

Published by:
Kuras Institute

E-ISSN: 2985-7945

Indonesian Journal of Educational Management and Leadership

Volume 1. Number 1, March 2023



EDITORIAL TEAM

Volume 1. Number 1, March 2023

EDITOR IN CHIEF

Khotim Hanifudin Najib | Google Scholar | Sinta | Orcid
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, **Indonesia**

EDITORIAL BOARD

Elyas Djufri | Google Scholar | Sinta | Orcid
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, **Indonesia**

Adhika Alvianto | Google Scholar
Universitas Sunan Kalijaga Yogyakarta, **Indonesia**

Trio Ardhian | Google Scholar | Sinta | Orcid | Scopus
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, **Indonesia**

REVIEWER TEAM

Sadam Fajar Shodiq | Google Scholar | Orcid | Scopus
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, **Indonesia**

Muhammad Makki | Google Scholar
Universitas Negeri Mataram, **Indonesia**

Saryanto | Google Scholar | Sinta
Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, **Indonesia**

Prabowo Adi Widayat | Google Scholar
Universitas Muhammadiyah Metro, **Indonesia**

TECHNICAL SUPPORT

Muhammad Agus Mushodiq | Google Scholar | Sinta | Orcid
Institut Agama Islam Ma'arif NU (IAIMNU) Metro Lampung, **Indonesia**



TABLE OF CONTENTS

Volume 1. Number 1, March 2023

	Page
Interventions of tertiary education trust fund (Tetfund) and lecturers' productivity in Kogi State Colleges Of Education, Nigeria Abdulrahman Omosidi, Adedapo Adetiba Atolagbe, Bola Johnson doi: https://doi.org/10.51214/ijemal.v1i1.454	1-22
Konsep pengembangan kurikulum PAI berbasis kompetensi perspektif Muhaimin di perguruan tinggi agama Islam M. Sayyidul Abrori, Khodijah Khodijah, Dedi Setiawan doi: https://doi.org/10.51214/ijemal.v1i1.463	23-44
Urgensi pelaksanaan pendidikan karakter yang terintegrasi: analisis kebijakan penguatan pendidikan karakter Sahlan Hafidzudin Fikri, Wahyu Raman Warnerin Rangga Panji, Eka Laila Fitriyah doi: https://doi.org/10.51214/ijemal.v1i1.485	45-56
Implementasi Total Quality Management untuk meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif Darussholihin Sumberadi Mlati Sleman Luthfi Setya Rahmadani, Muhammad Ja'far Soddiq doi: https://doi.org/10.51214/ijemal.v1i1.500	57-70
Peningkatan manajemen mutu terpadu di Lembaga Pendidikan Islam Dika Tripitasari, Mispani, Ikhwan Aziz Q, Ikhwanuddin, Ahmad Zarnuji, Yanuar Wicaksono doi: https://doi.org/10.51214/ijemal.v1i1.506	71-84



TABLE OF CONTENTS

Volume 1. Number 1, March 2023

Page

Managerial strategies and effective staff meetings in
Nigerian Universities

Musibau Adeoye Yusuf

doi: <https://doi.org/10.51214/ijemal.v1i1.518>

85-105

Manajemen public relation dan strategi lembaga
pendidikan Islam dalam membangun citra lembaga

Irma Indriani, Syamsudin

doi: <https://doi.org/10.51214/ijemal.v1i1.531>

106-117

Manajemen sarana prasarana pendidikan dalam
meningkatkan kepuasan civitas akademik MI Roudlotul
Huda Lampung Tengah

**Binti Lutfiyah, Ahmad Fauzan, Junaidah, Sovia
Masayu, Siti Wuryan, Muhammad Saidun Anwar**

doi: <https://doi.org/10.51214/ijemal.v1i1.543>

118-134



Indonesian Journal of Educational Management and Leadership is licensed under a Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License.

Interventions of tertiary education trust fund (TETFUND) and lecturers' productivity in Kogi State Colleges Of Education, Nigeria

Abdulrahman Omosidi^{1*}, Adedapo Adetiba Atolagbe², Bola Johnson³

^{1,2} University of Ilorin, Nigeria

³ Kogi State College of Education Antpa, Nigeria

*Correspondence: ✉ omosidi.as@unilorin.edu.ng

Article history:

Received

November 22, 2022

Reviewed

December 23, 2022

Accepted

January 04, 2023

ABSTRACT

Purpose – The study examined the Interventions of Tertiary Education Trust Fund(TETFUND) and lecturers' productivity in government owned Colleges of Education in Kogi State, Nigeria.

Method – The research design adopted for this study was descriptive study. The population of this study were lecturers and the management staff in the selected Colleges of Education in Kogi State. The instruments used include "Tertiary Education Trust Fund Intervention Allocation checklist" (TETFIAC), "Tertiary Education Trust Fund Intervention Assessment questionnaire" (TETFIAQ) and Lecturers' Productivity Assessment Questionnaire" (LPAQ). The reliability values of the instruments were 0.80 and 0.75 for TETFIAD and LPAQ respectively. Descriptive statistics such as mean and standard deviations were used to analysis the seven research questions raised in the study.

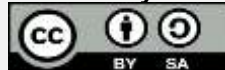
Findings – It was revealed from the findings that TETFund has done considerably well by having moderate interventions on staff training and development, research and academic growth, instructional facilities, library development and physical infrastructure and these levels of interventions has significant impacts on the level of lecturers' productivity in government owned Colleges of Education in Kogi State, Nigeria.

Implication – The study recommended among others that the management of government owned Colleges of education in Kogi State to intensify efforts on meeting all necessary requirements for accessing and releasing of all approved funds form TETFund.

Keywords: Interventions of Tertiary Education Trust Fund (TETFund), Lecturers' Productivity, Staff Training and Development, Research and Academic Growth, Physical Infrastructure

Copyright ©2023 by Authors.

Published by KURAS institute



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Introduction

It has been observed that the productivity level of lecturers in Nigerian tertiary institutions has been on persistent decline ([International Organization for Migration](#),

2014). Contributory factors to this decline in lecturers' productivity according to Agba and Ocheni (2017), and Jimoh (2014) include: lack of research skills in modern methods; lack of equipment for carrying out state-of-the art research; overloaded teaching and administration schedules which leave little time for research; difficulty in accessing research funds; diminishing ability of seasoned and senior researchers to mentor junior researchers due to brain drain. Other factors as highlighted by AbdulAzeez (2016) and Agba (2015) are lack of research endowments and systematic research funding, limited funding, lack of funding for research facilities and programmes, poor physical and institutional infrastructure, non-friendly study environments (which includes cultism, physical environment, social influence among others), lack of adequate or practicing quality management and lack of adequate continuous quality improvement in lecturers' knowledge.

To this end, a number of studies have been conducted to address the issue in tertiary institutions. For instance, the study conducted by Haliso & Toyosi (2013) focused on "influence of information use on the academic productivity of lecturers in Babcock University, Nigeria". Despite the fact that this study was inclined towards lecturers' productivity, it apparently focused only on information use. However, this research work did not only concentrate on lecturers' productivity but also explored the aspect of Tertiary Education Trust Fund (TETFund) Interventions particularly in Government owned Colleges of education in Kogi state.

Peretomode and Chukwuma (2005) and Uyeri (2016) also examined manpower development and lecturers' productivity in tertiary education institutions. Nevertheless, these studies only focused on manpower development and lecturers' productivity without giving consideration to manpower development or Academic Staff training and development sponsored by Tertiary Education Trust Fund (TETFund). Oluwalola (2011) conducted a study on Education trust fund intervention project, resource utilization and goal achievement of universities in south-western Nigeria but did not capture lecturer productivity in government-owned colleges of education especially in Kogi state. Also, Udu and Nkwede (2014) examined Tertiary Education Trust Fund Interventions and Sustainable Development in Nigerian Universities with evidence from Ebonyi State University, Abakaliki using variables like Normal intervention, Library intervention, Teaching practice, Staff training and development, Research grant, Publication of journal, Conference attendance, Publication of scholarly manuscript, among others to explain how TETFund allocation was expended for a period of time. This research work verified TETFund allocation vis-à-vis these variables to examine Tertiary Education Trust Fund Interventions and lecturers' productivity but concern was on Government owned Colleges of education in Kogi state.

Scholars like Falola, Osibanjo, & Ojo (2014) and Fejoh & Faniran (2016) however, postulated that staff development programmes for deserving staff can come in the forms of induction courses, in-service training, staff seminar/workshop, conference/symposium training, refresher courses/training in-house training, on-the-job-training, off-the-job-training. Bello (2015) however opined that insufficient

provision for training of reasonable lecturers to acceptable standards constitutes one of the major sources of poor quality education and falling standard of education. In this regard, one of the interventions of the Tertiary Education Trust Fund is the Academic Staff Training and Development (AST&D). This area of intervention enables academic staff of Nigerian tertiary institutions to apply for and get funded to undertake studies in Masters and PhDs at home and abroad. To apply for the AST&D an academic staff will have to be nominated by their respective institutions that are also responsible for submitting the application to TETFUND. In the light of this, TETFund has greatly impacted to the growth of academic staff by making funds available to them. The fund started in 2008 by initiating and making available to each university N50 million for young lecturers to go for post-graduate studies outside the country with emphasis on science and technology, due to the expensive nature of training within the country. On this note, [Eze \(2014\)](#) reported over seven thousand and three (7003) lecturers of the nation's tertiary education system have benefitted in various academic training and development programmes of TETFund.

Worried about the low quality of research output by Nigerian tertiary institutions, Colleges of Education inclusive, the Board of Trustees of the Tertiary Education Trust Fund in 2011 decided to introduce new innovations intended to transform the educational sector and facilitate the emergence of Centres of Excellence. The result of such foresightedness according to [Agbedo \(2015\)](#) and [Adamu \(2017\)](#) was the introduction of the following research interventions:

National Research Fund (NRF), Institution Based Research (IBR), Academic Research Journal (ARJ), Academic Manuscript into Books (AMB) and Book Development Fund (BDF) such as Professional Association Journal (PAJ), Manuscript / Ph.D. Theses and Academic Publishing Centre (APC).

In view of the above, TETFUND has disbursed billions of naira for research and other projects. There has been a lot of improvement in infrastructural development, training of academic staff for higher degrees and support for conferences for both academic and non-teaching staff, provision of enough research materials such as textbooks, internet in the offices and libraries but improvement in research is still very low. TETFUND complains that money disbursed for research is not accessed. Out of the 265.02 billion naira that was disbursed for research, only 0.14% was accessed ([TETFund, 2014](#)).

The Library Development intervention is an intervention aimed to equip and procure latest text books in various fields, furniture, equipment, journal books and e-journals to public tertiary institutions to boost reading culture in the educational sector. Currently, the most practicable and substantial support enjoyed by academic libraries is under the Tertiary Education Trust Fund (TETFUND). The specific mandate of the fund as provided in Section 7(i) of the Act No.16 as it pertain to the libraries is to disburse the amount in the fund to Federal and State tertiary educational institutions specifically for the provision or maintenance of library buildings, library books, library journals and e-library services. It is very important to commend TETFunds role in her interventions

especially in e-library services development as [Bamigboye, Okonedo, Bakare, Nduka and Ajegbomogun \(2015\)](#) stressed that digital libraries has the opportunity to address the scarcity of teaching and research materials in the libraries of institution of higher education in Nigeria.

The provision and use of instructional facilities will improve the classroom communication process between the teacher and the learners, with this, the expected improvement in learning output will be accomplished. [Okyere-Kwakye \(2013\)](#) warned that for effective realization of the above purposes; there must be adequate funds in place to make adequate provision in order to ensure optimum utilization. From the foregoing, it appears that in most tertiary institutions, instructional facilities are in short supply and even the available ones are not properly utilized by teachers. With regard to the provision of instructional facilities, TETFund has also succeeded in the provision of equipment of a modern micro-teaching laboratory, VTE equipments and tools, science laboratory apparatus, projectors, among others. ([TETFund, 2017](#); [Oghenekaro & Adeyemi, 2016](#); [Ujumadu & Uzoezie, 2015](#)).

[Odedairo, Oke and Oyalowo \(2011\)](#) described infrastructure as a large social overhead capital; such as roads, ports, hospitals, bridges, sewer facilities, airports, electricity generation and distribution, and communication networks. [Bello \(2011\)](#) and [Usman \(2014\)](#) maintained that infrastructure is basically the physical and organizational structures needed for the operation of a society, system or enterprise, the service and facilities necessary for an institution (College of Education) to function. [Abdullahi & Wan \(2015\)](#) noted that infrastructural facilities are the entire institutions plant which institutions administrators, academic staff and non-academic staff, students harness, allocate and utilize for the smooth and efficient maintenance of any educational institutions, for the main objective of bringing about effective and purposeful teaching and learning experience. In view of its capital intensive nature, [Asiyai \(2013\)](#) noted that most basic infrastructures in Nigerian tertiary institutions, especially Colleges of Education are decaying and inadequate to accommodate the geometric rate of students' enrolment. The author however emphasized that the inadequacy of infrastructural facilities were major problems facing the Nigerian educational system.

In the same vein, the work of [Adavbiele \(2016\)](#) on "Impact of Education Trust Fund (ETF) on Tertiary Institutions in Nigeria, Using College of Education, as Case Study", made use of variables like constructing roads and drainage systems, providing lecture halls, providing seats in the lecture halls, providing laboratory, equipment, stocking the libraries with current books, providing enough accommodation for the students, providing quality training for the academic staff. However, Adavbiele's work did not give due consideration for lecturers' productivity.

This study is therefore different from the above cited studies in that it did not consider TETFund in isolation but in conjunction with lecturers' productivity particularly by examining the interventions of the former on the latter in government-owned colleges of education in Kogi state, Nigeria. Thereby, this study took cognizance of the trends of TETFund allocation, interventions of TETFund on academic staff training and

development, research and academic growth, instructional facilities, library development and physical infrastructure in government owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016.

The main purpose of this study is to investigate the intervention of Tertiary Education Trust Fund (TETFUND) and lecturers' productivity in government-owned Colleges of Education in Kogi state, Nigeria. Specifically, other purposes of this study are to determine the: *First*, Sought to determine the total TETFund intervention accessed by government owned Colleges of Education in Kogi state between 2012 and 2016. *Second*, intervention of TETFund on academic staff training and development in government owned Colleges of Education in Kogi state between 2012 and 2016, *Third* intervention of TETFund on research and academic growth in government owned colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016, *Fourth*, intervention of TETFund on instructional facilities in government owned colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016, *Fifth*, intervention of TETFund on library development in government owned colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016, *Sixth*, intervention of TETFund on physical infrastructure in government owned colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016. *Seventh*, level of lecturers' productivity in government-owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016;

Based on the objectives of the study, the following research questions were raised. First, What is the total TETFund intervention accessed by government owned Colleges of Education in Kogi state between 2012 and 2016? *Second*, What is the intervention of TETFund on academic staff training and development in government owned Colleges of Education in Kogi state between 2012 and 2016? *Third*, What is the intervention of TETFund on research and academic growth in government owned colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016? *Fourth*, What is the intervention of TETFund on instructional facilities in government owned colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016? *Fifth*, What is the intervention of TETFund on library development in government owned colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016? *Sixth*, What is the intervention of TETFund on physical infrastructure in government owned colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016? *Seventh*, What is the level of lecturers' productivity in government-owned Colleges of Education in Kogi state between 2012 and 2016?

The study covered mandates of TETFUND, namely; academic staff training and development, research and academic growth, library development, provision of instructional facilities and provision of physical infrastructure. The indicators for measuring lecturers' productivity for this study included: teaching, research and publication and administrative competency for five academic sessions (2011/2012 – 2015/2016).

The geographical scope for this study was Kogi state and the main thrusts were the Colleges of Education owned by the Government. Reconnaissance survey revealed that there were three government owned Colleges of education in Kogi state with one in each of the three senatorial districts in the state. These are Federal College of

Education, Okene representing Kogi Central senatorial district, Kogi State College of Education, Ankpa representing Kogi East senatorial district and Kogi State College of Education (Technical), Kabba representing Kogi West senatorial district.

Method

The research design adopted for this study was descriptive research of a correlational type. James (2007) said descriptive research is used to obtain comprehensive information concerning the current status of the phenomena to describe the opinions, attitudes, feelings, belief and behaviours of a study population with the use of observation, interview and administration of questionnaire in line with the study variables.

The population for this study comprised all the three government-owned Colleges of Education in Kogi State while, the target population consisted 690 lecturers and 121 management staff (19 Directors of Academic Programmes, 15 Deans of Schools and 87 Heads of Departments) of all the three government-owned Colleges of Education in Kogi State. Based on [Krejcie and Morgan's \(1970\)](#) table for determining sample size for a given population, the sample for this study consisted of 411 lecturers and 104 management staff of the selected Colleges of education.

Table 2: Population of the Study and sample size

Selected Schools			Sample Size based on Krejcie and Morgan's table				Total
			Academic Staff	Sample Size	Management Staff	Sample Size	
Federal College of Education, Okene		283	162	44	36	198	
Kogi State College of Education, Ankpa		305	169	41	36	205	
Kogi State College of Education (Technical) Kabba		102	80	36	32	112	
Total Population			690	411	121	104	515

Source: Offices of the Registrars of all the Government-owned COED in Kogi State and [Krejcie and Morgan \(1970\)](#)

The population for this study were lecturers and the management staff in the selected Colleges of education in Kogi state. Due to the sensitive nature of the study, lecturers in the sampled Colleges of education were used to monitor the independent variable (TETfund interventions) while Deans and / or Heads of Departments were used for monitoring the dependent variable (lecturers' productivity). In addition, the study covered five academic sessions (2012 – 2016).

Data for this study were gathered through the use of researcher-designed checklists and questionnaires. A checklist and two sets of questionnaires were developed and used to collect data for this study. The checklist tagged "Tertiary

Education Trust Fund Intervention Allocation Checklist" (T.E.T.F.I.A.C.) was used to provide information on the trends of TETFund allocations to the Colleges between 2012 and 2016. These allocations covered areas of; normal interventions, library intervention, teaching practice, staff training and development, research grant, among others. The checklist contains items on the trends of TETFund allocation to government-owned Colleges of Education. Data collected through the use of checklist was used to address research question one.

The second instrument used was questionnaire. The first questionnaire tagged "Tertiary Education Trust Fund Intervention Assessment Questionnaire" (T.E.T.F.I.A.Q.) was administered on lecturers of the selected colleges. This questionnaire was in six sections; A, B, C, D, E, and F. **Section A** was on demographic data of the lecturers. **Section B** contained 4 items which concentrated on the influence of TETFund intervention on academic staff training and development. Data collected in this section was used to address research question two. **Section C** contained 5 items to elicit data on the influence of TETFund intervention on research and academic growth. Data collected in this section was used to address research question three. **Section D** contained 6 items which focused on the influence of TETFund intervention on provision of instructional facilities. Data collected in this section was used to address research question four. **Section E** contained 8 items to elicit data on the influence of TETFund intervention on library development. Data collected in this section was used to answer research question five. **Section F** consisted of 18 items which were used to elicit information on the influence of TETFund intervention on physical infrastructure. Data collected in this section addressed research question six. Sections B, C, D, E and F contained closed ended questions based on a five (5) point Likert scale, ranging from Strongly Agree (SA) = 5 points, Agreed (A) = 4 points, Disagree (D) = 3 points, Strongly Disagree (SD) = 2 point and Not Sure (NS) = 1 point.

The second questionnaire tagged "Lecturers Productivity Assessment Questionnaire" (L.P.A.Q) was administered on Deans and / or Heads of Departments in the selected Colleges of Education in Kogi state. The structured questionnaire was in two sections.

Section A was on demographic data of the respondents. Section B consisted of 20 items which were used to determine lecturers' productivity in areas of teaching, research and publication and administrative competency and was a close ended form of questionnaire based on a five (5) point Likert scale, ranging from poor = 1, fair = 2, good = 3, very good = 4 and excellent = 5.

The two research instruments were subjected to both content and face validation by four experts; two lecturers in the Department of Educational Management and one evaluation specialist all at the University of Ilorin, Ilorin, Nigeria.

To ascertain the reliability of the instrument, the test re-test method was adopted to determine the co-efficient of the data that would be generalized. The reliability coefficient values of 0.801 and 0.750 were obtained for T.E.T.F.I.A.Q and L.P.A.Q

respectively. Based on these reliability scores, the instruments were deemed good and reliable for use in this study.

