakan pemahaman yang muncul dari keaktifan siswa dalam membangun pengetahuannya sendiri dengan merangkai pengalaman pembelajaran di kelas dan pengetahuan yang telah dimilikinya sebelumnya.

c) Atmosfer akademik

Atmosfer akademik bertujuan untuk membentuk karakter siswa terutama berkaitan dengan nilai-nilai akademik utama yaitu sikap ilmiah dan kreatif. Atmosfer ini dibangun dari interaksi antar siswa, dari interaksi antara siswa dengan guru, interaksi dengan orang tua siswa dan juga suasana lingkungan fisik yang diciptakan. Guru memegang peran sentral dalam membangun atmosfer akademik ini dalam kegiatan pengajarannya di kelas dan berlaku untuk semua yang terlibat dalam sistem pendidikan.

Pertanyaan selanjutnya adalah bagaimana membangun sikap ilmiah dan kreatif ini dalam kegiatan operasional pendidikan sehari-harinya? Untuk membangun Sikap Ilmiah perlu ditanamkan nilai kejujuran, dan nilai kekritisian. Sedangkan untuk membangun sikap kreatif perlu ditanamkan nilai ketekunan (*perseverance*), dan nilai keingintahuan (*curiosity*).

d) Sumber keilmuan

Sumber Keilmuan disini adalah berupa prasarana dalam kegiatan pengajaran, yaitu buku, alat peraga dan teknologi. Semua hal ini harus dapat dieksploitasi dengan baik untuk mendukung setiap proses pengajaran dan juga dalam membangun atmosfer akademik yang hendak diciptakan. Apalagi pengajaran menganut pendekatan yang

kongkrit, maka guru harus dapat menggunakan hal-hal yang umum disekitar kita seperti: mata uang dan jam, sebagai alat peraga.

### 3. Model sistem manajemen mutu

Mutu memiliki pengertian yang bervariasi. Seperti yang dinyatakan Nomi Pfeffer dan Anna Coote setelah mereka berdiskusi tentang mutu dalam jasa kesejahteraan, bahwa “mutu merupakan konsep yang licin”.

Mutu mengimplikasikan hal-hal yang berbeda pada masing-masing orang. Tak dapat dipungkiri bahwasanya setiap orang setuju terhadap upaya peningkatan mutu pendidikan.

Mutu dapat digunakan sebagai suatu konsep yang relatif. Pengertian ini digunakan dalam TQM. Definisi relatif tersebut memandang mutu bukan sebagai suatu atribut produk atau layanan, tetapi sesuatu yang dianggap berasal dari produk atau layanan tersebut. Mutu merupakan sebuah cara yang menentukan apakah produk terakhir sesuai dengan standar atau belum. Produk atau layanan yang memiliki mutu, dalam konsep relatif ini tidak harus mahal dan eksklusif. Produk atau layanan tersebut tidak harus spesial, tapi ia harus asli, wajar dan familiar. Sekolah dikatakan bermutu apabila memang telah memenuhi standar. Sehingga mutu harus mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan, dan mengerjakan apa yang diinginkan pelanggan. Dengan kata lain ia harus sesuai tujuannya.<sup>49</sup>

#### a) *ISO (International Standardization Organization)*

ISO atau Organisasi Standarisasi Internasional adalah organisasi non-pemerintah yang beranggotakan badan-badan standarisasi nasional dari beberapa Negara.

ISO secara teknis dibentuk pada tahun 1987 dengan nama *Technical Committee 176 (TC176)* atau lebih dikenal sebagai *ISO/TC176*, dan telah berhasil menyusun seri standar yang dapat diterima secara internasional.

---

<sup>49</sup>Edward Sallis, *Total Quality Management*, (Jogjakarta: IRCiSoD, 2008), hlm. 49-54.