The researcher administered the research instruments (T.E.T.F.I.A.Q and L.P.A.Q) on the respondents personally with the help of three trained Research Assistants. Data collected for this study was analyzed using relevant descriptive statistics. Descriptive statistics such as mean and standard deviations were employed to analyze each item on the questionnaire for the purpose of answering the research questions.

Result and Discussion

Presentation and Analyses of Data

In analyzing the research questions raised, research question 1 was analyzed contently based on data collected from TETFund, while research questions 2 – 7 were analyzed with mean and standard deviation and a criterion score of 3.00 was considered. This implies that if Mean > 3.00, the item is accepted and when the Mean < 3.00, the item is rejected. The grand mean values were rated as: 4.00 - 5.00 for **High Intervention (HI)**, 3.00-3.99 for **Moderate Intervention (MI)** and 0.00-2.99 for **Low Intervention (LI)**.

Research Question 1: What are the total TETFund interventions accessed by government owned Colleges of Education in Kogi state between 2012 and 2016?

Table 3 showed the total amount of TETFund allocation accessed by government owned Colleges of Education in Kogi State. In summary, a total of ₦649,000,000.00k, ₦789,059,000.00k, ₦1,260,066,649.00k, ₦1,972,988,930.00k and ₦661,903,640.00k were accessed by government owned Colleges of Education in Kogi State, in 2012, 2013, 2014, 2015 and 2016, respectively. While, ₦11,000,000.00k, ₦26,941,000.00k, ₦281,933,351.00k, ₦271,011,070.00k and ₦810,342,360.00k were unaccessed by government owned Colleges of Education in Kogi State, in 2012, 2013, 2014, 2015 and 2016, respectively.

Research Question 2: What is the intervention of TETFund on academic staff training and development in government owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016?

Table 4 presents the mean ratings of the respondents with regard to the intervention of TETFund on academic staff training and development in government owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016. The table shows that the mean scores of the respondents 4.31 and 3.51 on items 4 and 2 respectively are observed to be above the criterion limit of 3.00 for acceptance level. This implies that the respondents are of the view that through TETFund intervention, lecturers in government owned Colleges of Education are sponsored: to acquire higher qualifications in local and international institutions; and to national and international conferences. However, the mean values of 2.95 and 2.82 respectively are observed to be below the criterion limit of 3.00 for acceptance level. This implies that the respondents are of the view that lecturers are not frequently sent to seminars and

Interventions of tertiary education trust fund (TETFUND) and lecturers' productivity in Kogi State Colleges of Education, Nigeria

workshops through TETFund interventions; and in-service training are not regularly organized for the all category/cadre of lecturers through TETFund interventions in government owned College of Education. On the overall, the mean value 3.50 indicates that TETFund had moderate intervention on academic staff training and development in government owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016.

Table 3: Total TETFund Interventions accessed by government owned Colleges of Education in Kogi State

Name of College	2012		2013		2014		2015		2016	
	Accessed (N)	Unaccessed (N)	Accessed (N)	Unaccessed (N)	Accessed (N)	Unaccessed (N)	Accessed (N)	Unaccessed (N)	Accessed (N)	Unaccessed (N)
Federal College of Education, Okene	351,000,00	-	421,059,00	1,941,000	459,607,280	191,392,720	443,160,000	108,840,000	341,579,350	394,543,650
Kogi State College of Education, Ankpa	298,000,00	11,000,00	368,000,00	25,000,00	715,459,369	75,540,631	1,322,500,00	127,500,000	320,324,290	415,798,710
Kogi State College of Education, Kabba	-	-	-	-	85,000,000	15,000,000	207,328,930	34,671,070	-	-
Total	649,000,000	11,000,000	789,059,000	26,941,000	1,260,066,649	281,933,351	1,972,988,930	271,011,070	661,903,640	810,342,360

Source: Tertiary Education Trust Fund (TETFund). Available at: <https://www.tetfund.gov.ng/index.php/interventions/projects/disbursement/annual-disbursement> (accessed 24/08/2019)

Table 4: Mean ratings on the Intervention of TETFund on academic staff training and development in government owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016

S/N	Items	$\bar{X}$	SD	Decision
1	Lecturers are frequently sent to seminars and workshops	2.82	0.67	Rejected
2	Lecturers are sponsored to national and international conferences	3.51	0.70	Accepted
3	In-service training is organized for all category/cadre of lecturers.	2.95	0.91	Rejected
4	Lecturers are sponsored to acquire higher qualification (M.Ed/M.Sc/M.A., PhD) in local and international institutions.	4.31	0.94	Accepted
	Overall Mean	3.50	0.81	MODERATE

Source: Field Survey (2019) Key: $\bar{X}$ = Mean, SD= Standard Deviation

Research Question 3: What is the intervention of TETFund on research and academic growth in government owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016?

Table 5: Mean ratings on the intervention of TETFund on research and academic growth in government owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016

S/N	Items	$\bar{X}$	SD	Decision
5	Development of books	3.98	0.87	Accepted
6	Provision of research grants for deserving lecturers	2.92	0.93	Rejected
7	Funding of academic research journal	3.88	0.81	Accepted
8	Funding of academic manuscript	2.80	1.03	Rejected
9	Funding of institutional based research	3.77	0.70	Accepted
Overall Mean		3.40	0.87	MODERATE

Source: Field Survey (2019)

Key: $\bar{X}$ = Mean, SD= Standard Deviation

Table 5 presents the mean ratings of the respondents with regard to intervention of TETFund on research and academic growth in government owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016. The table shows that the mean scores (3.98, 3.88 and 3.77) of the respondents on items 5, 7 and 8 respectively are observed to be above the criterion limit of 3.00 for acceptance level. This implies that the respondents are of the view that TETFund had intervened on research and academic growth in government owned Colleges of education in Kogi state, through the: development of books, funding of academic research journals, and funding of institutional based research. However, the mean values 2.92 and 2.80 on items 32 and 35 respectively indicated that TETFund through its interventions had not: made provision of research grants available for deserving lecturers; and adequately funded academic manuscripts in the Colleges. On the overall, the mean value 3.47 indicated that TETFund had moderate intervention on research and academic growth in government owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016.

Research Question 4: What is the intervention of TETFund on instructional facilities in government owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016?

Table 6 presents the mean ratings of the respondents with regard to the intervention of TETFund on instructional facilities in government owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016. The table shows that the mean scores of the respondents 3.48, 3.31, 3.21, 3.15, and 3.01 on items 12, 15, 11, 10 and 13 respectively are observed to be above the criterion limit of 3.00 for acceptance level. This implies that the respondents are of the view that through TETFund intervention, government owned Colleges of education in Kogi state have been able to procure: projectors; computer sets for Computer-Based examination; laboratory apparatus e.g. cylinders, burners, flannel board, magnetic board; teaching communication gadgets

such as public address system; and machines and tools for TVE workshops. On the overall, the mean value 3.15 indicates that TETFund had moderate intervention on instructional facilities in government owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016.

Table 6. Mean ratings on the intervention of TETFund on instructional facilities in government owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016

S/N	Items	$\bar{X}$	SD	Decision
10	Procurement of teaching communication gadgets such as public address system etc	3.15	0.73	Accepted
11	Procurement of laboratory apparatus e.g. cylinders, burners, flannel board, magnetic board.	3.21	0.71	Accepted
12	Procurement of projectors	3.48	0.63	Accepted
13	Procurement of machines and tools for TVE workshops	3.01	0.89	Accepted
14	Procurement of Introductory Technology workshop equipment	2.71	0.80	Rejected
15	Procurement of computer sets for Computer-Based examination	3.31	0.94	Accepted
	Overall Mean	3.15	0.78	MODERATE

Source: Field Survey (2019)

Key: $\bar{X}$ = Mean, SD= Standard Deviation

Research Question 5: What is the intervention of TETFund on library development in government owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016?

Table 7. Mean ratings on the intervention of TETFund on library development in government owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016

S/N	Items	$\bar{X}$	SD	Decision
16	Procurement of assorted textbooks and reference materials.	4.76	0.62	Accepted
17	Procurement of Library computers.	3.09	0.96	Accepted
18	Installation of Library computers accessories.	3.04	0.99	Accepted
19	Internet set up and full internet subscription	3.09	0.94	Accepted
20	Installation, construction and configuration of integrated library management system application	3.57	0.88	Accepted
21	Procurement of Library furniture and equipment	4.34	0.69	Accepted
22	Procurement and installation of alternative power supply system via inverter.	3.54	0.89	Accepted
23	Development of a functional e-library.	2.92	1.03	Rejected
	Overall Mean	3.50	0.88	MODERATE

Source: Field Survey (2019)

Key: $\bar{X}$ = Mean, SD= Standard Deviation

Table 7 presents the mean ratings of the respondents with regard to the intervention of TETFund on library development in government owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016. The table shows that the mean scores of the respondents 4.76, 4.34, 3.57, 3.54, 3.09, 3.04 on items 16, 21, 20, 22, 17, 19 and 18 respectively are observed to be above the criterion limit of 3.00 for acceptance level.

This implies that the respondents are of the view that through TETFund intervention, government owned Colleges of Education have: procured assorted textbooks and reference materials; procured Library furniture and equipment; installed, construct and configured integrated library management system application; procured and installed an alternative power supply system via inverter; procured Library computers and accessories; subscribed for Internet connection; and procured Library computers accessories. However, mean value of 2.92 indicated that TETFund interventions have not aided in the development of a functional e-library in government owned Colleges of Education in Kogi State. On the overall, the mean value 3.50 indicates that TETFund had moderate intervention on library development in government owned Colleges of Education.

Research Question 6: What is the intervention of TETFund on physical infrastructure in government owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016?

Table 8. Mean ratings on the intervention of TETFund on physical infrastructure in government owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016

S/N	Items	$\bar{X}$	SD	Decision
24	Construction of building block comprising office	3.69	0.78	Accepted
25	Construction of examination halls	3.73	0.66	Accepted
26	Construction of lecture halls/classrooms and procurement of lecture theatre seats	4.87	0.33	Accepted
27	Construction of workshop	3.61	0.97	Accepted
28	Construction of demonstration studio	2.28	1.26	Rejected
29	Construction of multi-media lab	4.67	0.47	Accepted
30	Construction of departmental library	3.89	0.90	Accepted
31	Construction of Introductory Technology Workshop	3.94	0.86	Accepted
32	Construction of Information and Communication Technology centre	3.71	0.93	Accepted
33	Construction of modern micro-teaching laboratory	2.12	1.27	Rejected
34	Procurement and installation of laboratory furniture and fittings	4.36	0.54	Accepted
35	Procurement of generator sets	3.98	0.87	Accepted
36	Construction of roads	1.58	0.98	Rejected
37	Provision of boreholes	3.25	0.76	Accepted
38	Installation of standing fans and air conditioners in the college	2.54	1.11	Rejected
39	Construction of staff quarters and students' hostels	2.22	1.08	Rejected
40	Renovation of dilapidated building	4.28	0.48	Accepted
Overall Mean		3.45	0.93	MODERATE

Source: Field Survey (2019)

Key: $\bar{X}$ = Mean, SD= Standard Deviation

Table 8 presents the mean ratings of the respondents with regard to the intervention of TETFund on physical infrastructure in government owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016. The table shows that the mean scores of the respondents 4.87, 4.67, 3.94, 3.89, 3.73, 3.71, 3.69, 3.61 and 3.25 on items 26, 29,

31, 30, 25, 32, 24, and 27 respectively are observed to be above the criterion limit of 3.00 for acceptance level. This implies that the respondents are of the view that through TETFund intervention physical infrastructures like: lecture halls/classrooms, multi-media lab, Introductory Technology Workshop, departmental library, examination halls, ICT center, building block comprising office, and workshop were constructed in the three studied government owned Colleges of Education in Kogi State. Also, mean values of 4.36, 4.28, 3.98 and 3.25 on items 34, 40, 35 and 37 respectively indicated that through TETFund interventions, laboratory furniture and fittings were procured and installed; dilapidated building were renovated; generator sets were procured; and boreholes were constructed. However, the mean values of 2.54, 2.28, 2.22, 2.12, and 1.58 respectively are observed to be below the criterion limit of 3.00 for acceptance level. This implies that the respondents are of the opinion that TETFund had low intervention in areas of: installation of standing fans and air conditioners as well as construction of demonstration studio, construction of building staff quarters and students' hostels, construction of modern micro-teaching laboratory and construction of goods roads. On the overall, the mean value 3.45 indicates that TETFund had moderate intervention on physical infrastructure in government owned Colleges of Education in Kogi State.

Research Question 7: What is the level of lecturers' productivity in government-owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016?

The mean score statements were interpreted as follows: 4.00 – 5.00 were classified as high level productivity (HLP), 3.00 – 3.99, indicated moderate level productivity (MLP), and 0.00 - 2.99 were classified as low level productivity (LLP). This interpretation also applies to the grand mean values.

Table 9 shows the level of lecturers' productivity. The results indicated that mean values of 4.62, 4.45 and 4.31 respectively are observed to be above the criterion limit of 3.00 for acceptance level. This implies that the productivity level of lecturers in terms of: setting and administering examinations questions to test the ability of students; covering course content adequately; and proficiency in subject-matter were rated high. Also, mean values 3.89, 3.73, 3.72, 3.61, 3.54, 3.48, 3.45, 3.40, 3.30, 3.21, 3.15, 3.13 and 3.11 on items 12, 8, 10, 11, 5, 20, 3, 18, 1, 16, 15, 19 and 4 respectively indicated that the productivity level of lecturers in this regard were moderate. Consequently, mean values of 2.98, 1.98 and 1.57 respectively revealed that, lecturers' productivity level in terms of: recognition and popularity as a research scholar in areas of specialization; publishing write-ups and researches in both local and international journals promptly; and having patent and certified invention were rated low. On the overall, the grand mean value of 3.36 indicates that, the productivity of lecturers in government owned Colleges of Education in Kogi State was at moderate level.

Table 9. Mean and standard deviation ratings on the level of lecturers' productivity in government-owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016

S/N	Items	$\bar{X}$	SD	Decision
Lecturers' Productivity in Teaching				
1	Attend lectures punctually	3.30	0.78	MLP
2	Proficiency in subject-matter	4.31	0.94	HLP
3	Effective oral and written communication skills	3.45	0.76	MLP
4	Adopts various teaching methods and use instructional materials to aid students' understanding	3.11	0.85	MLP
5	Measures students learning using multiple and varied assessment tools like assignments, 5 minutes test, term papers etc.	3.54	1.12	MLP
6	Covers course content adequately	4.45	0.93	HLP
7	Sets and administer examinations questions to test the ability of students	4.62	0.62	HLP
8	Objective in scoring and grading students	3.73	1.49	MLP
Lecturers' Productivity in Research & Publication				
9	Publish write-up and researches in both local and international journals promptly	1.98	1.03	LLP
10	Published reputable textbooks	3.72	1.40	MLP
11	Co-authored and make chapter contribution in reputable text-books promptly.	3.61	1.34	MLP
12	Attend key conferences and workshops to deliver paper/write-up	3.89	1.06	MLP
13	Lecturers have patent and certified invention	1.57	0.98	LLP
14	Widely known as a research scholar in areas of specialization.	2.98	0.89	MLP
Community Services				
15	Involve in national assignment like (INEC, Population Census etc)	3.15	0.73	MLP
16	Involve in State assignment like (INEC, Population Census etc)	3.21	0.71	MLP
17	Nominated for political appointments	2.60	0.99	LLP
18	Deliver seminar papers based on consultancy services (e.g. special invitation as a resource person)	3.40	0.74	MLP
19	Deliver conference papers based on consultancy services (e.g. special invitation as a resource person)	3.13	0.84	MLP
20	Participate in training, enlightenment/re-orientation programmes	3.48	0.63	MLP
Overall Mean		67.24	18.83	
Grand Mean		3.36	0.94	MLP

Source: Field Survey (2019)

Key: $\bar{X}$ = Mean, SD= Standard Deviation

Discussion of Findings

Findings from the first research question revealed that, out of the total amount of fund allocated to government owned Colleges of Education in Kogi State in table 3, only ₦649,000,000.00k, ₦789,059,000.00k, ₦1,260,066,649.00k, ₦1,972,988,930.00k and ₦661,903,640.00k were accessed by government owned Colleges of Education in Kogi State, in 2012, 2013, 2014, 2015 and 2016, respectively. While, ₦11,000,000.00k, ₦26,941,000.00k, ₦281,933,351.00k, ₦271,011,070.00k and ₦810,342,360.00k were unaccessed by government owned Colleges of Education in Kogi State, in 2012, 2013, 2014, 2015 and 2016, respectively. This finding though showed a progression in amount of funds allocated to and accessed by the Management and staff of the studied colleges of education in Kogi State between 2012 and 2016, the amount of fund still laying fallow or unaccessed by these colleges is a great source of concern considering the mind-weakening state of many Nigerian tertiary institutions, especially Colleges of Education. This is attributed to the fact that most colleges of education are unable to fulfill the conditions attached ([Mahmood, 2011](#)), thereby deprived of the opportunity of accessing TETFund intervention for a sustainable development.

The result from the second research question affirmed that TETFund had moderate intervention on academic staff training and development in government owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016. This moderate intervention is occasioned by the fact that lecturers are not frequently sent to seminars and workshops; and in-service training are not regularly organized for the all category/cadre of lecturers through TETFund interventions in government owned College of Education. Though, they benefit from TETFund interventions through sponsorship in acquiring higher qualifications in local and international institutions. This observation affirms the attestation of [AbdulAzeez \(2016\)](#) who claimed that lecturers in Nigerian tertiary institutions are given opportunities for certificate upgrade or higher qualifications at the expense of skill based training programmes like in-service training, seminar, workshop, etc. Apparently, the finding of this study substantiated that of [Adavbiele \(2016\)](#) who reported that ETF has not really done much in providing quality training for academic staff most especially for the lecturers in the college of education, Ekiadolor, Edo state.

Findings from the third research question revealed that TETFund had moderate intervention on research and academic growth in government owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016 (mean value 3.47). This finding is evident in the TETFund intervention through the: development of books, funding of academic research journals, and funding of institutional based research (mean scores 3.98, 3.88 and 3.77 respectively), as found in Table 5. This negates the findings of [Onwuchekwa \(2016\)](#) who reported that TETFund to a high extent has no significant influence on educational research in South-East Nigerian Universities.

In furtherance, results from the third research question indicated that TETFund through its interventions has not: made provision of research grants available for deserving lecturers; and adequately funded academic manuscript in the Colleges (mean values 2.92 and 2.80 respectively). This finding is unconnected with the decline in the quality and contents of the manuscripts submitted to TETFund which are far below the expected standard, as [Onwuchekwa \(2016\)](#) commented that though the volume of manuscripts and publications by Nigerian scholars are highly gratifying but the quality is no way near international standards. This finding supports the observation by [Alfred \(2017\)](#) who noted that it is quite worrisome that many tertiary institutions in Nigeria have not been accessing research funds allocated to them due to their inability to conduct research at cutting-edge level on activities that will impact positively on the competitiveness of the country on the global scientific as well as fulfill the conditions attached and thereby depriving academic staff of the opportunity of accessing Government funds for research advancement.

The result of this study also revealed that, TETFund had moderate intervention on instructional facilities in government owned Colleges of education in Kogi state between 2012 and 2016 (mean value 3.15). This finding as well as the observation of the researcher during the fieldwork is not surprising considering state of instructional facilities in most colleges of education especially those in Kogi State, as most students were taught without instructional facilities like teaching communication gadgets (e.g. public address system), projectors, and laboratory apparatus. This is occasioned by the fact that the available instructional facilities were fairly adequate and did not get up to the quantities and qualities that should be regarded as enough to cater for the whole college. This corroborated the findings of [Adavbiele \(2016\)](#) who found that ETF has not really done much in providing a suitable atmosphere to stimulate the teaching/learning process.

Results with regards to research question five showed that, TETFund had moderate intervention on library development in government owned Colleges of Education in Kogi State (mean value 3.50). This result is supported by the survey carried out by [Bamigboye, et.al \(2015\)](#) on the funding of academic libraries in Nigeria through TETFund intervention grants. The researchers observed that the funds were irregular and that all the federal and state government owned institutions benefited partially from the grants. This result also tallies with the findings of [Afebende \(2017\)](#) whose study found that grand-in-aids (TETFund) and donations/gifts have been playing a vital supportive role in the funding of academic libraries in Nigeria but its regularity is an uphill adventure.