Versi terbaru dari ISO 9001 adalah versi 2008 yang merupakan versi ke-4. Bila dibandingkan dengan versi 2000, ISO 9001:2008 merupakan penyesuaian terhadap standar yang ada dan bukan perbaikan menyeluruh. Versi 2008 ini juga mengklarifikasi persyaratan yang ada dalam ISO 9001:2000.

Sampai saat ini, ISO 9001:2000 dianggap sebagai standar internasional terbaik untuk mengelola sistem manajemen mutu, sehingga paling banyak diadopsi oleh berbagai organisasi termasuk lembaga pendidikan.

b) *BS5750*

*BS5750* dipublikasikan pertama kali pada tahun 1979 dengan nama Quality System. Pada mulanya ia adalah sistem yang diterapkan menteri pertahanan dan NATO, yang dikenal sebagai AQAP “*Allied Quality Assurance Procedures*” (prosedur jaminan mutu sekutu). *BS5750* mengatur standar bagi sistem mutu dan tidak mengatur standar yang harus dicapai oleh institusi atau pelajarnya.<sup>50</sup>

c) *Malcolm Baldrige*

*Malcolm Baldrige* adalah sebuah sistem manajemen kualitas yang diterapkan untuk menjadikan lembaga unggul atau *excellence*. Sistem ini pertama kali diciptakan oleh US *Congress* pada tahun 1987 dibawah *public law 100-107*, sebagai penghormatan kepada *Malcolm Baldrige, Commerce Department Secretary*, yang meninggal pada kecelakaan rodeo pada bulan Juli 1987.

Baldrige sangat mendukung manajemen kualitas sebagai kunci dari kemakmuran Negara dan sebagai kekuatan jangka panjang. Baldrige adalah salah seorang yang membuat konsep awal pengendalian kualitas. Sebagai bentuk penghormatan, kongres menetapkan namanya sebagai nama penghargaan tahunan di bidang peningkatan kualitas.<sup>51</sup>

#### 4. Upaya-upaya dalam meningkatkan kualitas pendidikan

---

<sup>50</sup>*Ibid.*, hlm. 121-125.

<sup>51</sup>Ara Hidayat, Imam Machali, *Ibid.*, hlm. 322-323.

Pengembangan organisasi atau lembaga adalah suatu cara untuk melakukan perubahan-perubahan terencana dalam organisasi. Pesantren dengan segala keunikan yang dimilikinya masih diharapkan menjadi penopang berkembangnya sistem pendidikan di Indonesia. Keaslian dan kekhasan pesantren di samping sebagai hazanah tradisi budaya bangsa juga merupakan kekuatan penyangga pilar pendidikan untuk memunculkan pemimpin bangsa yang bermoral. Oleh sebab itu, arus globalisasi mengandalkan tuntutan profesionalisme dalam mengembangkan sumber daya manusia yang bermutu. Realitas inilah yang menuntut adanya manajemen pengelolaan lembaga pendidikan sesuai tuntutan zaman. Signifikansi profesionalitas manajemen pendidikan menjadi sebuah keniscayaan di tengah dahsyatnya arus industrialisasi dan perkembangan teknologi modern.<sup>52</sup>

Karena merupakan sistem terbuka, organisasi atau lembaga pendidikan berinteraksi terus menerus dengan lingkungannya, maka setiap perubahan yang terjadi pada lingkungannya sistem itu mau tak mau harus menyesuaikan diri. Penyesuaian diri terhadap perubahan lingkungan itu dimaksudkan agar sirkulasi input-output dapat berjalan terus menerus sehingga kelangsungan hidup sistem itu dapat terpelihara.<sup>53</sup>

Permasalahan pengembangan model pendidikan pondok pesantren sehubungan dengan pengembangan sumber daya manusia menjadi perbincangan dikalangan pesantren. Hal ini tidak terlepas dari realitas empirik akan keberadaan pesantren yang dinilai kurang mampu mengoptimalisasikan potensi yang dimilikinya.