Surprisingly, findings from the fifth research question indicated that TETFund interventions have not aided in the development of a functional e-library in government owned Colleges of Education in Kogi State (mean value of 2.92). This finding might be unconnected to poor packaging and non-compliance with TETFund implementation guidelines even after discussions and consensus at annual strategic meetings; and constant request for substitution of approved items after disbursement

of funds. This finding is therefore in consonance with [Adavbiele \(2016\)](#) who found that 200 respondent (70%) agreed that ETF has not really done much in stocking the libraries with current digital facilities at college of education, Ekiadolor, Benin Municipal Council of Edo state in Nigeria.

The findings from the sixth research question affirmed that, TETFund had moderate intervention on physical infrastructure in government owned Colleges of Education in Kogi State (grand mean value of 3.45). This moderate intervention is evident in the respondents' responses that through TETFund, physical infrastructure like: lecture halls/classrooms, multi-media lab, Introductory Technology Workshop, departmental library, examination halls, ICT center, building block comprising office, and workshop were constructed in the three studied government owned Colleges of Education in Kogi State. Likewise, TETFund had low intervention in areas of: installation of standing fans and air conditioners as well as construction of demonstration studio, construction of building staff quarters and students' hostels, construction of modern micro-teaching laboratory and construction of goods roads. This finding is therefore consistent with that of [Adavbiele \(2016\)](#) who observed that ETF has not really done much in providing laboratory equipment and providing enough accommodation for the staff and students of the college of education, Ekiadolor, Edo State. This finding and that of other collaborators is rather surprising considering the mandate of TETFund and the agency stand on fund availability for beneficiary institutions. In response to this, TETFund puts the blame on these institutions for the following reasons: delays in the submission of projects for reconciliation and approval by institutions; non-completion of ongoing projects which do not allow such institutions to access the succeeding year's project or intervention; and insufficient documentation to substantiate proposed projects as well as completed ones in line with TETFund's guideline and template ([Mahmood, 2011](#); [TETFund, 2017](#)). This therefore calls for holistic interventions by TETFund in areas of enlightenment and sensitization of these beneficiaries (tertiary institutions and lecturers). This result is supported by the findings of [Udu & Nkwede \(2014\)](#) and [Ugwuanyi \(2014\)](#).

The study further revealed that the productivity of lecturers in government owned Colleges of Education in Kogi State was at moderate level (grand mean value of 3.36). This moderate level of productivity may be evidence of the findings in Tables 3 -8 as well as a result of the nature of lecturers' jobs (combination of both administrative and academic responsibilities), poor commitment of lecturers, frequent strike action because of poor motivational factors and unconducive work environment amongst a host of other factors.

The result from the fifth research question also indicated that, lecturers' productivity level in terms of: recognition and popularity as a research scholar in areas of specialization; publishing write-ups and researches in both local and international journals promptly; and having patent and certified invention, with mean values of 2.98, 1.98 and 1.57 respectively, were rated low. This result might be attributed to the irregular payment of lecturers' salaries in state-owned colleges, poor quality of

lecturers, cost of research publications, time of sourcing for quality outlets for publications, lack of funds in conducting quality research as a result of the problem of accessing of TETFund funds for research.

Conclusion

Considering the findings of this study, it suffices to note that, TETFund has done considerably well by having moderate intervention on staff training and development, research and academic growth, instructional facilities, library development, and physical infrastructure; and these levels of intervention have determined the level of lecturers' productivity in government owned Colleges of education in Kogi State. Despite the obvious benefits of the TETFund, the study also found that most colleges and lecturers faced a lot of problems in accessing the funds. The result of the aforementioned is that many colleges are often in arrears of several years of funds allocated but not accessed or used for critical infrastructural facilities and developmental needs which have taken its toll on the level of productivity displayed by lecturers in government owned colleges of education in Kogi State. On this note, a more purposeful and sustained effort needs to be made on the part of college management to jump at such opportunities as provided by TETFund to revitalize their institutions.

Recommendations

The following recommendations have been made based on the findings of this study. It behooves on management of government owned Colleges of education in Kogi State to intensify their efforts on meeting all necessary requirements for accessing and releasing of all approved funds from TETFund.

There is a need by TETFund to reduce or eliminate entirely the level of bureaucratic bottlenecks often associated with accessing approved funds as this will make it easier for institutions to fully access approved TETFund interventions. Such delays are often in the areas of examining request/applications for funds, scrutinizing the attendant feasibility studies and monitoring/certifying of executed projects before further releases are made; which often, are not devoid of sharp practices.

The study found that TETFund interventions in some areas of academic staff professional development like in-service training, seminars and workshops are inadequate. It is therefore recommended that the government should intensify their effort through the TETFund interventions in making adequate provisions of these professional development programmes by organizing seminars and workshops promptly, as this would improve the quality of lecturers and thus, enhance students' academic performance.

Policy makers should have a good picture of the infrastructural situation in the government owned colleges of education, so as to help them make intelligent policy

decisions / statements that can help these institutions and consequently help the growth of the nation.

Adequate funds through the special, high impact and normal interventions by TETFund should be allocated to the colleges of education so as to take care of their pressing needs, particularly, construction of roads, hostel accommodations and lecturers staff quarters and electrification for constant power supply or alternative power supply (solar) as this will go a long way in fostering a conducive teaching and learning environment.

College management should also ensure that honest and competent contractors are utilized in executing TETFund projects and involvement of donor agencies to assist governments in funding tertiary education especially colleges of education in Nigeria. Good governance and transparency on the part of the TETFund and beneficiary institution's management should form the hallmark of the Funds Operations to ensure accessibility and result-oriented utilization of accessed funds.

REFERENCES

- AbdulAzeez, A.T. (2016). Analysis of Management Practices in Lagos State Tertiary Institutions through Total Quality Management Structural Framework. *Journal of Education and Practice*, 7 (8), 6-26.
- Abdullahi, I. & Wan Z.Y. (2015). State of physical facilities of higher education institutions in Nigeria. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 5 (4). 1. Google Scholar
- Adamu M (2017). TETFund as vent for tertiary Institutions. *Blueprint Magazine*, March 31.
- Adavbiele, J.A. (2016). Impact of Education Trust Fund (ETF) on Tertiary Institutions in Nigeria, Using College of Education, as Case Study. *IOSR Journal of Research & Method in Education (IOSR-JRME)*, 6 (3), 18-25. Google scholar
- Afebende, G.B. (2017). An appraisal of the impact of grant-in-aids (TETFUND) and donations in sustaining academic library services in Nigeria: The cross river state experience. *International Journal of Library and Information Science*, 9(8), 78-88.
- Agba, M. S. & Ocheni, S .I. (2017). An Empirical Study of the Effects of Work Environment (Electric Power Supply) on Job Performance of Academic Staff in Nigerian Public and Private Universities. *Higher Education of Social Science*, 12 (2), 11-20.
- Agba, M.S. (2015). Electric Power Supply and Work Performance of Academic Staff in Nigerian Universities: A Synergy Analysis. *Indian Journal of Commerce & Management Studies*, 6 (1), 33– 44.
- Agbedo O (2015). TETFund is Restoring Confidence in Nigerian Tertiary Institutions. *Festures/Focus*. The Guardian Jan. 15. Retrieved 23rd July, 2017, from,

<https://m.guardian.ng/festure/focus/tetfund-is-restoring-confidence-in-nigerian-tertiary-institutions>.

- Alfred, A. (2017). TFUND commences 2017 Intervention with over N213bn disbursement. Retrieved 11th September, 2017, from, <https://www.businessdayonline.com/tfund-commences-2017-intervention-n213bn-disbursement/>
- Asiyai, R.I. (2013). Challenges of Quality in Higher Education in Nigeria in the 21st Century. *International Journal of Educational Planning & Administration*, 3 (2), 159-172.
- Bamigboye, O.B., Okonedo, S., Bakare, O.D., Nduka, S.C. & Ajegbomogun, F.O. (2015). Funding academic libraries in Nigeria: Case of Tertiary Education Trust Fund. Retrieved 23rd July, 2017, from, www.researchgate.net
- Bello, B.B. (2015). *Personnel Management Practices and Academic Staff Effectiveness in Kwara State Colleges of Education*. An Unpublished M.Ed Thesis Submitted to the School of Education, National Open University of Nigeria, Lagos.
- Bello, O.T. (2011). *Public-Private Partnership, Infrastructural Development and University Goals Achievement in South-West Geo-Political Zone, Nigeria*. Unpublished PhD Thesis Submitted to the Department of Educational Management, University of Ilorin, Nigeria.
- El-Siddiq, F.A. (2017). Attention, TETFUND. Retrieved 27th August 2017, from, <https://www.dailytrust.com.ng/news/letters/attention-tetfund/193868.html>
- Eze, B.I. (2014). Staff Training and Development: A Sine Qua Non To Effective Service Delivery in Nigeria Tertiary Institutions. *Journal of International Scientific Publications*, 12, 568-574.
- Falola, H.O., Osibanjo, A.O. & Ojo, S.I. (2014). Effectiveness of Training and Development on Employees' Performance and Organisation Competitiveness in the Nigerian Banking Industry. *Bulletin of the Transilvania University of Braşov. Series*, 7 (56), 32-41.
- Fejoh, J. & Faniran, V.L. (2016). Impact of in-service training and staff development on workers' job performance and optimal productivity in public secondary schools in Osun State, Nigeria. *Journal of Education and Practice*, 7 (33), 183 – 189
- Haliso, Y. & Toyosi, L. (2013) Influence of Information Use on Academic Productivity of Lecturers in Babcock University, Nigeria. *Journal of Information Engineering and Applications*, 13 (11).
- Hamisu, A.A. & Musa, W.B. (2015). The impact of tertiary education trust fund (TETFUND) higher institutions in Nigeria: A case study of tertiary institutions in three North Eastern States (Yobe, Bauchi & Gombe). *International Academic Journal of Empirical Research*, 1(1), 15-36.

- International Organization for Migration (2014). Report on Needs Assessment of Nigerian Education Sector. Abuja, Nigeria.
- Jimoh, S.T. (2014). *Educational Resources and Students' Academic Performance in Selected Colleges of Education in North-Central Nigeria*. M.Ed Thesis submitted to the School of Education, National Open University of Nigeria.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). "Determining Sample Size for Research Activities". Educational and Psychological Measurement.
- Mahmood Y. (2011). Opportunities for Researchers under the Tertiary Education Trust Fund. Being a Paper presented at a 2-day Workshop on Writing Fundable/Bankable Research Proposal Organized by National Office for Technology Acquisition and Promotion (NOTAP) in collaboration with Modibbo Adama University of Technology, Yola held at MAUTECH, Yola on 26 – 27 October 2011.
- NOUN (2012). EDU 818: Budgeting and Financial Management in Education. Printed by National Open University of Nigeria. Retrieved October 04, 2017 from www.nou.edu.ng/courseware
- Odedairo, B.O., Oke, M.O. & Oyalowo, B.A. (2011). Achieving Sustainable Infrastructural Development in Developing Nations: Project Management Education to the Rescue. *Management Science and Engineering*, 5 (4), 7-15.
- Oghenekaro, O. & Adeyemi, F. (2016). TETFund shares N213b to varsities, polytechnics. Retrieved 21st April, 2017, from, <http://www.securenigeria365.com/extending-tetfund-intervention-to-critical-infrastructure/>
- Okyere-Kwakye, E. (2013). Availability of Supportive Facilities for Effective Teaching. *Multidisciplinary Journal of Educational Research*, 3 (2): 130-146.
- Onwuchekwa, G.U. (2016). Influence of Tertiary Education Trust Fund (TETFUND) on Educational Research in Nigerian Universities. *International Journal of Academia*, 2 (1), 1-7.
- Onyara, B N. (2013). *School Based Factors Influencing Student's Academic Performance at Kenya Certificate of Secondary Education in Teso South District*. An M.Ed Research Project Submitted to the University of Nairobi.
- Onyeike, V.C. & Eseyin, E.O. (2014). Tertiary Education Trust Fund (Tetfund) and the Management of University Education in Nigeria. *Global Journal of Educational Research*, 13, 63-72.
- Oluwalola, F.K. (2011). Education trust fund intervention project, resource utilization and goal achievement of universities in south-western Nigeria. Ph.d thesis submitted to the department of education management university of Ilorin, Ilorin Nigeria.

- Peretomode, V. F. and Chukwuma, R. A. (2007) Manpower development and lecturers' productivity in tertiary institutions in Nigeria. *Journal of Education Studies*, English Edition Poland, 5-11.
- Tadesse, H.A and Maeregu, B.A. (2014). The Availability of School Facilities and their Effects on the Quality of Education in Government Primary Schools of Harari Regional State and East Hararghe Zone, Ethiopia. *Middle Eastern & African Journal of Educational Research*, Issue 11
- TETFund (2016). Periscoping TETFund's high impact interventions on tertiary institutions. Retrieved 14th October, 2017, from, <https://blueprint.ng/periscoping-tetfunds-high-impact-interventions-on-tertiary-institutions/>
- TETFund (2015). Handbook on Guidelines for Accessing Tetfund Intervention Funds. Pg.1-137
- TETFund (2014). TETFund: A Catalyst for Transforming Higher Education in Nigeria. New York: Free Press. 10-12.
- Udu, L.E. & Nkwede, J.O. (2014). Tertiary Education Trust Fund Interventions and Sustainable Development in Nigerian Universities: Evidence from Ebonyi State University, Abakaliki. *Journal of Sustainable Development*, 7 (4), 191 – 205.
- Ujumadu, V. & Uzoezie, E. (2015). TETFUND helps Anambra College to improve infrastructure. Retrieved 23rd July, 2017, from, <https://www.vanguardngr.com/2015/05/tetfund-helps-anambra-college-to-improve-infrastructure/>
- Usman, B (2014). Infrastructural Challenges to the Study of Physics in Tertiary Institutions. *JORIND 12(1) Pp 191-19*
- Uyeri, A.O. (2016). The Relationship between Manpower Development and Lecturers' Productivity in Colleges of Education in Delta State. *Global Journal of Management and Business Research*, 16 (10), 65-78.

Konsep pengembangan kurikulum PAI berbasis kompetensi perspektif Muhaimin di Perguruan Tinggi Agama Islam

M. Sayyidul Abrori¹, Khodijah², Dedi Setiawan³

^{1,3} Universitas Ma'arif Lampung, Indonesia

² Institut Agama Islam Negeri Metro Lampung, Indonesia

*Correspondence:  arori400@gmail.com

Article history:

Received

November 22, 2022

Reviewed

December 23, 2022

Accepted

January 21, 2023

ABSTRACT

Purpose – This paper is focused on describing the concept of developing a competency-based PAI curriculum from the Muhaimin perspective in Islamic Higher Education. The discussion of this competency theory cannot be separated from several problem factors that still often arise in solving problems faced by students after they finish their college studies. Therefore, Muhaimin offered a solution to solve existing problems by initiating the concept of developing a competency-based PAI curriculum to overcome these problems.

Method – This study includes a literature study design with a philosophical approach. Documentation of primary and secondary sources is the method of this research.

Findings – The results of this study indicate that; first, the steps for developing a competency-based curriculum are determining educational goals, identifying and selecting learning experiences, organizing curriculum materials and learning activities, and evaluating the results of curriculum implementation. Second, the identification of competency-based PAI curriculum development in the curriculum development method that has been seen from the general objectives, classification of objectives, and specific objectives. Third, the urgency of developing a competency-based curriculum is one solution for every educational actor, especially lecturers who are required to be able to develop curriculum in carrying out learning activities on campus in order to prepare graduates who are competent in their fields.

Keywords. Curriculum Development, PAI, Competence, Muhaimin, PTAI

Histori Artikel:

Diterima

22 November 2022

Ditinjau

23 Desember 2022

Disetujui

21 Januari 2023

ABSTRAK

Tujuan – Artikel ini difokuskan untuk mendeskripsikan konsep pengembangan kurikulum PAI berbasis kompetensi perspektif Muhaimin di PTAI. Pembahasan teori kompetensi ini tidak lepas dari beberapa faktor permasalahan yang masih kerap muncul dalam penyelesaian problematika yang dihadapi oleh mahasiswa setelah ia menyelesaikan studi kuliahnya. Oleh sebab itu muhaimin menawarkan solusi untuk menyelesaikan problem yang ada dengan menggagas konsep pengembangan kurikulum PAI berbasis kompetensi untuk mengatasi problem tersebut

Metode – Kajian ini termasuk desain studi literatur dengan pendekatan filosofis. Dokumentasi sumber primer dan skunder merupakan metode penelitian ini.

Hasil – Hasil kajian ini menunjukkan bahwa; pertama, langkah-langkah pengembangan kurikulum berbasis kompetensi yaitu memastikan tujuan pembelajaran, mengenali serta memilah wawasan belajar, menguraikan bagan kurikulum serta aktivitas belajar, dan mengevaluasi hasil penerapan kurikulum.

Kedua, mengidentifikasi pengembangan kurikulum PAI dengan cara yang telah terlihat dari terdapatnya tujuan universal, klasifikasi tujuan, serta tujuan spesial. Ketiga, urgensi pengembangan kurikulum berbasis kompetensi menjadi salah satu solusi bagi setiap pelaku pendidikan khususnya dosen yang dituntut untuk mampu pengembangan kurikulum dalam melakukan kegiatan pembelajaran di kampus agar bisa menyiapkan lulusan yang berkompeten dibidangnya.

Keywords: Pengembangan Kurikulum, PAI, Kompetensi, Muhaimin, PTAI

Copyright ©2023 by Authors.

Published by KURAS institute



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Pendahuluan

Kurikulum ialah instrumen yang berarti suatu isi pembelajaran (Abrori et al., 2020), sebab kurikulum tersebut ialah salah satu aspek berarti buat dapat mencetak lulusan berkompetensi yang didasari iman serta takwa dan berakhlakul karimah. dengan artian lain menciptakan mahasiswa yang mempunyai penyeimbang ranah intelektual, afektif dan psikomotorik serta spiritual (Paulo Freire, 2005), sebab kurikulum tersebut ialah salah satu aspek berarti buat dapat mencetak lulusan berkompetensi yang didasari iman serta takwa dan berakhlakul karimah. dengan artian lain menciptakan mahasiswa yang mempunyai penyeimbang ranah intelektual, afektif dan psikomotorik serta spiritual. Dalam pembelajaran, kurikulum mempunyai sebutan sebagai inti jantung yang memastikan denyut nadi kehidupan. Bisa dinyatakan kalau kurikulum dalam suatu lembaga pembelajaran tertata secara baik, hingga hasil pembelajaran dilembaga tersebut jadi baik pula, kebalikannya bila kurikulumnya tidak ditata secara baik, hingga bisa dipastikan kalau hasil pembelajaran pada lembaga tersebut hendak tidak akan baik. Oleh sebab itu kampus wajib dapat meningkatkan kurikulumnya secara baik dan cocok dengan visi, misi kampus tersebut, biar sanggup menciptakan mahasiswa yang mempunyai penyeimbang kemampuan berfikir, sikap, psikomotorik dan spiritual (Siregar, 2020).

Dunia pembelajaran memanglah senantiasa dinamis, terus hadapi perubahan yang mengarah kesempurnaannya, baik buat menyesuaikan diri dengan ruang serta waktu, ataupun buat adaptasi individu pada masa yang hendak tiba (Irsad, 2016). Pembelajaran dengan kepribadian disesuaikan dengan kebutuhan manusia global yang merupakan pelaku progressivisme (Wiranata et al., 2021). Mereka meyakini kalau subjek didik memiliki sesuatu kemauan natural untuk belajar serta menciptakan hal baru tentang dunia serta sekelilingnya (Knight, 2007). Sebaliknya mereka para pemeluk futurisme, menjadikan pembelajaran sebaga perlengkapan buat persiapan masa depan. Ialah dengan menjadikan matkul dalam pembelajaran merupakan buat melindungi supaya proses pembelajaran senantiasa hidup, serta menjaganya dengan metode yang bisa memunculkan cara termudah ketika mengalami perkembangan pesat pada masa yang akan datang (Assegaf, 2011). Pengubahan tersebut terjalin secara menyeluruh dengan tujuan membenahi pembelajaran, dengan tetap

menggunakan konsep lama serta memodifikasi dengan konsep baru agar menjadi baik, tujuannya untuk mengoptimalisasi pencapaian pembelajaran.

Menilik kenyataannya akademi tinggi bertugas serta berwenang buat meningkatkan kurikulum cocok dengan keadaan akademi tinggi, ciri mahasiswa, kemampuan wilayah, kebutuhan warga serta area setempat. Kurikulumnya merujuk KKNi (Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia) tingkat 9 serta SN- Dikti (Sayyidul Abrori et al., 2019) KKNi merupakan bagan kualifikasi jenjang kompetensi yang bisa menyetarakan, menyetarakan, serta mengintegrasikan ranah pembelajaran serta ranah pelatihan dan pengalaman kerja dalam rangka pemberian pengakuan kompetensi kerja dengan struktur pekerjaan diberbagai bidang. "Perpres No. 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia" (n.d.). Ada pula KKNi bidang pembelajaran besar merupakan kerangka jenjang kualifikasi yang bisa menyandingkan, menyetarakan, serta mengintegrasikan capaian pendidikan dari jalan pembelajaran nonformal, pembelajaran informal, serta pengalaman kerja tipe jenjang pembelajaran tinggi. (Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan No. 73 Tahun 2013, n.d.)

Sesuai dengan sistem pendidikan nasional pula, perguruan tinggi dalam menerapkan kurikulumnya, dalam hal ini menyelenggarakan pembelajaran dan diberi kebebasan dalam mengembangkan keilmuannya yang sesuai dengan isi pasal 24: (1) Pada saat melakukan pembelajaran serta mengembangkan ilmu dalam perguruan tinggi diberlakukan untuk melaksanakan kebebasan akademik serta kebebasan pelaksanaan akademik dan otonomi keilmuan. (2) Perguruan tinggi mempunyai otonomi dalam mengelola sendiri lembaganya selaku menjadi titik penyelenggara pembelajaran tinggi, riset ilmiah, serta dedikasi kepada warga.

Sehubungan amanat buat meningkatkan kurikulum, keadaan di lapangan menunjukkan terdapatnya alterasi keahlian yang dipunyai oleh akademi besar dalam meningkatkan kurikulum tersebut. Perguruan tinggi ada yang telah berhasil mengembangkan kurikulumnya, dan ada pula yang belum mampu, hal tersebut disebabkan daya saing dan sumber daya manusianya yang tidak *upgrade*, apa lagi perguruan tinggi yang berada di bawah naungan organisasi, kebanyakan sumber daya manusianya merangkap di instansi lain, hal ini tercermin pada perguruan tinggi agama Islam swasta yang masih banyak menggunakan tenaga dosen dari perguruan tinggi negeri, dalam hal itu menjadi penghambat konsentrasi pada pengembangan kurikulum untuk menaikkan mutu pendidikannya di PTAI.

Sebagaimana bunyi permen no.17/2010 pasal 97 berbunyi bahwa "Kurikulum perguruan tinggi dikembangkan dan dilaksanakan berbasis kompetensi (KBK)". (Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Paragraf 11 Pasal 97 Tentang Kurikulum, n.d.) Pernyataan ini telah menegaskan kembali Kepmendiknas No. 232/U/2000 tentang Pedoman Penyusunan Kurikulum Pendidikan Tinggi dan Penilaian Hasil Belajar Mahasiswa, serta Kepmendiknas No. 045/U/2002 tentang Kurikulum Inti Pendidikan Tinggi.

Terbitnya Perpres No. 08 tahun 2012 dan Undang-Undang Perguruan Tinggi No. 12 tahun 2012 pasal 29 ayat 1, 2, dan 3 sudah berakibat pada kurikulum serta

pengelolaannya diberbagai program. Kurikulum yang awal mulanya mengacu pada pencapaian kompetensi jadi mengacu terhadap capaian pendidikan, dengan demikian secara mikro tingkat perguruan tinggi tidak lagi berkuat pada kurikulum berbasis kompetensi (KBK) akan tetapi lebih difokuskan kepada KKNi, karena kerangka berfikir pendidikan di Negara kita berasal dari KKNi secara keseluruhan, dengan demikian saat ini marak membahas ke-linieran bidang ilmu. hematnya KKNi ini terdiri 9 tingkatan kualifikasi dalam lingkup akademik SDM Indonesia.

Pemerintah sadar akan perihal ini, sehingga usaha yang dicoba buat tingkatkan mutu pembelajaran terus dicoba tiap tahunnya. Karena dalam meningkatkan kurikulum yang bisa tingkatkan kualitas pembelajaran Islam, pembelajaran memegang peranan strategis dalam pendekatan dasar serta pengembangan sistem pembangunan masyarakat. Perihal tersebut sudah sejalan pada tujuan pembelajaran Nasional yang diresmikan dalam UU No. 20/2003/pasal 36 yaitu, (1) Pengembangan kurikulum harus mengacu pada SNP (standart nasional pendidikan) buat mewujudkan tujuan pembelajaran nasional. (2) Kurikulum pada seluruh jenjang serta tipe pembelajaran ditingkatkan pada prinsip diversifikasi cocok dengan satuan pembelajaran, kemampuan wilayah, serta ciri mahasiswa.

Sejalan pada tujuan pembelajaran Nasional di atas, pemerintah terus berupaya buat mewujudkan akademi mandiri, bermutu, memiliki kesadaran sosial akan lulusan, serta berkarakter ataupun mempunyai keunggulan yang bercirikan khas, dan yang unik. Dengan diberlakukannya sistem desentralisasi pembelajaran, hingga sebagian tugas besar serta amanah pada penyelenggaraan pembelajaran tinggi-pun bertabiat otonomi keilmuan.

Membuat rancangan model pada kurikulum ialah tuntutan dalam pola meningkatkan kurikulum. Pengembangan kurikulum wajib bersumber pada prinsip tertentu. Prinsip tersebut meliputi kaidah, norma-norma, dan pertimbangan ataupun ketentuan yang menunjukkan kurikulum tersebut. Pemakaian prinsip "pendidikan seumur hidup", semisal, mengharuskan saat mengembangkan kurikulum harus mensistemkan kurikulum tersebut dengan sedemikian rupanya sehingga lulusan pembelajaran dengan kurikulum tersebut sanggup buat dididik lebih lanjut agar mempunyai semangat belajar yang kokoh. Pengembangan kurikulum dapat menggunakan prinsip-prinsip yang telah berkembang di dalam kehidupan sehari-hari atau menciptakan sendiri prinsip-prinsip yang baru. Pengembangan kurikulum bisa memakai prinsip yang sudah tumbuh dalam kehidupan sehari-hari ataupun menghasilkan sendiri prinsip yang baru. Oleh karena itu, bisa jadi terjalin ketentuan dalam pengembangan kurikulum disuatu akademi tinggi agama Islam berbeda dengan prinsip yang digunakan akademi tinggi umum.

Para pakar kurikulum berusaha mencetuskan beberapa desain kurikulum. Eisner serta Vallance menyebutnya jadi 5 tipe diantaranya pengembangan model gaya kognitif, kurikulum selaku rekonstruksi sosial, rasionalisasi akademis, aktualisasi diri, dan teknologi. Kemudian Mc Neil menjadi tokoh pencetus 4 tipe, ialah model kurikulum teknologi, subjek akademik, rekonstruksi sosial dan humanis. Lalu Lewis,

Saylor, dan Alexander mengenalkan kurikulum selaku proses, guna sosial, berdasarkan minat individu, kompetensi yang bersifat spesifik, dan *subject matter* disiplin. Sebaliknya Shane mengenalkan 4 tipe, ialah model kurikulum berorientasi pada pengetahuan, bertabiat eklektik, orientasi pada warga, dan pada anak (Stratemeyer, 1957).

Proses identifikasi, analisis, sintesis, penilaian, pengambilan keputusan, serta kreasi elemen-elemen kurikulum merupakan Esensi dari pengembangan kurikulum. Dalam melakukan pengembangan kurikulum wajib bisa dicoba secara efisien serta efektif. Untuk itu, pelaku pengembang kurikulum butuh mencermati prinsip pengembangan kurikulum supaya dapat dilakukan secara mantap, terencana, serta hasilnya dapat dipertanggung jawabkan. Hasil dari langkah-langkah melakukan pengembangan kurikulum nantinya dapat diharapkan cocok dengan kebutuhan serta harapan masyarakat, pertumbuhan era dan ilmu pengetahuan serta teknologi. Tidak hanya itu, terdapatnya bermacam prinsip-prinsip pengembangan kurikulum menampilkan kalau kurikulum ialah sesuatu disiplin ilmu tertentu (Arifin, 2011).

Pada kajian ini, hendak membahas tentang konsep pengembangan kurikulum PAI berbasis kompetensi perspektif Muhaimin di PTAI. Pembahasan kajian ini nantinya tidak cuma mandek pada bagian sub teoritis-konseptual dari sudut pandang Muhaimin, hendaknya pula mencangkup urgensinya terhadap pengembangan kurikulum di PTAI. Maksud model Muhaimin yang dibahas ini pada wilayah perguruan tinggi, sebab menjadi salah satu solusi dalam meningkatkan model kurikulum PAI. Implementasi model Muhaimin nantinya diharapkan dapat mengkonstruksi model kurikulum berbasis kompetensi, sebab model pengembangan kurikulum Muhaimin ini memiliki karakter yang bertabiat induktif, dalam artian dosen juga diberikan wewenang penuh atau kebebasan dalam mengikuti program perancangan kurikulum yang akan dikembangkan pada kampusnya masing-masing.

Metode

Pendekatan yang digunakan dalam kajian ini ialah desain studi literatur dengan pendekatan filosofis (Bakker & Zubair, 1990). Pendekatan filosofis dilakukan untuk menelaah secara mendalam (kritis) tentang konsep pengembangan kurikulum berbasis kompetensi perspektif Muhaimin di perguruan tinggi agama Islam. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam kajian ini melalui teknik dokumentasi dengan sumber data utama berupa karya dari Muhaimin seperti, "*Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah, Madrasah, dan Perguruan Tinggi*" serta data-data pendukung ataupun pelengkap sumber tersebut. Selanjutnya, analisis data yang digunakan secara deskriptif, analisis isi dan interpretasi.

Hasil dan Pembahasan

Konsep Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi Perspektif Muhaimin di Perguruan Tinggi Agama Islam

Pengembangan kurikulum berbasis kompetensi ialah bentuk dari *pendekatan teknologis*, jadi proses dalam pembuatan kurikulum ataupun program pembelajaran berangkat dari hasil *analisis kompetensi* yang diperlukan buat melakukan tugas tertentu. Sedangkan kompetensi didefinisikan sebagai seperangkat aksi inteligen serta penuh dedikasi tinggi yang wajib dipunyai seorang selaku ketentuan buat dikira sanggup melakukan tugas pada bidang-bidang pekerjaan khusus (Muhaimin, 2009). Sifat inteligen wajib diarahkan sebagai bentuk keahlian, ketepatan serta keberhasilan berperan. Sifat tanggung jawab ini nantinya juga wajib diarahkan berdasarkan kebenaran aksi, baik dilihat dari sudut pandang ilmu pengetahuan, etika ataupun teknologi. Dalam makna, aksi itu benar tidaknya harus dipotret dari paradigma ilmu pengetahuan; efektif, efisien serta mempunyai energi daya tarik jika ditinjau dari perspektif ruang lingkup teknologi; dan dari segi lingkup etika.

Mengingat telaah kurikulum yang semakin luas, maka kurikulum perlu disusun dengan memikirkan kebutuhan dasar anak didik (*psychological foundation*), kebutuhan warga (*sosial foundation*), serta pertumbuhan ilmu akademik (*philosophical foundation*) (Stratemeyer, 1957). Dari poin ini sudah tampak faktor di luar kurikulum yang mempengaruhi kurikulum itu sendiri. Mengapa demikian? Karena kurikulum ialah salah satu aspek yang pengaruhi maju mundurnya sesuatu proses Pendidikan (Hayani, 2019). Pengembangan kurikulum dicoba searah dengan pertumbuhan aspek non-kurikulum, diantaranya yaitu akibat pergantian keadaan hukum, sosial, politik, ekonomi dan sebagainya, tercantum aspek akademik kurikulumnya. Maksudnya, kurikulum tersebut tidak hanya bersifat independen tetapi juga dikelilingi oleh bermacam-macam aspek, sehingga jikalau sebagian ataupun totalitas aspek di atas hadapi pertumbuhan sebaliknya kurikulumnya tidak membiasakan diri, hingga kurikulum tersebut hendak tertinggal ataupun ketinggalan era (*out of date*) (Assegaf, 2019).

Dalam konteksnya pengembangan kurikulum ialah langkah perencanaan kurikulum supaya dapat menciptakan rencana kurikulum dalam konteks luas dan khusus (Jhon D Mcneil, 2009). Proses ini berkaitan dengan memilah-milah dan pengorganisasian bermacam komponen suasana belajar- mengajar, diantaranya menetapkan agenda pengorganisasian kurikulum serta mengerucutkan tujuan yang dianjurkan, mata pelajaran, aktivitas, sumber serta perlengkapan ketika hendak melakukan pengukuran pengembangan kurikulum yang didasarkan kreasi sumber, rencana unit, serta pola pelajaran kurikulum campuran lainnya, agar memudahkan proses belajar-mengajar (Hamalik, 2008).

Salah satu tokoh pengembangan kurikulum yang melakukan gebrakan terkait kurikulum PAI berbasis kompetensi ialah Muhaimin. Menilik hasil penelitian yang dilakukan Muhaimin dalam pengembangan kurikulum berbasis kompetensi menunjukkan bahwa mahasiswa dituntut untuk dapat melaksanakan tugas ataupun pekerjaan khusus yang membutuhkan: 1) Keterampilan dasar: membaca, menulis,

berbicara dan mendengarkan berhitung & matematika; 2) Keterampilan berpikir: berpikir kreatif, membuat keputusan, memecahkan masalah, memvisualisasikan hal-hal dimata pikiran, mengetahui cara belajar & menalar; 3) Kualitas pribadi: tanggung jawab individu, harga diri, kemampuan bersosialisasi, manajemen diri & integritas. Oleh sebab itu ketiga keahlian tersebut wajib termuat pada pengembangan kurikulum berbasis kompetensi (Almu'tasim, 2019).

Menelaah lebih lanjut pengembangan kompetensi yang dimaksud muhaimin yaitu memusatkan mahasiswa dalam pengembangan keahlian melaksanakan tugas-tugas ataupun pekerjaan khusus yang berorientasi akan kebutuhan pemerintah, users ataupun para oknum yang menggunakan jasa lulusan, lalu kebutuhan pengembangan akademik, kebutuhan perguruan tinggi agama Islam itu sendiri, serta kebutuhan mahasiswa.

Dalam membuat pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, lebih dulu dicoba dan menganalisis kompetensi apa yang diperlukan untuk dapat melakukan tugas-tugas tertentu. Melihat hasil analisis nantinya pada dasarnya menciptakan Standar Kompetensi Lulusan. SKL dapat diartikan sebagai Standar Kompetensi Lulusan yang merujuk pada seperangkat kompetensi lulusan yang diberlakukan serta dibuktikan melalui hasil belajar mahasiswa. Standar ini nantinya wajib dapat diukur serta diamati untuk mempermudah dosen, mahasiswa, orang tua, serta penentu langkah kebijakan. Standar berguna sebagai dasar evaluasi serta pengawasan proses kemajuan serta hasil belajar mahasiswa.

Ada pula tujuan Standar Kompetensi Lulusan (SKL) ialah sebagai berikut:

1. Menciptakan standar nasional serta standar instusional kompetensi lulusan.
2. Membagikan acuan pada perumusan kriteria, kerangka dasar pengendalian, serta *quality assurance* (jaminan kualitas) lulusan.
3. Memperkuat profesionalisme lulusan lewat standarisasi lulusan berskala nasional dengan senantiasa mencermati tuntutan institusional, adalah mewujudkan visi serta misi PTAI (Muhaimin, 2009).

Standar Kompetensi Lulusan (SKL) di PTAI bermanfaat bagi:

1. DIPERTAIS Dirjen Bagais Kementrian Agama RI serta Dirjen Dikti Depdiknas, selaku fasilitator pengendali serta penjaminan kualitas lulusan serta formulasi bermacam kebijakan yang terpaut.
2. Program-program pendidikan yang dikembangkan pada fakultas-fakultas di area PTAI untuk dijadikan batas peraturan dalam: 1) perencanaan, pengembangan kurikulum, pengalaman belajar, dan penilaian proses serta hasil pembelajaran; 2) perencanaan serta penyediaan ataupun penyiapan sarana pendukung pendidikan yang terstandarisasi; 3) melaksanakan rekrutmen penempatan serta pembinaan dosen, supaya pemberdayaan SDM yang terdapat bisa dicapai secara maksimal.
3. Mahasiswa PTAI, selaku menjadi acuan pada upaya melaksanakan penilaian diri akan hasil yang diperoleh dalam kualifikasi berkenaan pada kemampuan kompetensi lulusan secara minimum wajib dicukupi selaku persyaratan lulusan.

4. Warga pengguna lulusan, selaku acuan dalam merancang serta melakukan rekrutmen, penempatan, serta memaksimalkan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan.

Dalam merumuskan fungsi serta jobdis tersebut wajib didasarkan dalam analisis landasan konseptual serta landasan empiris. Agar lebih konkrit dapat ditinjau dari gambar 1.

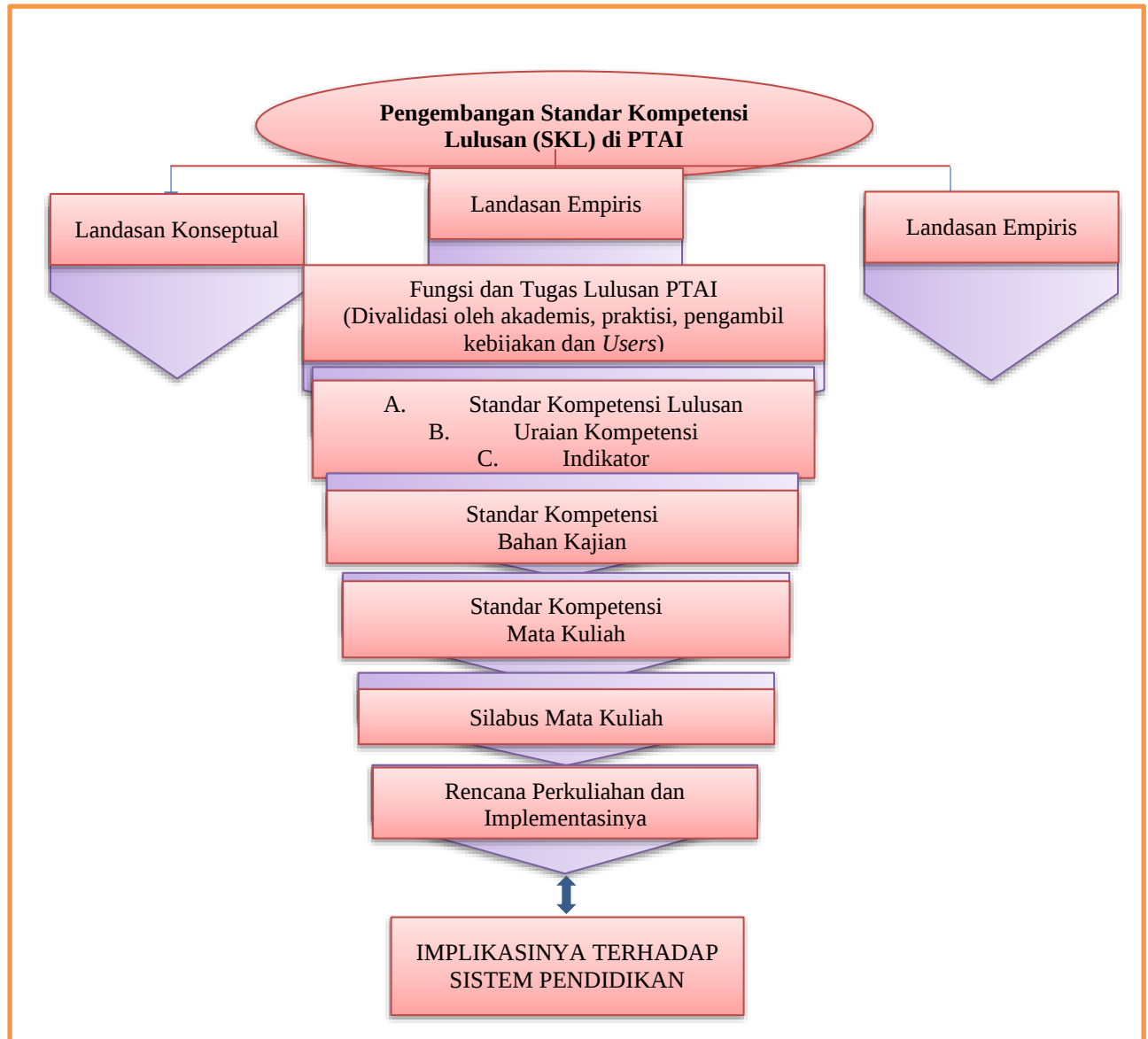
Menelaah lebih jauh bahwa model Muhaimin, kerap diucapkan juga sebagai model induktif. Dikatakan induktif sebab model ini adalah metode yang umum ditempuh secara induktif sehingga model ini sifatnya lebih induktif. Model ini diawali dengan melakukan eksperimen, diteorikan, setelah itu diimplementasikan. Perihal ini dicoba buat membiasakan antara teori serta aplikasi, dan menyimpulkan watak keumuman serta keabstrakan kurikulum, sebagaimana kerap terjalin apabila dicoba tanpa aktivitas eksperimental ([Lunenburg, 2011](#))

Hasil analisis membuktikan kalau Muhaimin meningkatkan 5 langkah pada kurikulum secara berentetan, ialah (a). Kelompok pendidik harus terlebih dahulu menciptakan unit kurikulum buat dieksperimenkan. Buat menciptakan unit tersebut perlu ditempuh metode mendiagnosis sesuai kebutuhan, merumuskan tujuan spesial, memilah modul, mengorganisasikan modul, memilah dan mengorganisasikan pengalaman belajar, mengevaluasi, serta mengecek penyeimbang serta urutan modul, (b). Uji coba sub bagian eksperimen buat menciptakan validitas serta kelayakan pendidikan, (c). Memperbaiki hasil uji coba serta mengkonsolidasikan bagian-bagian kurikulum, (d). Meningkatkan kerangka hasil kerja teoritis. Dasar acuan pertimbangannya merupakan apakah ide-ide serta konsep pokok secara berentetan sudah lumayan dalam mencermati perimbangan keluasan serta kompleksitasnya? apakah pengalaman belajar sudah membagikan peluang dalam tingkatan pertumbuhan keahlian intelektual serta uraian emosional? (e). Pengesemblian serta desiminasi dari hasil yang sudah diperoleh. Oleh karena itu, butuh persiapan dosen buat menjajaki sosialisasi lewat seminar, penataran, pelatihan, lokakarya serta lain sebagainya ([Arifin, 2011](#)).