Keberadaan pesantren lekat dengan adanya kyai sebagai figur sentral, otoritatif, dan pusat seluruh kebijakan dan perubahan. Hal ini menjadikan ciri umum pesantren, yaitu: Pertama, kepemimpinan pesantren tersentralisasi pada individu yang bersandar pada charisma serta hubungan

---

<sup>52</sup>Ainurrafiq Dawam, Ahmad Ta'arifin, *Manajemen Madrasah Berbasis Pesantren*, (Yogyakarta: Lista Fariska Putra, 2005), hlm. 18.

<sup>53</sup>Napa. J. Awat, *Manajemen Strategi: Suatu Pendekatan Sistem*, (Yogyakarta: Liberty, 1989), hlm. 11.

yang bersifat paternalistik. Kebanyakan pesantren menganut pola “*serba mono*”, *mono* manajemen dan *mono* administrasi sehingga tidak ada delegasi kewenangan ke unit-unit kerja yang ada dalam organisasi. Kedua, kepemilikan pesantren bersifat individual atau keluarga. Otoritas individu kyai sebagai pendiri sekaligus pengasuh pesantren sangat besar dan tidak bisa diganggu gugat. Faktor nasab juga kuat sehingga kyai bisa mewariskan kepemimpinan pesantren kepada anak yang dipercaya tanpa ada komplek pesantren yang berani memprotes.<sup>54</sup>

Sejalan dengan penyelenggaraan pendidikan formal, ada beberapa pesantren yang mengalami perkembangan pada aspek manajemen, organisasi, dan administrasi pengelolaan keuangan. Pengaruh sistem pendidikan formal menuntut kejelasan pola hubungan dan pembagian kerja diantara unit-unit kerja. Sehingga sudah ada pesantren yang membentuk badan pengurus harian yang khusus mengelola dan menangani kegiatan-kegiatan pesantren, meskipun tetap saja kyai memiliki pengaruh yang sangat kuat.

Untuk meningkatkan kualitas lembaga pendidikan diperlukan upaya-upaya, diantaranya adalah:

a. Peningkatkan kualitas guru

Guru yang memiliki posisi yang sangat penting dan strategi dalam pengembangan potensi yang dimiliki peserta didik. Pada diri gurulah kejayaan dan keselamatan masa depan bangsa dengan penanaman nilai-nilai dasar yang luhur sebagai cita-cita pendidikan nasional dengan membentuk kepribadian sejahtera lahir dan bathin, yang ditempuh melalui pendidikan agama dan pendidikan umum. Oleh karena itu harus mampu mendidik diberbagai hal, agar ia menjadi seorang pendidik yang profesional. Sehingga mampu mendidik peserta didik dalam kreativitas dan kehidupan sehari-harinya. Untuk meningkatkan profesionalisme pendidik dalam pembelajaran, perlu ditingkatkan melalui cara-cara sebagai berikut:

---

<sup>54</sup>H.M. Sulthon, *Ibid.*, hlm. 30.

### 1) Mengikuti penataran

Menurut para ahli bahwa penataran adalah semua usaha pendidikan dan pengalaman untuk meningkatkan keahlian guru menyesuaikan pengetahuan dan keterampilan mereka sesuai dengan kemajuan dan perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang-bidang masing-masing.<sup>55</sup> Sedangkan kegiatan penataran itu sendiri di tujukan:

- a) Mempertinggi mutu petugas sebagai profesinya masing-masing.
- b) Meningkatkan efisiensi kerja menuju arah tercapainya hasil yang optimal.
- c) Perkembangan kegairahan kerja dan peningkatan kesejahteraan.<sup>56</sup>

Jadi penataran itu dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja, keahlian dan peningkatan terutama pendidikan untuk menghadapi arus globalisasi.

### 2) Mengikuti kursus-kursus pendidikan

Hal ini akan menambah wawasan, adapun kursus-kursus biasanya meliputi pendidikan bahasa arab dan bahasa inggris serta komputer.