Bagi Muhaimin teori pertumbuhan kurikulum bukan cuma menghalangi perkara pertumbuhan kurikulum, melainkan pula menjelaskan sistem konsep wajib yang digunakan buat memperhitungkan ikatan kurikulum tersebut terhadap pembelajaran. Pertumbuhan kurikulum merupakan usaha yang lingkungan yang mengaitkan bermacam keputusan. Bermacam keputusan itu terbuat menimpa tujuan universal yang hendak pembelajaran ataupun(sekolah, madrasah serta akademi besar) itu raih serta tujuan pengajaran bertaraf khusus. Bidang utama ataupun mata pelajaran didalam kurikulum wajib dipilih ([Muhaimin, 2009](#)).

Keputusan-keputusan tersebut akan dibutuhkan sehubungan bagaimana membuat langkah dalam mengevaluasi apa saja yang dibutuhkan oleh mahasiswa saat mempelajari sesuatu serta daya guna kurikulum dalam menggapai tujuan akhir. Bagi Muhaimin, bermacam keputusan ini terbuat pada sebagian tatanan yang berbeda. Sebagian keputusan yang memuat 7S. semacam apa yang berguna buat dimasukkan

pada kurikulum yang terbuat oleh legislatif, semacam persyaratan buat mengajar di lembaga tertentu ataupun dimasukkannya program latihan mengajar di PTAI. Kesimpulannya banyak sekolah dan guru baik secara kelompok maupun individu yang memutuskan untuk berinovasi mengembangkan kurikulumnya guna mempermudah pengimplementasian kurikulum tersebut.



Gambar 1.1 : Langkah-langkah Pengembangan SKL

Keputusan itu nantinya hendak mencukupi, apabila seluruh keputusan ini dirasa perlu dirancang secara kompetensi, dan diakui serta mempunyai dasar konsep yang valid. Muhaimin mengkritik kalau tata cara berpikir serta perencanaan nyata itu telah menurun dalam pembuatan kurikulum saat ini. Banyak yang menulis tentang kurikulum menampilkan nyaris secara absolut kalau kekacauan itu merupakan kepribadian inti pada kurikulum. Awal mula problem tersebut digunakan saat memilah berbagai macam pengalaman kurikulum. Sebagian mata kuliah serta pengalaman belajar dimasukkan sebab telah mentradisi, yang lain sebab tekanan legislatif, serta sebab

kebutuhan mahasiswa. Bagi Muhaimin, program serta unit yang spesial(istimewa) senantiasa diadakan, berdampingan dengan program ataupun mata pelajaran yang diambil dari banyak disiplin. Bagi Muhaimin, rangkaian program ataupun mata pelajaran itu tidak menjajaki prinsip yang jelas, serta cuma demi mengambil keuntungan ataupun kenyamanan saja.

Bagi Muhaimin, lingkup pemikiran kurikulum bergantung pada pengertian kurikulum. Terdapat 2 perihal yang mempengaruhi definisi ini ialah perbandingan yang mencolok diantara tata cara serta rancangan pelajaran yang tidak menciptakan sesuatupun, tetapi bagi Muhaimin, perbandingan ini butuh diambil antar aspek proses pendidikan serta kegiatan yang jadi atensi didalam pertumbuhan kurikulum serta perihal tersebut bisa dialokasikan dalam ranah tata cara pengajaran yang khusus. Cuma saja, tujuan tertentu yang bisa diimplementasikan oleh karakteristik cirikhas bermuatan kurikulum, seleksinya serta organisasinya. Yang yang lain bisa diimplementasikan cuma dengan karakteristik khas serta pengorganisasian pengalaman belajar. Pengalaman belajar bagi Muhaimin butuh untuk mempraktikkan tujuan inti pada bagian desain kurikulum (Taba, 1962).

Pada intinya Muhaimin membuat deretan aktivitas selaku rincian buat tahapan masing-masing, sehingga hendak lebih jelas untuk pelaku pengembang dalam melakukan pengembangan kurikulum. Secara terperinci langkah-langkah model Muhaimin ini dijelaskan pada bukunya yang bertajuk *"Pengembangan Kurikulum Pembelajaran Agama Islam di Sekolah, Madrasah, dan Perguruan Tinggi"*, yang dipublikasikan pada tahun 2009. Pada dasarnya secara rinci langkah dalam model Muhaimin dipaparkan sebagai berikut:

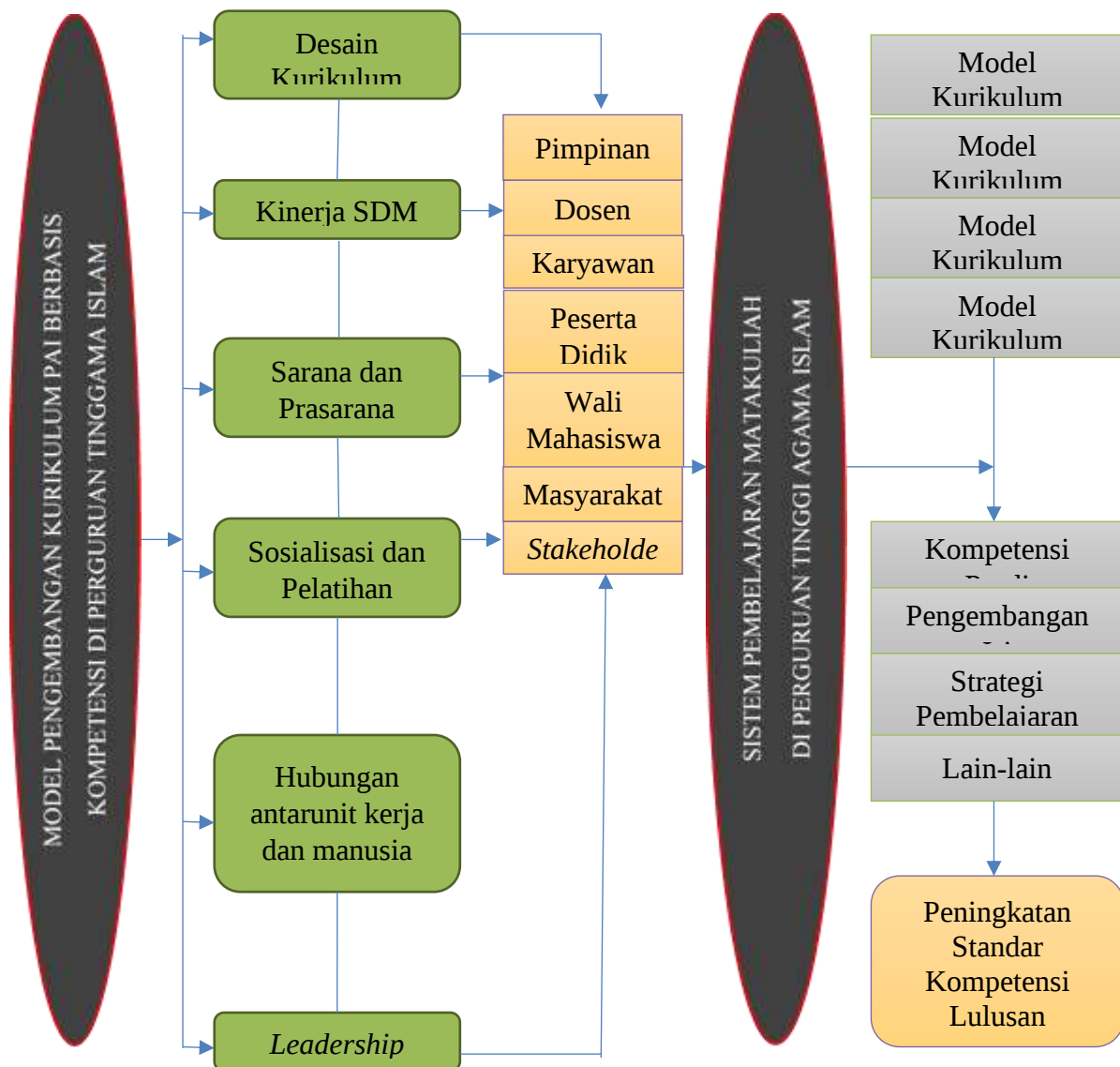
- a. Menentukan tujuan pendidikan dengan langkah-langkah:
 - 1) Merumuskan tujuan umum
 - 2) Mengklasifikasi tujuan-tujuan
 - 3) Merinci tujuan-tujuan berupa pengetahuan (fakta ide, konsep), berpikir, nilai-nilai dan sikap, emosi dan perasaan, keterampilan.
 - 4) Merumuskan tujuan dalam bentuk yang spesifik.
- b. Mengidentifikasi dan menyeleksi pengalaman belajar, dengan langkah-langkah:
 - 1) Mengidentifikasi minat dan kebutuhan mahasiswa.
 - 2) Mengidentifikasi dan menyesuaikan dengan kebutuhan sosial.
 - 3) Menentukan keluasan dan kedalaman pembelajaran.
 - 4) Menentukan keseimbangan antara ruang lingkup dan kedalaman.
- c. Mengorganisasikan bahan kurikulum dan kegiatan belajar.
 - 1) Menentukan organisasi kurikulum.
 - 2) Menentukan urutan atau sequence materi kurikulum.
 - 3) Melakukan pengintegrasian kurikulum.
 - 4) Menentukan fokus pembelajaran.
- d. Mengevaluasi hasil pelaksanaan kurikulum
 - 1) Menentukan kriteria penilaian.
 - 2) Menyusun program evaluasi yang komprehensif.

- 3) Teknik pengumpulan data.
- 4) Interpretasi data evaluasi.
- 5) Menerjemahkan evaluasi ke dalam kurikulum. (Muhaimin, 2009)

Dalam kajian literatur Muhaimin juga menyebutkan bahwa mengubah kurikulum itu berarti mengubah individual. Oleh karenanya, strategi yang efektif untuk mengubah kurikulum adalah dilaksanakan dengan agenda ganda yakni bekerja secara simultan untuk mengubah ide atau konsep tentang kurikulum sekaligus mengubah dinamika manusianya (Muhaimin, 2009). Selanjutnya Muhaimin menyarankan agar dapat mencapai keduanya, strategi pengembangan kurikulum memerlukan metodologi di antaranya (1) Mengubah kurikulum memerlukan langkah kerja sistematis yang terkait dengan semua aspek kurikulum mulai dari tujuan sampai sarana pendukungnya. Pendekatan yang tidak utuh tidak dapat menghasilkan perubahan berarti baik dalam pemikiran tentang kurikulum maupun dalam praktiknya. Strategi pengembangan kurikulum yang terencana perlu dibangun dengan langkah-langkah atau tugas-tugas yang jelas untuk menghasilkan perubahan kurikulum. Di sini perlu dipertanyakan: dalam melakukan perubahan kurikulum tersebut dilakukan mulai dari mana? Tata cara ataupun proses yang wajib diikuti oleh pihak yang bekerja mengubah sebagian kurikulum atau mengembangkan kurikulum keseluruhan? (2) Strategi model pengembangan kurikulum melibatkan pembentukan kondisi bagi kinerja produktif. Disini perlu dipertanyakan kondisi apa saja yang dapat menumbuhkan atau menurunkan produktivitas? Proses apa saja yang perlu dilakukan untuk meningkatkan kreativitas produksi? Panduan prinsip apa saja yang bisa ditempuh bagi upaya pengembangan kurikulum tersebut? (3) Mengubah kurikulum yang efektif memerlukan sejumlah pelatihan. Di sini, ketrampilan baru perlu dipelajari, sudut pandang baru tentang kurikulum perlu diketahui, serta pola pikir baru juga perlu segera dimulai. Selanjutnya, patut dipertanyakan apa peran penelitian dan eksperimen dalam pelatihan tersebut? (4) Perubahan kurikulum senantiasa melibatkan faktor emosi manusia. Untuk mengubah kurikulum perlu dibarengi dengan perubahan sikap seseorang terhadap apa yang penting mengenai peran, tujuan, dan motivasi. Agar perubahan kurikulum tersebut berjalan maka perlu meninggalkan ketergantungan pada kebiasaan lama. (5) Mengingat bahwa pengembangan kurikulum itu merupakan masalah kompleks maka dalam pelaksanaannya ia memerlukan berbagai kompetensi secara terpadu dalam berbagai unit kerja. Pertanyaannya ialah siapa saja yang terlibat dalam pengembangan kurikulum tersebut? Apa peran para administrator, para ahli kurikulum, dosen, dan mahasiswa? (6) Mengelola pengembangan kurikulum memerlukan kepemimpinan yang ahli (Muhaimin, 2009)

Hasil analisis menunjukan bahwa secara menyeluruh keenam poin perubahan kurikulum menurut Muhaimin di atas lalu dihubungkan dengan upaya pengembangan ke arah kurikulum baru, maka dapat disimpulkan bahwa setiap PTAI perlu memberikan perhatian pada masalah-masalah seperti rancangan kurikulum yang ada saat ini dan bagian mana yang mau diubah, kinerja staf, tenaga administrasi, maupun dosen, sarana dan prasarana atau fasilitas, sosialisasi dan pelatihan, masalah hubungan antarmanusia

(*human relation*), integrasi anarunit kerja, dan manajemen kepemimpinan (*leadership*). Semua itu menjadi prasyarat sekaligus kondisi yang *favorable* bagi perubahan kurikulum di PTAI. Agar lebih spesifik maka di bawah ini dikemukakan beberapa tawaran silabi yang baru dalam hubungannya dengan kompetensi program studi atau matakuliah, topik inti atau materi, dan strategi pembelajaran.



Bagan 1.1 Model pengembangan kurikulum PAI berbasis kompetensi lulusan di PTAI (Assegaf, 2019)

Telaah literatur di atas menunjukkan bahwa konsep Muhaimin dapat diterapkan dalam perubahan kurikulum baik bagi mahasiswa di perguruan tinggi agama Islam maupun lingkungan madrasah dan pesantren. Jika ditinjau dari hasil analisisnya yang

perlu diperhatikan adalah masalah-masalah seperti perlunya upaya redesain kurikulum, perubahan kinerja SDM (meliputi pimpinan, dosen, karyawan, peserta didik, wali mahasiswa, masyarakat, dan *stakeholder*), perlunya sarana dan prasarana yang memadai, upaya sosialisasi dan pelatihan kepada semua pihak yang terlibat dalam pengembangan kurikulum, meningkatkan hubungan emosional-prosedural antarunit kerja dan manusia, serta manajemen kepemimpinan yang profesional. Konsep perubahan kurikulum tersebut menjadi prasyarat bagi pengembangan sistem pembelajaran, dimana arah kurikulum yang baru nantinya perlu menggunakan multimodel, yakni model kurikulum yang bersubjek-akademis, teknologis, humanis, serta rekonstruksi sosial. Berbasis pada semua alur pikir tersebut diharapkan dapat muncul konferensi kurikulum yang lebih holistik-integratif, pengembangan materi atau topik inti yang kontekstual, dan pola pembelajaran sistem aktif. Berikut ini adalah beberapa tawaran pengembangan kurikulum yang dimaksud sebagai berikut:

Kompetensi kurikulum yang Holistik-Integratif

Sejauh ini rumusan kompetensi kurikulum cenderung bersifat normatif-abstrak, seperti tercapainya kompetensi berwawasan keilmuan sesuai keilmuan dibidangnya, kecakapan, dan penguasaan materi melalui pemahaman terhadap buku-buku ajar, serta dimensi teknis dalam pelaksanaan pembelajaran matakuliah. Untuk kepentingan pengembangan kedepan, kompetensi kurikulum agar diarahkan kepada hal-hal yang bersifat *spesifik-operational* sehingga ketercapaiannya dapat diukur secara kuantitatif. Begitu pula halnya dengan kompetensi dasar dan lulusannya yang masih komplementer agar dapat dikembangkan ke arah yang lebih komprehensif, holistik, dan integratif (Rukiyati, 2013).

Topik Inti yang Kontekstual

Bila dicermati secara mendalam bagaimana muatan materi perkuliahan yang ada, maka terlihat kecenderungan pada penerapan model kurikulum subjek-akademis, yakni menekankan pada aspek penguasaan materi (kognitif), dan belum seimbang dengan aspek pembentukan sikap, perilaku dan kecakapan (*life-skill*), serta ketrampilan (psikomotor). Selain itu, kemasan substansi materi perkuliahan masih berpusat pada sumber dan bahan ajar tertentu yang *text-book oriented* dan belum banyak memuat topik inti yang kontekstual. Tentu saja, kedepan materi perkuliahan perlu dikembangkan pada penerapan model kurikulum teknologis, humanis, dan rekonstruksi sosial. Di sini, pengalaman pengelolaan lembaga kampus, baik di dalam maupun di luar negeri, perlu menjadi bahan perbandingan yang diteruskan dengan tindak lanjut serta langkah-langkah konkret untuk pembentukan ke dalam (Agus Zaenul Fitri, 2013).

Strategi Pembelajaran Aktif

Walaupun sosialisasi sistem pembelajaran aktif telah lama berjalan, namun dalam pelaksanaanya belum tentu para dosen dan tenaga pengajar menerapkan sistem

tersebut secara utuh. Oleh karena itu perlu dievaluasi strategi pembelajaran yang selama ini dilaksanakan, apakah telah menerapkan strategi pembelajaran aktif secara memadai atau belum? Jika sudah namun belum memadai maka perlu dicari jalan keluar agar dapat dipastikan pembelajaran mata kuliah tersebut benar-benar telah memenuhi harapan. Jika belum sama sekali, maka hendaknya dimulai sesegera mungkin untuk menerapkannya. Dalam berbagai hasil penelitian, strategi pembelajaran aktif ini menunjukkan pencapaian kompetensi yang lebih baik jika dibandingkan dengan strategi konvensional yang mengandalkan uraian verbal dan intelektualistik. Di beberapa negara, termasuk Malaysia, strategi pembelajaran aktif ini telah menjadi ketetapan bagi para dosen di perguruan tinggi, untuk wajib melaksanakannya. Teori pembelajaran modern memang telah mengarah pada pentingnya keterlibatan mahasiswa secara aktif dalam semua proses kegiatan belajar (Mardyawati, 2016).

Identifikasi Pengembangan Kurikulum PAI berbasis Kompetensi perspektif Muhaimin: Aspek tujuan Pendidikan Islam pada Perguruan Tinggi Agama Islam

Pembelajaran dengan seluruh perlengkapan serta tekniknyalah arti dalam menggapai seluruh tujuan. Terdapat sebagian aspek dalam menggapai tujuan semacam permasalahan psikologi pembelajaran, modul pendidikan, klasifikasi partisipan didik, administrasi pembelajaran, sampai penilaian pembelajaran (Alam, 2003). Apabila memakai model Muhaimin, hingga dalam formulasi kurikulum pembelajaran Islam ditetapkan terlebih dulu tujuan universal, mengklasifikasi dan merinci tujuan-tujuan yang berbentuk pengetahuan (kenyataan ilham, konsep), berpikir serta nilai perilaku, emosi serta perasaan, keahlian serta merumuskan tujuan pada bentuk yang khusus.

Identifikasi pengembangan kurikulum PAI berbasis kompetensi dalam tata cara pengembangan kurikulum pembelajaran agama Islam telah terlihat dari terdapatnya tujuan universal, klasifikasi tujuan, serta tujuan spesial. Maksudnya, kurikulum pembelajaran Islam sudah memuat aspek tersebut yang cocok dengan langkah Muhaimin mengembangkan kurikulum. Sedangkan itu, dalam merinci tujuan berbentuk pengetahuan (kenyataan ilham, konsep), nilai berpikir, perilaku, emosi serta perasaan, keahlian belum cukup jelas pada tujuan kurikulum pembelajaran Islam. Bagi penulis, pada tatanan konsep tujuan kurikulum pembelajaran Islam butuh dijelaskan secara rinci tentang pengetahuan (kenyataan, ilham, konsep), cara berpikir, berperilaku, beremosi serta perasaan yang telah ditawarkan oleh Muhaimin.

Pertama, Aspek kognitif, tujuan pembelajaran Islam merupakan mendapatkan serta meningkatkan pengetahuan yang bisa mendekatkan diri (mahasiswa) kepada sang pencipta-Nya. Biasanya pengetahuan dalam pembelajaran Islam dimaksud selaku pengetahuan yang bertabiat normatif ialah ilmu agama yang termuat pada kurikulum yaitu terdiri atas mata pelajaran al-Qur'an, Hadist, Ilmu Fiqh, Ilmu Kalam (Ketauhidan), Akhlak Tasawuf, serta Sejarah Kebudayaan Islam. Tetapi, dalam berbagai macam mata pelajaran itu yang difokuskan kepada mahasiswa cenderung lebih condong pada hasil pengetahuan yang dipusatkan dalam ranah berpikir deduktif bukan induktif. Implikasi

yang terjalin yakni kebakuan berpikir partisipan didik sebab terdapatnya doktrinisasi ataupun hegemonisasi pada corak berpikir tekstual-normatif-deduktif sampai hendak mempengaruhi sebuah perilaku, emosi serta perasaan partisipan didik. Disinilah terjalin personal komitmen yang begitu kokoh dalam diri partisipan didik. Sehingga, mereka cenderung buat berlagak polemis, defensif serta apalagi eksklusif terhadap ilmu pengetahuan Islam yang didasarkan pada segi bacaan. Pemikiran deduktif itu cenderung terbatas serta terfokus dalam hal-hal yang bertabiat aksidental tetapi tidak substansial, sehingga kurang dapat dinamis menjajaki pertumbuhan sejarah serta sosial warga yang begini kilat (Saleh, 2012).

Dampaknya yakni timbulah praktik-praktik yang kurang cocok dengan gebrakan normatif ajaran Islam serta aplikasi pertumbuhan era sebagai misal marginalisasi pada pendidikan Islam. Istilah gender ini pula diakibatkan sebab tafsir yang bias ataupun paling tidak kurang pas pada doktrin Islam paling utama yang berkaitan dengan kedekatan gender. Tafsir yang belum sesuai ini tumbuh lebih dominan dalam ranah pembelajaran Islam, (Baidan, 1999). Khususnya wilayah pesantren serta madrasah sehingga aplikasi pembelajaran Islam lebih dominan dipengaruhi dengan tafsiran bias gender ini (Khozin, n.d.).

Oleh sebab itu, ketika mengembangkan kurikulum pembelajaran Islam, sebaiknya harus betul-betul mencermati rincian tujuan berbentuk pengetahuan (kenyataan ilham, konsep), nilai berpikir, berperilaku, dan emosi, perasaan, serta keahlian mahasiswa sesuai dengan solusi yang ditawarkan oleh Muhaimin. Pada kurikulum di PTAI, mahasiswa tidak cuma diajari ilmu pengetahuan normatif saja, namun pula dibekali ilmu empirik serta historis. Hingga, pada pengembangan kurikulum pendidikan agama Islam di PTAI mengintegrasikan berbagai ilmu agama dan ilmu secara universal sesuai kebutuhan. Tidak hanya itu, Pembelajaran agama Islam di PTAI butuh berpaku pada isu kontemporer seperti gender, pandangan kontemporer pada perempuan, serta isu yang tumbuh menimpa kedekatan ikatan antara pria serta perempuan (Khotimah, 2008).

Dengan demikian, menilik sebutan Muhaimin ialah bagaimana mengkonstruksi kurikulum yang bertabiat induktif. Dalam makna, langkah pengembangan kurikulum pada PTAI wajib memandang problematika yang terjalin di kenyataan kemudian dikonseptualisasikan, sehingga partisipan didik tidak hanya historis serta realistik buat mengalami problem yang dimunculkan dari kenyataan yang sebegitu lingkungan semacam marginalisasi ini. Partisipan didik pada PTAI, diharapkan pula bisa berlagak kritis terhadap kenyataan yang tidak cocok dengan atraktif idealisme berasal dalam ajaran Islam semacam marginalisasi yang telah dipaparkan di atas.

Kurikulum yang bertabiat induktif ini bagi Muhaimin pula mengaitkan dosen pada proses penyusunannya. Maksudnya, dalam mengkonstruksi serta meningkatkan kurikulum dibutuhkan kebijakan lokal supaya lebih cocok dengan kebutuhan. Apabila peraturan ini dilaksanakan, hingga aspek sosio-budaya, ekonomi, serta apalagi aspek religiusitas bisa tercakup pada kurikulum pembelajaran Islam. Sebab, yang paham benar terhadap kebutuhan mahasiswa dalam kampus di tiap-tiap wilayah merupakan

orang terdekat mahasiswa semacam dosen misalnya. Disamping itu, nilai sosial-budaya, nilai religiusitas, tidak hanya tercantum dalam kurikulum pembelajaran Islam. Sebab, guru diharapkan betul-betul membentuk mahasiswa yang berbudaya, berkarakter kuat-positif, serta religius.

Kedua, aspek berpikir. Keahlian berpikir mahasiswa dalam PTAI pula butuh diasah. mahasiswa butuh berpikir kritis, baik saat proses pendidikan secara tekstual serta kontekstual. Secara teksual, partisipan didik butuh ditumbuh kembangkan perilaku kritis terhadap materi pendidikan Agama yang tidak cocok dengan kenyataan pertumbuhan era serta ajaran normatif Islam semacam tafsir tentang bias gender, ataupun materi pendidikan Agama yang didalamnya terdapat faktor bias gender. Secara kontekstual, partisipan didik butuh dilatih serta diajarkan buat menyikapi secara kritis praktik yang terjalin dalam kenyataan kehidupan partisipan didik semacam di area keluarga, kampus serta warga yang menyimpang dari norma, akhlak, serta ajaran Islam. Dengan demikian, pada pengembangan kurikulum pembelajaran Islam di PTAI butuh terdapatnya tata cara pendidikan buat meningkatkan pola berpikir kritis partisipan didik. Tata cara pendidikan yang lebih menekankan mahasiswa buat aktif, dinamis, kreatif, serta kritis. Tata cara proses belajar yang lebih memumastikan produk hasil belajar. Disini, mahasiswa butuh mendengarkan proses yang terjalin dikala pendidikan berlangsung, merupakan bukan produk yang dihasilkannya (Fitriani, 2011).

Ketiga, aspek nilai, perilaku, emosi serta perasaan didalam rincian tujuan pembelajaran bagi Muhaimin pula butuh dipertimbangkan dalam pengembangan kurikulum pembelajaran agama Islam. Memanglah nilai, perilaku, emosi serta perasaan telah jadi daerah dalam aplikasi kependidikan Islam di PTAI, paling utama berkaitan dengan pengembangan akhlak. Tetapi, pengembangan akhlak mahasiswa butuh dibesarkan secara luas, misalnya dalam mengalami warga yang heterogen. Dalam pengembangan kurikulum pembelajaran Islam di PTAI, telah saatnya buat memikirkan kenyataan multikultural. Perihal ini butuh dicermati, karena kerap terbentuknya konflik antar suku serta agama sebab pemikiran serta perilaku dari seseorang yang mempunyai paradigma yang eksklusif serta homogen. Oleh karena itu, nilai ajaran Islam yang rahmatan lil' alamien yang jadi dasar kurikulum pembelajaran Islam butuh menemukan atensi yang sungguh-sungguh serta butuh ditanamkan kokoh kepada mahasiswa.

Pembelajaran multikultural mempunyai tujuan ialah membangun wacana pembelajaran serta penanaman nilai pluralisme, humanisme, serta demokrasi terhadap para pelakon pembelajaran. Sebaliknya tujuan akhir pembelajaran multikultural merupakan supaya partisipan didik sanggup menguasai serta memahami tiap modul pendidikan dan mempunyai kepribadian yang kokoh buat senantiasa berlagak demokratis serta pluralis (Masngud, 2010). Begitu pula dengan pembelajaran Islam bersudut pandang multikultural-multireligius, tidak hanya menanamkan ide menimpa inklusifisme, pluralisme, humanisme serta demokrasi, pembelajaran ini pula menanamkan penghayatan tasawuf supaya nantinya tujuan pada pembelajaran Islam itu bukan cuma terorientasi dengan pendidikan agama secara legal-formal semata

(*transfer of knowledge*), melainkan pula *transfer of ethics*, berbentuk nilai normatif ataupun ajaran Islam secara umum.

Pada masa pluralitas keyakinan atau iman yang terus menjadi mencuat serta menguat, diskursus yang melaksanakan penjajakan secara akademik filosofis dalam khazanah intelektual kuno, khususnya tasawuf sangat dibutuhkan buat mengimbangi jajak yang bertabiat doktrin dari cabang keilmuan teologi. Penerapan pembelajaran Islam kontemporer disinggung lantaran sangat banyak menekankan pada ranah pengetahuan mahasiswa. Semacam bisa kita amati dalam contoh soal agama Islam yang dibutuhkan serta kurang membagikan tekanan dalam aspek afektif serta psikomotorik, sebab mata pelajaran budi pekerti serta akhlak batiniah yang bercorak penghayatan tasawuf yang kurang lebih diajarkan para pendidik agama di sekolah resmi ataupun oleh para orang tua di rumah. Yang diartikan dengan penghayatan serta internalisasi nilai tasawuf merupakan suatu tata cara pembelajaran serta pengajaran sekalian yang lebih menekankan pada kematangan serta kedewasaan berpikir serta sikap; semacam penanaman watak rendah hati, kesabaran, toleransi, tenggang rasa, kepuasan batiniah, metode sikap yang matang, serta seterusnya (Abdullah, 2005)

Pengembangan kurikulum pembelajaran Islam pada PTAI pula butuh mencermati keadaan serta kondisi para umat yang masih terkucilkan, terabaikan, serta masih banyaknya ketidakadilan yang bertabiat struktural. Seperti misal, mahasiswa telah saatnya ditanamkan perilaku serta perasaan terhadap kalangan *mustad'afin*. Gimana sepatutnya memperlakukan kalangan fakir-miskin, gimana perilaku mahasiswa terhadap kalangan *mustad'afin* selaku salah satu wujud kepedulian sosialnya. Tidak hanya itu, masih banyak isu lainnya yang jadi konten mahasiswa semacam permasalahan ketidakadilan gender, perselisihan antar suku, bangsa serta agama, otoritarianisme, vandalisme, kenakanalan anak muda, serta lainnya. Dengan demikian, pada pengembangan kurikulum pembelajaran Islam di PTAI, dibutuhkan terdapatnya intergrasi kenyataan sosial dengan tiap mata pelajaran, sehingga, bisa membentuk sikap perduli mahasiswa terhadap area sosialnya.

Keempat, aspek psikomotorik, ketrampilan mahasiswa pula butuh untuk diasah selaku bekal yang menjadi pedoman hidupnya. Pada pengembangan kurikulum pembelajaran Islam di PTAI, aspek ketrampilan butuh diajarkan kepada mahasiswa (Lickona, 2013). Ketrampilan ini bukan cuma ketrampilan akademik saja, contohnya yaitu membaca, menulis, menguasai, meningkatkan, serta maupun menciptakan pengetahuan. Namun, ketrampilan non akademik meliputi pada bidang olah raga, pidato, seni suara, bertani, serta menganyam buat bekal mahasiswa saat menghadapi dunia luar.

Dengan demikian, mengkalkulasi tujuan berbentuk pengetahuan (kenyataan ilham, konsep), berpikir, perilaku, dan nilai, serta emosi perasaan, terakhir keahlian sebagaimana yang dianjurkan oleh Muhaimin cukup urgen untuk pengembangan model kurikulum pembelajaran Islam di PTAI. Tidak hanya itu, tantangan untuk pembelajaran Islam dikala ini yakni gimana mengintegrasikan pembagian tujuan tersebut baik itu pola berpikir, perasaan, nilai, perilaku, serta ketrampilan pada

kurikulum pembelajaran Islam. Aplikasi model Muhaimin pada pengembangan kurikulum pembelajaran Islam hendak mengkonstruksi kurikulum yang mempunyai sudut pandang induktif dalam makna bagaimana kurikulum pembelajaran Islam itu diawali dari eksperimen (memandang, menguasai, serta membongkar problem-problem kenyataan yang kompleks baik itu pada bidang ekonomi, politik, sosial, dan budaya serta agama), kemudian sehabis itu diteorikan (*transfer of knowledge*), setelah itu diimplementasikan (aplikasi dalam pendidikan serta kehidupan sehari-hari).

Urgensi Pengembangan Kurikulum PAI berbasis Kompetensi perspektif Muhaimin di Perguruan Tinggi Agama Islam

Pada umumnya, kurikulum ialah seperangkat ketentuan serta lapisan mata kuliah yang telah disediakan serta butuh dipelajari oleh mahasiswa. Dalam rekam jejak mulai berdirinya Perguruan Tinggi Agama Islam telah menghadapi sebagian pergantian kurikulum yang diadaptasikan pada kebutuhan mahasiswa. Berkaitan dengan perencanaan serta pengembangan jurusan/program riset di Perguruan Tinggi Agama Islam yang difokuskan dalam pengembangan akademis, pengembangan sarana pendidikan, pengembangan serta penyempurnaan kurikulum, pengadaan bahan ajar, pengembangan mutu dosen serta tenaga kependidikan, pengembangan kemampuan kemahasiswaan, kenaikan mutu sistem pelayanan akademik serta manajemen pada jurusan/program Riset di Perguruan Tinggi Agama Islam yang partisipatif serta akuntabilitas secara komprehensif. Dalam tingkatkan kualitas proses pendidikan, penilaian pendidikan, penyusunan skripsi mahasiswa, kualitas lulusan pada Perguruan Tinggi Agama Islam membutuhkan pengembangan kurikulum terhadap kurikulum yang lagi digunakan dikala ini pada jurusan/program Riset Pembelajaran agama Islam, buat lekas melaksanakan perbaikan serta membiasakan dengan pertumbuhan ilmu pengetahuan serta teknologi sehingga nantinya dapat mencetak lulusan yang berkompeten baik dibidangnya maupun dibidang industri.

Hasil analisis memperlihatkan bahwa model pengembangan kurikulum Muhaimin menjadi salah satu solusi bagi setiap pelaku pendidikan khususnya dosen yang dituntut untuk mampu pengembangan kurikulum dalam melakukan kegiatan perkuliahan di perguruan tinggi agama Islam agar mampu mendidik mahasiswa yang berkompetensi dan punya *life skill* (Riyanto, 2013). Seiring berjalannya waktu sampai detik ini problematika pengembangan kurikulum masih menjadi masalah yang rumit bagi pelaku pendidikan khususnya bagi pelaku pendidikan. Oleh sebab itu Model Muhaimin dihadirkan untuk mengatasi problematika di atas.

Kurikulum yang telah terdapat masih relevan buat dikala ini. Tetapi butuh sebagian pergantian semacam penguatan pada mata kuliah menjadi prasyarat butuh dimantapkan lagi. Mahasiswa wajib betul-betul menguasai konsep awal yang diberikan dalam semester tadinya. Kalau kurikulum yang terdapat pada program Riset telah baik, cuma butuh kenaikan mutu pada proses pendidikan. Perilaku serta sikap yang dipunyai pula membagikan contoh yang baik pada mahasiswa. Membutuhkan kenaikan dalam

perihal merancang Silabus mata kuliah serta Rencana Pendidikan Semester (RPS) mata kuliah.

Pada konteks rendahnya mutu interaksi pendidikan di PTAI (Azra, 1999) sampai saat ini sepanjang ini di Perguruan Tinggi Agama Islam masih terkurung dengan pola pendidikan feodalistis yang kokoh serta cenderung birokratis, walaupun di satu sisi dosen-dosen di PTAI mempunyai pemahaman ilmiah serta sedikit demi sedikit memegang standar ilmiah tersebut. Daripada itu, sebagian riset menimpa proses pendidikan di PTAI khususnya pada Fakultas Tarbiyah masih terasa bertabiat *teacher oriented*, sebagaimana tercermin pada pusat pendidikan dipegang penuh oleh dosen dengan mengurangi keterlibatan mahasiswa dalam proses perkuliahan. Pada Fakultas Tarbiyah fokus perkuliahan dengan menampilkan informasi yang meyakinkan kalau penerapan pendidikan dalam lembaga ini masih kurang kondusif buat mencetak calon guru agama yang mempunyai kompetensi, keahlian handal, dan memiliki *life skill* dalam mengarahkan bidang riset pembelajaran agama Islam di Sekolah (Halimah, 2007).

Hasil telaah menunjukkan bahwa rancangan kurikulum Fakultas Tarbiyah sudah lumayan mencukupi untuk mencetak generasi calon guru yang handal. Walaupun pada bagian penyebaran mata kuliah hingga 160 sks dikira masih sangat membebankan mahasiswa, tetapi buat muatan modul kemampuan yang hendak dimanfaatkan buat aplikasi pengajaran di lapangan ditatap lumayan substantif. Permasalahan inti dalam pembinaan calon guru agama Islam, malah cenderung kepada input mahasiswa serta sedikitnya pengembangan dalam aspek proses pendidikan, yang terkesan lebih bertabiat normatif serta minimnya inovasi dalam perihal pengembangan strategi pendidikannya (Furchand, 2010).

Penerapan pendidikan di Perguruan Tinggi Agama Islam pada jurusan/program riset ditetapkan oleh sebagian variabel berarti ialah dosen, mahasiswa, fasilitas, kurikulum, serta proses pendidikan. Letak model pengembangan kurikulum cenderung menekankan proses pendidikan yang dicoba dosen saat perkuliahan. Para pengajar di bermacam tingkat pembelajaran, kerap kali menampilkan indikasi kurang utuhnya kemampuan kompetensi semacam yang dipaparkan di atas selaku kompetensi standar yang wajib dipunyai seseorang dosen.

Jadi, model pengembangan kurikulum Muhaimin sebagai solusi bagi setiap dosen dalam pelaksanaan pembelajarannya terhadap mahasiswa di masing-masing perguruan tinggi agama Islam. Lebih rincinya mempermudah dosen dalam menentukan tujuan pendidikan, mengidentifikasi dan menyeleksi pengalaman belajar, mengorganisasikan bahan kurikulum dan kegiatan belajar, serta mengevaluasi hasil pelaksanaan kurikulum.

Kesimpulan

Model pengembangan kurikulum PAI berbasis kompetensi perspektif Muhaimin menjadi salah satu solusi bagi setiap pelaku pendidikan khususnya dosen yang dituntut

untuk mampu pengembangan kurikulum dalam melakukan kegiatan perkuliahan di perguruan tinggi agama Islam agar mampu mencetak lulusan PAI yang berkompeten. Langkah-langkah dalam pengembangan model Muhaimin yaitu menentukan tujuan pendidikan, mengidentifikasi dan menyeleksi pengalaman belajar, mengorganisasikan bahan kurikulum dan kegiatan belajar, serta mengevaluasi hasil pelaksanaan kurikulum. Langkah pengembangan kurikulum model Muhaimin khususnya dalam aspek tujuan pendidikan sebagian sudah teraplikasi dalam tujuan pendidikan Islam. Baik itu pada tujuan umum, tujuan khusus dan mengklasifikasi tujuan-tujuan. Rincian tujuan-tujuan tersebut berupa pengetahuan (fakta ide, konsep), berpikir, nilai-nilai, sikap, emosi dan perasaan, serta keterampilan. Kemudian Urgensi model Muhaimin di PTAI menjadi salah satu solusi bagi setiap pelaku pendidikan khususnya dosen yang dituntut untuk mampu pengembangan kurikulum berbasis kompetensi dalam melakukan kegiatan perkuliahan agar nantinya tidak hanya mencetak generasi guru PAI yang berkompeten tetapi juga mencetak generasi lulusan PAI multi fungsi di dunia kerja.