### 3) Memperbanyak membaca

Menjadi guru professional tidak hanya menguasai atau membaca dan hanya berpedoman pada satu atau beberapa buku saja, guru yang berprofesional haruslah banyak membaca berbagai macam buku untuk menambah bahan materi yang akan disampaikan sehingga sebagai pendidik tidak akan kekurangab pengetahuan-pengetahuan dan informasi-informasi yang muncul dan berkembang di dalam masyarakat.

### 4) Mengadakan kunjungan ke-sekolah lain (studi komparatif)

Suatu hal yang sangat penting seorang guru mengadakan kunjungan antar sekolah sehingga akan menambah wawasan

---

<sup>55</sup>Jumhur An Surya, *Bimbingan Dan Penyuluhan Di Sekolah*, (Jakarta, Rajawali Pres), hlm. 115.

<sup>56</sup>*Ibid*, hlm. 116.



pengetahuan, bertukar pikiran dan informasi tentang kemajuan sekolah. Ini akan menambah dan melengkapi pengetahuan yang dimilikinya serta mengatai permasalahan-permasalahan dan kekurangan yang terjadi sehingga peningkatan pendidikan akan bisa tercapai dengan cepat.

5) Mengadakan hubungan dengan wali siswa

Mengadakan pertemuan dengan wali siswa sangatlah penting sekali, karena dengan ini guru dan orang tua akan dapat saling berkomunikasi, mengetahui dan menjaga peserta didik serta bisa mengarahkan pada perbuatan yang positif. Karena jam pendidikan yang diberikan di sekolah lebih sedikit apabila dibandingkan jam pendidikan di dalam keluarga.

b. Peningkatan kualitas materi

Dalam rangka peningkatan pendidikan maka peningkatan materi perlu sekali mendapat perhatian karena dengan lengkapnya materi yang diberikan tentu akan menambah lebih luas akan pengetahuan. Hal ini akan memungkinkan peserta didik dalam menjalankan dan mengamalkan pengetahuan yang telah diperoleh dengan baik dan benar. Materi yang disampaikan pendidik harus mampu menjabarkan sesuai yang tercantum dalam kurikulum. Pendidik harus menguasai materi dengan ditambah bahan atau sumber lain yang berkaitan dan lebih actual dan hangat. Sehingga peserta didik tertarik dan termotivasi mempelajari pelajaran.

c. Peningkatan kualitas metode

Metode merupakan alat yang dipakai untuk mencapai tujuan, maka sebagai salah satu indikator dalam peningkatan kualitas pendidikan perlu adanya peningkatan dalam pemakaian metode. Yang dimaksud dengan peningkatan metode disini, bukanlah menciptakan atau membuat metode baru, akan tetapi bagaimana caranya penerapannya atau penggunaannya yang sesuai dengan materi yang disajikan, sehingga memperoleh hasil yang memuaskan dalam proses belajar mengajar.

Pemakaian metode ini hendaknya bervariasi sesuai dengan materi yang akan disampaikan sehingga peserta didik tidak akan merasa bosan dan jenuh atau monoton. Untuk itulah dalam penyampaian metode pendidikan harus memperhatikan hal-hal sebagai berikut: a) Selalu berorientasi pada tujuan, b) Tidak hanya terikat pada suatu alternatif saja, c) Mempergunakan berbagai metode sebagai suatu kombinasi, misalnya: metode ceramah dengan tanya jawab.

Jadi usaha tersebut merupakan upaya meningkatkan kualitas pendidikan pada peserta didik di era yang semakin modern.

#### d. Peningkatan sarana

Sarana adalah alat atau metode dan teknik yang dipergunakan dalam rangka meningkatkan efektivitas komunikasi dan interaksi edukatif antara pendidik dan peserta didik dalam proses pendidikan dan pengajaran di sekolah.<sup>57</sup> Dari segi sarana tersebut perlu diperhatikan adanya usaha meningkatkan sebagai berikut:

- 1) Mengerti secara mendalam tentang fungsi atau kegunaan media pendidikan
- 2) Mengerti penggunaan media pendidikan secara tepat dalam interaksi belajar mengajar
- 3) Pembuatan media harus sederhana dan mudah
- 4) Memilih media yang tepat sesuai dengan tujuan dan isi materi yang akan diajarkan.