Berdasarkan hasil kajian maka saran teoritis bagi penulis adalah melakukan penelitian dengan kajian konsep pengembangan kurikulum PAI berbasis kompetensi perspektif Muhaimin di perguruan tinggi agama Islam secara detail dan komprehensif. Kepada penulis berikutnya yang ingin melakukan kajian dengan tema yang sama, hendaknya mengkaji masing-masing komponen kurikulum, seperti metode atau evaluasi berdasar konsep pengembangan kurikulum model Muhaimin. Selanjutnya kepada pemerintah atau instansi mapupun *stakeholder* terkait harus melakukan inovasi kurikulum berdasarkan perspektif model Muhaimin sebagai salah satu alternatif di perguruan tinggi agama Islam.

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. A. (2005). *Pendidikan Agama Era Multikultural-Multireligius*. PSAP Muhammadiyah.
- Abrori, M. S., Hadi, M. S., & Amrulloh, A. K. (2020). انماط تطوير المناهج وتنفيذها التربوية الدينية الإسلامية في مدرسة المتوسطة المحمدية 1 ديفوك يوكياكرتا. *Lentera Pendidikan : Jurnal Ilmu Tarbiyah Dan Keguruan*, 23(1), 183–193. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/lp.2020v23n1i15>
- Agus Zaenul Fitri. (2013). Inovasi dan Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam (PAI) Pada Fakultas Tarbiyah Jurusan PAI Pada Pemenuhan Standar Kompetensi Lulusan (SKL). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Alam, Z. (2003). *Islamic Education Theory & Practice*. Adam Publishers and Distributors.
- Almu'tasim, A. (2019). Konsep pengembangan kurikulum Pendidikan Islam perspektif Prof. Dr. Muhaimin, MA. *Journal PENA ISLAM*, 3(1), 54–67.
- Arifin, S. Z. (2011). *Konsep dan Model Pengembangan Kurikulum*. Rosda Karya.

- Assegaf, A. R. (2011). *Filsafat Pendidikan Islam*. PT. Rajagrafindo Persada.
- Assegaf, A. R. (2019). *Ilmu Pendidikan Islam (Madzhab Multidisipliner)*. Rajawali Pers.
- Azra, A. (1999). *Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi Menuju Millenium Baru*. Logos Wacana Ilmu.
- Baidan, N. (1999). *Tafsir bi al-Ra'yi, Upaya Penggalian Konsep Wanita dalam Al-Qur'an*. Pustaka Pelajar.
- Bakker, A., & Zubair, A. C. (1990). *Metodologi Penelitian Filsafat*. Kanisius.
- Fitriani, M. . M. C. A. (2011). Sistem Pendidikan Nasional Di Era Global. *Al- Tahrir*, vol.11, 303–326.
- Furchand, A. (2010). *Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi di Perguruan Tinggi Agama Islam*. Pustaka Pelajar.
- Halimah, S. (2007). Pengaruh Pembelajaran Berbasis Kompetensi Terhadap Kompetensi Profesional Keguruan: Studi Eksperimen Terhadap Mahasiswa Fakultas Tarbiyah IAIN Sumatera Utara. In *Disertasi*. SPs-UPI Bandung.
- Hamalik, O. (2008). *Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum*. Rosdakarya.
- Hayani, A. (2019). Developing Curriculum of the Department of Islamic Religious Education Iain Lhokseumawe Aceh. *Sunan Kalijaga International Journal on Islamic Educational Research*, 2(1), 146–166. <https://doi.org/10.14421/skijier.2018.2018.21.08>
- Irsad, M. (2016). Pengembangan kurikulum pendidikan agama Islam di Madrasah (Studi Atas Pemikiran Muhaimin). 2(1), 230–268.
- Jhon D Mcneil. (2009). *Contemporary Curriculum: In Thought and Action*. Jhon Wiley and Sons.
- Khotimah, K. (2008). Urgensi Kurikulum Gender dalam Pendidikan. *INSANIA*, 13(3), 420–533.
- Khozin. (n.d.). *Pengarustamaan Gender (Gender Mainstreaming) Dalam Pendidikan Islam*, "<http://ejournal.umm.ac.id/index.php/salam/article/viewFile/1620/1728>", dalam Google.com.
- Knight, G. R. (2007). *Issues and Alternatives in Educational Philosophy* (terj. Mahm). Gama Media.
- Lickona, T. (2013). *Educating for Character, Mendidik Untuk Membentuk Karakter, terjemahan Juma Abdu Wamaungo*. Bumi Aksara.
- Lunenburg, F. C. (2011). Curriculum development: Inductive models. *Schooling*, 2(1), 1–8.
- Mardyawati. (2016). Staretegi pembelajaran PAI pada PTAI. *Ash-Shahabah*, 2(1), 11–21.

- Masngud. (2010). *Pendidikan Multikultural Pemikiran dan Upaya Implementasinya*. Idea Press.
- Muhaimin. (2009). *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah, Madrasah, dan Perguruan Tinggi*. Rajawali Pers.
- Paulo Freire. (2005). *Pedagogy of the Oppressed*. the Continuum International Publishing Group Inc.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan No. 73 Tahun 2013.
- Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2010 Paragraf 11 Pasal 97 tentang Kurikulum.
- Perpres No. 8 Tahun 2012 tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia.
- Riyanto, W. F. (2013). Pengembangan Kurikulum Ilmu-Ilmu Keislaman di PTAI (Sebuah Ikhtiar Pencarian Landasan Filosofi). *Forum Tarbiyah*, 11(2), 137.
- Rukiyati. (2013). The urgency of holistic and comprehensive character education in indonesia. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 3(2), 196–203.
- Saleh, A. K. (2012). *Wacana Baru Filsafat Islam*. Pustaka Pelajar.
- Sayyidul Abrori, M., Fauzi Raharjo, F., Nuriyah Lailiy, dan, & Sunan Kalijaga, U. (2019). Muatan Islam Moderat dalam Mata Kuliah Pendidikan Agama Islam di Prodi Teknik Pertambangan UPN Veteran Yogyakarta. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 227–245. <https://doi.org/10.21274/TAALUM.2019.7.2.227-245>
- Siregar, I. S. (2020). Konstruksi Manajemen Kurikulum di Perguruan Tinggi Agama Islam. *Jurnal Pendidikan Agama Islam Al-Thariqah*, 5(2), 43–55. [https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2020.vol5\(2\).5632](https://doi.org/10.25299/al-thariqah.2020.vol5(2).5632)
- Stratemeyer. (1957). *Developing a Curriculum for Modern Living*. Bureau of Publication, Columbia University.
- Taba, H. (1962). *Curriculum Development: Theory and Practice*. Hartcourt, Brace & Wolrd, Inc.
- Wiranata, R. R. S., Maragustam, & Abrori, M. S. (2021). Filsafat pragmatisme: meninjau ulang inovasi pendidikan Islam. *Ta'allum: Jurnal Pendidikan Islam*TA'ALLUM, 9(1).

Urgensi pelaksanaan pendidikan karakter yang terintegrasi: analisis kebijakan penguatan pendidikan karakter

Sahlah Hafidzudin Fikri^{1*}, Wahyu Raman Warnerin Rangga Panji², Eka Laila Fitriyah³

¹ Universitas Islam Negeri Raden Intan, Indonesia

² SD Negeri 1 Qurnia Mataram, Indonesia

³ SD Negeri 1 Trimulyo, Indonesia

*Correspondence:  Sahlanhafidzudin07@gmail.com

Article history:

Received

January 4, 2023

Reviewed

January 15, 2023

Accepted

January 21, 2023

ABSTRACT

Purpose – Character education is a serious concern for the Indonesian government. this can be seen in the government's efforts to overshadow the implementation of character education with Presidential Regulation No. 87 of 2017 concerning strengthening character education. This study aims to analyze educational policies regarding strengthening character education (PPK).

Method – The research method used in this research is policy research with a literature review approach. Presidential Regulation No. 87 of 2017 is the primary source in this research, while secondary sources come from books and scientific journals.

Findings – The results of the study show that 1) Strengthening character education is carried out in the family, school and community environment, 2) policies for strengthening character education tend to only regulate the implementation of character education in formal education, 3) strengthening character education that is integrated between education in the family, school and community environments. In addition, it must also consider 4 components that are the main focus in the success of this PPK program, namely, body, mind, heart and feeling.

Keywords. strengthening character education, policy analysis, integration of character education

Histori Artikel:

Diterima

4 Januari 2023

Ditinjau

15 Januari 2023

Disetujui

21 Januari 2023

ABSTRAK

Tujuan – Pendidikan karakter menjadi perhatian serius bagi pemerintah Indonesia. hal tersebut tampak pada usaha pemerintah untuk menaungi pelaksanaan Pendidikan karakter dengan peraturan perpres no 87 tahun 2017 tentang penguatan Pendidikan karakter. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kebijakan Pendidikan tentang penguatan pendidikan karakter.

Metode – Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini penelitian kebijakan dengan pendekatan kajian pustaka. Peraturan presiden no 87 tahun 2017 menjadi sumber primer dalam penelitian ini, sedangkan sumber sekunder berasal dari buku dan jurnal ilmiah..

Hasil – Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Penguatan pendidikan karakter dilaksanakan di lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat, 2) kebijakan penguatan pendidikan karakter cenderung hanya mengatur pelaksanaan Pendidikan karakter di Pendidikan formal, 3) penguatan Pendidikan karakter yang terintegrasi antara pendidikan di lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat. Selain itu juga harus mempertimbangkan 4 komponen yang

menjadi fokus utama dalam keberhasilan program PPK ini yaitu, raga, pikir, hati dan rasa

Keywords: penguatan pendidikan karakter, analisis kebijakan, integrasi pendidikan karakter

Copyright ©2023 by Authors.

Published by KURAS institute



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Pendahuluan

Pendidikan karakter merupakan harapan negara bagi bangsa dimana pendidikan karakter akan melahirkan peserta didik yang banyak dinantikan, dimana peserta didik tersebut dapat menyeimbangkan sikap kognitif, afektif, dan psikomotoriknya sehingga nantinya ketika peserta didik tersebut dewasa dapat bersaing (Suriadi et al., 2021). Pendidikan karakter merupakan hal yang perlu dilaksanakan karena Pada dasarnya semua guru sebagai pendidik memiliki tujuan yang sama yaitu membentuk karakter masyarakat (Wayan et al., 2020).

Indonesia sebagai negara yang berbudaya, merupakan negara yang menjunjung tinggi akhlak mulia, nilai-nilai luhur, kearifan, dan budi pekerti. Dalam rangka mewujudkan bangsa yang berbudaya melalui penguatan nilai-nilai religius, jujur, toleran, disiplin, bekerja keras, kreatif, mandiri, demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, menghargai prestasi, komunikatif, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial, dan bertanggung jawab, maka diperlukan penguatan pendidikan karakter (Presiden, 2017). Salah satu upaya yang dapat dilakukan secara sistematis untuk melaksanakan Pendidikan karakter ini yaitu dengan membuat kebijakan tentang Pendidikan karakter, maka lahirlah perpres no 87 tahun 2017 tentang penguatan pendidikan karakter. Dalam perpres tersebut juga, tanggung jawab penguatan pendidikan karakter adalah tanggung jawab bersama antara keluarga, satuan pendidikan dan masyarakat. Penyelenggaraan pendidikan karakter (PPK) merupakan gerakan yang dapat meningkatkan karakter setiap individu agar memiliki karakter yang lebih baik, maka komitmen orang tua, sekolah dan masyarakat merupakan gerakan revolusioner nasional untuk masa depan (Atika et al., 2019).

Dunia Pendidikan merupakan cara yang telah dilakukan umat manusia sepanjang kehidupannya untuk menjadi sarana dalam melakukan transmisi dan transformasi baik nilai maupun ilmu pengetahuan. Demikian strategisnya dunia pendidikan sebagai sarana transmisi dan transformasi nilai dan ilmu pengetahuan ini, maka dalam rangka menanamkan dan mengembangkan karakter bangsa ini, tidak lepas pula dari peran yang dimainkan oleh dunia pendidikan. Pendidikan karakter penting bagi kehidupan manusia, maka peran yang dimainkan dunia pendidikan haruslah tidak sekadar menunjukkan pengetahuan moral, tetapi juga mencintai dan mau melakukan tindakan moral (Ajat Sudrajat, 2011).

Penguatan pendidikan karakter sendiri merupakan gerakan pendidikan di bawah tanggung jawab satuan pendidikan untuk memperkuat karakter peserta didik melalui

harmonisasi olah hati, olah rasa, olah pikir, dan olah raga dengan melibatkan kerjasama antara satuan pendidikan, keluarga dan masyarakat. Gerakan tersebut merupakan salah satu bagian dari gerakan nasional revolusi mental yang dicanangkan oleh bapak presiden RI, Joko Widodo.

Tujuan dari Penguatan pendidikan karakter (PPK) ini adalah membangun dan membekali peserta didik sebagai generasi emas Indonesia tahun 2045 dengan jiwa Pancasila dan pendidikan karakter yang baik guna menghadapi dinamika perubahan masa depan. PPK dilaksanakan dengan menerapkan nilai-nilai Pancasila dalam pendidikan karakter terutama meliputi nilai-nilai religius, jujur, toleran, disiplin, bekerja keras, kreatif mandiri, demokratis, rasa ingin tahu, semangat kebangsaan, cinta tanah air, menghargai prestasi, komunikatif, cinta damai, gemar membaca, peduli lingkungan, peduli sosial, dan bertanggung jawab.

Dalam satuan pendidikan formal PPK terintegrasi dalam kegiatan intrakurikuler, kokurikuler dan ekstrakurikuler. PPK pada satuan pendidikan jalur formal dilaksanakan selama 6 atau 5 hari sekolah dalam satu minggu. Hal ini yang hingga saat ini masih terjadi polemik di masyarakat. Walaupun teknis pelaksanaan 5 hari dan 6 hari sekolah tersebut diserahkan kepada masing-masing satuan pendidikan bersama dengan komite sekolah/madrasah dan dilaporkan kepada pemerintah. Bahkan sekolah yang akan melaksanakan penguatan pendidikan karakter dengan mengambil 5 hari sekolah harus mempertimbangkan beberapa aspek, diantaranya kecukupan tenaga pendidik dan kependidikan, ketersediaan sarana dan prasarana, kearifan lokal, serta pendapat tokoh agama atau masyarakat.

Penelitian-penelitian tentang kebijakan pendidikan karakter telah banyak dilakukan, misalnya [Ismail et al., \(2020\)](#) mengkaji kebijakan penguatan pendidikan karakter untuk mewujudkan Pelajar Pancasila. [Setiawan et al., \(2021\)](#) mengkaji penerapan kebijakan penguatan pendidikan karakter dalam mata pelajaran Pendidikan Agama Islam. [Fanny, \(2020\)](#) mengkaji tentang pemikiran Ki Hadjar Dewantara terkait pelaksanaan kebijakan PPK. Berbeda dengan penelitian-penelitian tersebut, penelitian ini berusaha menganalisis konten atau isi kebijakan PPK secara kritis dengan tujuan utama terwujudnya generasi emas bangsa Indonesia. Munculnya Perpres tersebut tidak lain dengan tujuan mulia, yaitu demi terwujudnya bangsa Indonesia yang berkarakter.

Metode

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kepustakaan. Penelitian kepustakaan yaitu penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan informasi atau tulisan ilmiah yang diarahkan pada objek penelitian atau dengan mengumpulkan bahan tertulis, atau penelitian yang dilakukan untuk memecahkan suatu masalah pada hakekatnya berdasarkan analisis yang kritis dan mendalam berdasarkan bahan kepustakaan ([Faiz et al., 2021](#); [Muchtar & Suryani, 2019](#)).

Sumber data utama dalam penelitian ini adalah peraturan presiden nomor 87 tahun 2017 tentang penguatan Pendidikan karakter. Sumber sekunder dalam

penelitian ini yaitu artikel ilmiah yang berasal dari jurnal nasional maupun internasional. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu dengan pendekatan analisis isi (*content analysis*). Peneliti mengkaji secara mendalam isi dari perpres no 87 tahun 2017 tentang penguatan pendidikan karakter. Sedangkan artikel ilmiah yang berasal dari jurnal peneliti gunakan untuk menggali makna yang terkandung pada perpres tersebut.

Hasil dan Pembahasan

Kebijakan penguatan pendidikan karakter

Penguatan pendidikan karakter (PPK) dinaungi oleh peraturan presiden No 87 tahun 2017. Kebijakan tersebut sebagai wujud usaha untuk melakukan revolusi mental para generasi bangsa. Program pemerintah tersebut menjadi program andalan terutama untuk mewujudkan generasi emas Indonesia tahun 2045. Perpres tentang PPK tersebut terdiri dari enam bab dan 18 pasal. Bab 1 tentang ketentuan umum yang terdiri dari 5 pasal, bab 2 tentang penyelenggaraan PPK yang terdiri dari 6 pasal, bab 3 tentang pelaksana dan tanggung jawab yang terdiri dari 3 pasal, bab 4 tentang pendanaan yang terdiri dari 1 pasal, bab 5 tentang ketentuan peralihan yang terdiri dari 1 pasal dan bab 6 tentang penutup yang terdiri dari 1 pasal (Penguatan Pendidikan Karakter, 2017).

Dalam perpres No 87 tahun 2017 tersebut, PPK memiliki 3 tujuan yaitu *pertama*, membangun dan membekali Peserta Didik sebagai generasi emas Indonesia Tahun 2045 dengan jiwa Pancasila dan pendidikan karakter yang baik guna menghadapi dinamika perubahan di masa depan. *Kedua*, mengembangkan platform pendidikan nasional yang meletakkan pendidikan karakter sebagai jiwa utama dalam penyelenggaraan pendidikan bagi Peserta Didik dengan dukungan pelibatan publik yang dilakukan melalui pendidikan jalur formal, nonformal, dan informal dengan memperhatikan keberagaman budaya Indonesia; dan *ketiga*, merevitalisasi dan memperkuat potensi dan kompetensi pendidik, tenaga kependidikan, Peserta Didik, masyarakat, dan lingkungan keluarga dalam mengimplementasikan PPK. Tujuan PPK tersebut merupakan tujuan jangka panjang yang berkaitan dengan pembangunan sumbu daya manusia Indonesia dimulai dengan mempersiapkan generasi yang berkarakter. Generasi yang berkarakter merupakan ujung tombak keberhasilan pembangunan. Pendidikan menjadi alat yang paling efektif untuk mempersiapkan generasi yang berkarakter (Darman, 2017). Maka sangat tepat kebijakan ini dibuat oleh pemerintah guna mempersiapkan generasi penerus bangsa yang berkarakter melalui pendidikan. Selain mempersiapkan generasi emas yang berkarakter, tujuan preventif juga perlu dilakukan. Usaha untuk membentengi generasi bangsa dari perilaku-

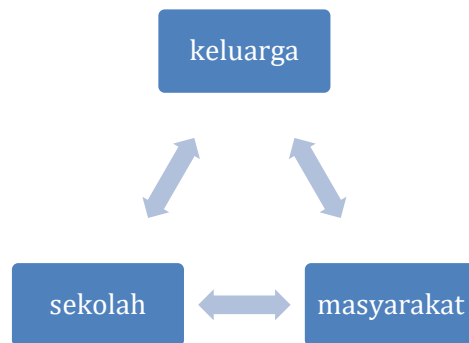
perilaku yang tidak berkarakter dan berlawanan dengan norma-norma yang berlaku sebagai dampak negatif dari globalisasi (Dalyono & Dwi Lestariningsih, 2017).

Penyelenggaraan Pendidikan Karakter

Dalam kebijakan PPK penyelenggaraan PPK dilakukan pada satuan pendidikan formal, nonformal dan informal. Penyelenggaraan PPK pada jalur formal dilakukan secara integrasi dalam kegiatan intrakurikuler, kokurikuler dan ekstrakurikuler. Penyelenggaraan PPK pada satuan pendidikan formal sudah sangat detail dijelaskan pada kebijakan tersebut. Namun penyelenggaraan PPK pada satuan pendidikan nonformal dan informal yang masih sangat terbatas.