Semua sekolah meliputi peralatan dan perlengkapan tentang sarana dan prasarana, ini dijelaskan dalam buku “Admitrasi Pendidikan” yang disusun oleh Tim Dosen IP IKIP Malang menjelaskan: sarana sekolah meliputi semua peralatan serta perlengkapan yang langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah, contoh: gedung sekolah (school building), ruangan meja, kursi, alat peraga, dan lain-lainnya. Sedangkan prasarana merupakan semua komponen yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses

---

<sup>57</sup>Roestiyah N.K, *Masalah Ilmu Keguruan*, (Jakarta: Bina Aksara), hlm. 67.

belajar mengajar atau pendidikan di sekolah, sebagai contoh: jalan menuju sekolah, halaman sekolah, tata tertib sekolah dan semuanya yang berkenaan dengan sekolah.<sup>58</sup>

e. Peningkatan kualitas belajar

Dalam setiap proses belajar mengajar yang dialami peserta didik selamanya lancar seperti yang diharapkan, kadang-kadang mengalami kesulitan atau hambatan dalam belajar. Kendala tersebut perlu diatasi dengan berbagai usaha sebagai berikut:

1) Memberi Rangsangan

Minat belajar seseorang berhubungan dengan perasaan seseorang. Pendidikan harus menggunakan metode yang sesuai sehingga merangsang minat untuk belajar dan mempelajari baik dari segi bahasa maupun mimik dari wajah dengan memvariasikan setiap metode yang dipakai. Dari sini menimbulkan yang namanya cinta terhadap bidang studi, sebab pendidik mampu memberikan rangsangan terhadap peserta didik untuk belajar, karena yang disajikan benar-benar mengenai atau mengarah pada diri peserta didik yang dilakukan dalam kehidupan sehari-hari. Selanjutnya setelah peserta didik terangsang terhadap pendidikan maka pendidik tinggal memberikan motivasi secara kontinew. Oleh karena itu pendidik atau lembaga tinggal memberikan atau menyediakan sarana dan prasarana saja, sehingga peserta didik dapat menerima pengalaman yang dapat menyenangkan hati para peserta didik sehingga menjadikan peserta didik belajar semangat.

2) Memberikan Motivasi Belajar

Motivasi adalah sebagai pendorong peserta didik yang berguna untuk menumbuhkan dan menggerakkan bakat peserta didik secara integral dalam dunia belajar, yaitu dengan diambil dari sisitem nilai hidup peserta didik dan ditujukan kepada penjelasan tugas-tugas.

---

<sup>58</sup>Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan FIP IKIP Malang, hlm. 135.

Motivasi merupakan daya penggerak yang besar dalam proses belajar mengajar, motivasi yang diberikan kepada peserta didik dapat berupa:

a) Memberikan penghargaan.

Usaha-usaha meyenangkan yang diberikan kepada peserta didik yang berprestasi yang bagus, baik berupa kata-kata, benda, simbol atau berupa angka (nilai). Penghargaan ini bertujuan agar peserta didik selalu termotivasi untuk lebih giat belajar dan mampu bersaing dengan teman-temannya secara sehat, karena dengan itu pendidik akan mudah meningkatkan kualitas pendidikan.

b) Memberikan hukuman.

Pemberian hukuman ini bersifat mendidik artinya bentuk hukuman itu sendiri berkaitan dengan pembelajaran. Hal ini bertujuan untuk memperbaiki kesalahan.

c) Mengadakan kompetisi dan lomba.

Pengadaan ini dipergunakan untuk meningkatkan prestasi peserta didik untuk membantu peserta didik dalam pembentukan mental yang tangguh selain pembentukan pengetahuan. Untuk membantu proses pengajaran yang selalu dimulai dari hal-hal yang nyata bagi siswa.