Pendidikan karakter tidak bisa dilakukan dalam waktu sebentar atau dengan hitungan hari, namun memerlukan waktu dalam hitungan tahun. Penyelenggaraan pendidikan karakter telah dijelaskan pada Perpres no 87 tahun 2017 bab 1 pasal 4a yang isinya adalah sebagai berikut, bahwa penyelenggaraan PPK yang terdiri atas: 1. PPK pada Satuan Pendidikan jalur Pendidikan Formal; 2. PPK pada Nonformal; 3. PPK pada Informal (Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2017 tentang penguatan pendidikan karakter).

Selanjutnya dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan pendidikan formal adalah jalur pendidikan yang terstruktur dan berjenjang yang terdiri atas pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Pendidikan nonformal adalah jalur pendidikan di luar Pendidikan Formal yang dapat dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang. Sedangkan jalur pendidikan informal adalah jalur pendidikan keluarga dan lingkungan. (Peraturan Presiden Nomor 87 Tahun 2017 tentang penguatan pendidikan karakter). Atau dengan kata lain penyelenggaraan penguatan pendidikan karakter dapat dilakukan di sekolah, keluarga dan masyarakat. Sebagaimana konsep tripusat pendidikan Ki Hajar Dewantara. Karena yang berperan membentuk karakter bukan hanya pendidikan formal, atau sekolah atau lingkungan masyarakat, bukan pula hanya keluarga, maka penyelenggaraannya pun tidak dapat secara terpisah, namun harus dilakukan secara bersama-sama. Tiga pusat pendidikan tersebut tidak dapat berjalan secara terpisah, melainkan harus saling terintegrasi satu sama lain. Berikut gambaran tentang tripusat pendidikan:



Gambar 1. konsep penyelenggaraan pendidikan karakter secara terintegrasi

Pendidikan keluarga

Keluarga memiliki peranan yang sangat penting dalam pembentukan karakter. Karena keluarga adalah cerminan kepribadian dalam mendidik. Orang tua adalah guru dalam pendidikan karakter yang mempunyai pengaruh sangat besar dan bertahan lama karena hubungan orang tua dan anak berlangsung sepanjang hayat, tidak dapat diputus oleh siapa pun atau dengan sebab apa pun (Harun, 2015b, p. 304). Keterlibatan keluarga dalam pendidikan karakter secara khusus telah dijabarkan dalam Peraturan menteri pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia nomor 30 tahun 2017 tentang pelibatan keluarga pada penyelenggaraan pendidikan di bab 1 pasal 1 ayat 3 yang isinya adalah sebagai berikut :

Penguatan Pendidikan Karakter adalah gerakan pendidikan di bawah tanggung jawab satuan pendidikan untuk memperkuat karakter peserta didik melalui harmonisasi olah hati, olah rasa, olah pikir, dan olah raga dengan pelibatan dan kerja sama antara satuan pendidikan, keluarga, dan masyarakat sebagai bagian dari gerakan nasional revolusi mental.

Pendidikan karakter di keluarga dipengaruhi oleh tauladan dan kualitas pertemuan dengan keluarga. Saat ini di era globalisasi terdapat pergeseran budaya, dimana ayah dan ibu bekerja, sehingga intensitas pertemuan dengan keluarga sangat minim. Potret keluarga Indonesia saat ini mulai bergeser menjadi keluarga yang sibuk, dimana ayah dan ibu sibuk bekerja. Bentuk komunikasi dengan keluarga telah beralih ke HP, sehingga muncullah slogan mendekatkan yang jauh, menjauhkan yang dekat.

Penanaman jam belajar masyarakat mulai dihimbau yaitu mulai jam 17.00 s.d pk 21.00 dimana orangtua diharapkan bersama anak-anak tanpa gangguan HP. Namun hal ini sangat sulit di terapkan karena HP sudah menjadi bagian dari kebutuhan pokok dan jam bekerja orangtua tidak semuanya ada pada jam tersebut. Perekonomian, dan kesadaran orang tua juga menjadi kendala.

Pendidikan karakter di Masyarakat

Masyarakat adalah sekelompok orang yang terdiri dari sekelompok orang dan sekelompok keluarga. Keluarga merupakan bagian dari masyarakat dan berkontribusi terhadap budaya dalam masyarakat. Apa yang terjadi di masyarakat saat ini adalah cerminan dari keluarga yang ada di Indonesia. Masyarakat juga ikut berkontribusi dalam membentuk karakter manusia. Masyarakat yang berkarakter baik, akan dapat mempengaruhi masyarakat lain yang hidup bersama kelompoknya. Nilai-nilai luhur budaya yang dimiliki kelompok masyarakat di Indonesia sudah merupakan milik bangsa sebagai potensi yang tak ternilai harganya untuk pembangunan dan kemajuan bangsa Indonesia (Ruyadi & Si, 2010). Nilai-nilai tersebut yang seharusnya di tanamkan pada setiap benak siswa.

Penanaman karakter pada masyarakat diperlukan suatu sistem yang secara langsung memberikan pendidikan kepada masyarakat itu sendiri. Penanaman tersebut hendaknya terencana dengan matang. Seorang pemimpin kelompok masyarakat harus memiliki kesadaran akan potensi yang ada pada masyarakatnya. Potensi masyarakat tersebut dapat menjadi karakter bagi masyarakat itu sendiri. Maka diperlukan pola-pola strategis untuk menanamkan karakter pada masyarakat tertentu. Hal tersebut belum terperinci secara jelas di perpres 87 tahun 2017 yang secara khusus sebagai dasar pelaksanaan penguatan pendidikan karakter.

Pendidikan karakter di Sekolah

Pelaksanaan pendidikan karakter di sekolah dilaksanakan pada program intrakurikuler, kokurikuler dan ekstrakurikuler. Hal ini dijelaskan di Peraturan presiden nomor 87 Pasal 6 ayat satu yang isinya sebagai berikut, bahwa penyelenggaraan PPK pada Satuan Pendidikan jalur Pendidikan Formal dilakukan secara terintegrasi dalam kegiatan: a. Intrakurikuler; b. Kokurikuler; dan c. Ekstrakurikuler.

Pelaksanaan pendidikan karakter melalui intrakurikuler adalah dengan mengembangkan sikap dan kebiasaan yang tidak ada di kurikulum, namun merupakan kurikulum tersembunyi atau *hidden* kurikulum. Menurut Anita Lie bahwa pendidikan karakter itu bukan merupakan mata pelajaran yang berdiri sendiri tetapi harus diintegrasikan dalam kurikulum, artinya menjadi penguat kurikulum yang sudah ada, yaitu dengan mengimplementasikan dalam mata pelajaran dan keseharian peserta didik. Keberhasilannya dapat dilihat melalui sikap keseharian (Judiani, 2010).

Selain melalui program intrakurikuler, Penanaman nilai-nilai karakter juga dilakukan melalui kokurikuler. Program kokurikuler yaitu kegiatan yang dilaksanakan untuk penguatan, pendalaman, dan/atau pengayaan kegiatan Intrakurikuler kegiatan

yang dilaksanakan untuk penguatan, pendalaman, dan/atau pengayaan kegiatan Intrakurikuler (Perpres No. 87 tahun 2017 tentang penguatan pendidikan karakter). Artinya Pendidikan karakter tidak hanya pada saat proses pembelajaran, melainkan program pendidikan yang ada, salah satunya adalah program kokurikuler.

Selanjutnya, Pengembangan pendidikan karakter melalui ekstrakurikuler kegiatan pengembangan karakter dalam rangka perluasan potensi, bakat, minat, kemampuan, kepribadian, kerja sama, dan kemandirian peserta didik secara optimal. Penyelenggaraan PPK dalam kegiatan Ekstrakurikuler sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 ayat (1) huruf c merupakan penguatan nilai-nilai karakter dalam rangka perluasan potensi, bakat, minat, kemampuan, kepribadian, kerja sama, dan kemandirian Peserta Didik secara optimal.

Isu-isu kontempore pendidikan karakter

Menurut Licona pendidikan karakter adalah suatu usaha yang disengaja untuk membantu seseorang sehingga ia dapat memahami, memperhatikan, dan melakukan nilai-nilai etika yang inti ([Harun, 2011](#)). Pengertian yang disampaikan Lickona di atas memperlihatkan adanya proses perkembangan yang melibatkan pengetahuan (moral knowing), perasaan (moral feeling), dan tindakan (moral action), sekaligus juga memberikan dasar yang kuat untuk membangun pendidikan karakter yang koheren dan komprehensif ([Harun, 2011](#)).

Pelaksanaan pendidikan karakter pada jenjang pendidikan formal cenderung mudah untuk dilakukan. Hal tersebut dapat terjadi karena lingkungan pendidikan formal merupakan lingkungan pendidikan yang tersistematis. Baik dari segi sumberdaya manusia, materi, hingga pengembangan budaya dan ilkim yang terdapat pada lingkungan formal.

Hal tersebut berbeda ketika pelaksanaan pendidikan karakter di jenjang pendidikan non formal dan informal. Jenjang pendidikan tersebut belum memiliki landasan sistem yang kuat untuk melaksanakan pendidikan karakter. SDM, kurikulum, lingkungan keluarga, yang dimiliki oleh jenjang pendidikan Non formal dan Informal belum cukup untuk melaksanakan Penguatan pendidikan karakter. Akibatnya tripusat pendidikan tersebut masih berjalan masing-masing dan belum saling berintegrasi. Bahkan pendidikan nonformal pun hannya di anggap sebagai pendidikan yang hanya beorientasi kepada intelektual saja bukan pada perilaku atau karakter siswa.

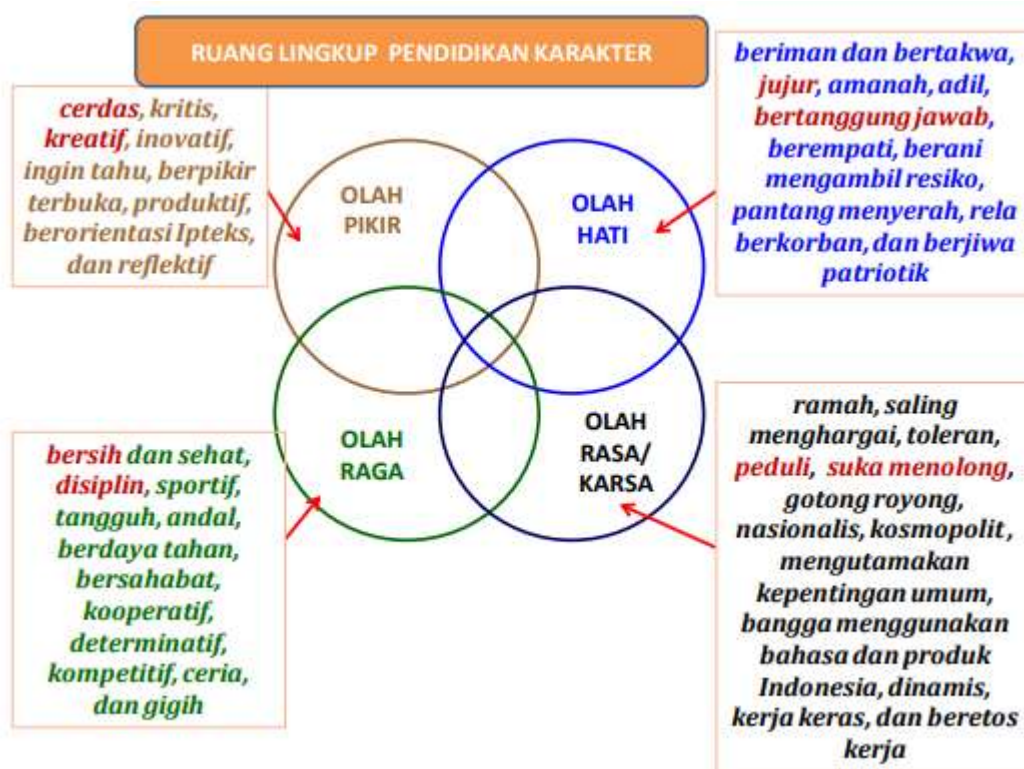
Minimnya pengetahuan guru untuk mengimplementasikan pendidikan karakter di sekolah juga menjadi faktor hambatan yang besar bagi lembaga pendidikan formal. Banyak guru yang masih bingung mengintegrasikan atau memasukan muatan karakter

pada proses pembelajaran yang guru ampu. Sehingga tidak sedikit pembelajaran kembali fokus pada materi, bukan pada perubahan perilaku peserta didik.

Penguatan karakter peserta didik

Penguatan pendidikan karakter memiliki landasan filosofis Filsafat perenialisme. Menurut pandangan Perenialisme, saat ini sedang terjadi krisis kebudayaan dalam kehidupan manusia modern. Untuk menghadapi situasi krisis itu, Perenialisme memberikan pemecahan dengan jalan "kembali kepada kebudayaan masa lampau", kebudayaan yang dianggap ideal.

Selain konsep tripusat pendidikan (sekolah keluarga dan masyarakat) Ki Hadjar Dewantara juga memiliki konsep tentang *tringgo* (*ngerti, ngroso, nglakoni*) (Wardani, 2010). Konsep ini merupakan esensi dari PPK bagi para pendidik di semua lingkungan pendidikan. Bukan hanya lama sekolah saja yang di ubah, namun esensi pelaksanaan juga harus difahami oleh semua pelaku pendidikan. Apakah lima hari sekolah mampu menjamin perubahan karakter pada diri peserrta didik, sehingga perpres tersebut memberikan pilihan untuk dapat melaksanakan 5 hari sekolah?



Gambar 2. Ruang Lingkup Pendidikan Karakter Kemendiknas

Berdasarkan gambar 2, pendidikan karakter dilakukan dengan memperhatikan empat aspek yang ada dalam diri manusia yaitu raga (jasmani), Pikir (pikiran), hati dan Rasa. 4 aspek tersebut yang sejatinya membentuk karakter individu. Maka, keempat aspek tersebut harus terlibat secara berkesinambungan dalam kegiatan pendidikan.

Tidak hanya menekankan pada pengetahuan yang hanya berbasis pikiran saja, namun hati dan rasa juga perlu mendapatkan perhatian yang besar. Penguatan pendidikan karakter harus dilakukan secara terintegrasi melalui 3 pusat pendidikan, yaitu sekolah, keluarga dan masyarakat. Selain itu juga harus mempertimbangkan 4 komponen yang menjadi fokus utama dalam keberhasilan program PPK ini yaitu, raga, pikir, hati dan rasa.

Penyelenggaraan PPK Tidak cukup hanya dengan mengubah lama waktu sekolah, namun banyak hal yang harus terlibat dalam perbaikan karakter ini. Penguatan karakter bangsa merupakan masalah yang kompleks. Dalam interen sekolah pun banyak hal yang harus diperbaiki dan di ubah untuk melaksanakan peraturan ini. Kepemimpinan sekolah, guru, kurikulum, budaya, iklim dan lain sebagainya juga harus dipersiapkan secara matang, sehingga penguatan karakter dapat terlaksana dengan baik. Sehingga implementasi peraturan ini bukanlah suatu yang mudah. Butuh banyak pihak yang terlibat dalam pelaksanaan peraturan ini. Pihak sekolah sebagai pelaksana pun tidak serta merta langsung menerapkan kebijakan tersebut. Sekolah perlu melakukan kajian, perencanaan dan persiapan untuk melaksanakan kebijakan ini. Kepala sekolah beserta guru harus dapat mempertimbangkan hal-hal yang dibutuhkan dalam implementasi kebijakan tersebut. Guru mulai mengembangkan diri untuk dapat memberikan pembelajaran yang berorientasi pada pengembangan atau penguatan karakter peserta didik. Mula dari perencanaan pembelajaran, pemilihan strategi hingga pada taraf evaluasi.

Salah satu strategi pembelajaran yang dapat dikembangkan oleh guru adalah Konsep *tringo*. Konsep tersebut merupakan tahapan dalam proses penguatan pendidikan karakter peserta didik. Siswa terlebih dahulu diberi tahu (*ngerti*) tentang baik buruknya suatu karakter dan perilaku. Tidak cukup hanya tahu saja, namun peserta didik juga dituntut harus pernah merasakannya (*ngroso*). Merasakan memberikan pengalaman langsung kepada peserta didik, sehingga ia akan tertanam lebih dalam di dalam benak mereka. Setelah mengetahui dan merasakan, peserta didik juga harus melakukan (*nglakoni*). Nglakoni juga memberikan pengalaman bagi peserta didik untuk dapat melakukannya dalam kehidupan sehari-hari (Lestari YP & Putra, 2022).

KESIMPULAN

Penguatan pendidikan karakter tidak hanya semata-mata dilakukan di pendidikan formal saja, namun juga di lingkungan pendidikan keluarga dan masyarakat. Tidak hanya sekolah yang dituntut untuk merubah karakter siswa, tetapi keluarga dan masyarakat juga dituntut untuk membantu menanamkan pendidikan karakter. Integrasi pendidikan karakter antara pendidikan formal, pendidikan keluarga dan masyarakat menjadi dasar utama keberhasilan pelaksanaan penguatan pendidikan

karakter. Hanya saja, kebijakan penguatan pendidikan karakter masih cenderung mengatur secara spesifik pelaksanaan penguatan pendidikan karakter di sekolah saja. Hal tersebut seolah-olah mengindikasikan bahwa beban penguatan pendidikan karakter hanya diberikan kepada sekolah atau lembaga formal saja. Padahal keluarga dan masyarakat juga memiliki tanggung jawab dalam penguatan pendidikan karakter.

Integrasi penguatan pendidikan karakter antara sekolah, keluarga dan masyarakat dapat menjadi strategi yang ampuh untuk menguatkan karakter peserta didik. Oleh karena itu, perlu disusun strategi yang matang untuk bisa mengintegrasikan tiga lingkungan pendidikan tersebut untuk bersama-sama menguatkan pendidikan karakter peserta didik, sehingga cita-cita dan harapan bangsa, memiliki peserta didik yang berkarakter baik dapat erwujud.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajat Sudrajat. (2011). Mengapa pendidikan karakter? *Jurnal Pendidikan Karakter*, 1(1), 47–58. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jpka/article/view/1316/1094>
- Atika, N. T., Wakhuyudin, H., & Fajriyah, K. (2019). Pelaksanaan penguatan pendidikan karakter membentuk karakter cinta tanah air. *Mimbar Ilmu*, 24(1), 105–113. <https://doi.org/10.23887/MI.V24I1.17467>
- Dalyono, B., & Dwi Lestariningsih, E. (2017). Implementasi penguatan pendidikan karakter di sekolah. *Bangun Rekaprima: Majalah Ilmiah Pengembangan Rekayasa, Sosial Dan Humaniora*, 3(2), 33–42. https://jurnal.polines.ac.id/index.php/bangun_rekaprima/article/view/865
- Darman, R. A. (2017). Mempersiapkan generasi emas Indonesia tahun 2045 melalui pendidikan berkualitas. *Jurnal Edik Informatika: Penelitian Bidang Komputer Sains Dan Pendidikan Informatika*, 3(2), 73–87. <https://doi.org/10.22202/jei.2017.v3i2.1320>
- Faiz, A., Soleh, B., Kurniawaty, I., & Purwati, P. (2021). Tinjauan analisis kritis terhadap faktor penghambat pendidikan karakter di Indonesia. *Jurnal Basicedu*, 5(4), 1766–1777. <https://doi.org/10.31004/BASICEDU.V5I4.1014>
- Fanny, A. M. (2020). SettingsSinergitas Tripusat Pendidikan pada program penguatan pendidikan karakter (PPK) di SD dalam pandangan Ki Hajar Dewantara. *EduStream: Jurnal Pendidikan Dasar*, 4(2), 176–183. <https://doi.org/10.26740/EDS.V4N2.P176-183>
- Harun, C. Z. (2015a). Manajemen Pendidikan Karakter. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 3, 302–308. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Harun, C. Z. (2015b). Manajemen pendidikan karakter. *Jurnal Pendidikan Karakter*, 0(3), 302–308. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jpka/article/view/2752/2284>
- Ismail, S., Suhana, S., & Zakiah, Q. Y. (2020). Analisis kebijakan penguatan pendidikan karakter dalam mewujudkan pelajar pancasila di sekolah. *Jurnal Manajemen*

- Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 76–84. <https://doi.org/10.38035/JMPIS.V2I1.388>
- Judiani, S. (2010). *Implementasi Pendidikan Karakter di Sekolah Dasar Melalui Penguatan Pelaksanaan Kurikulum*. 16(April), 280–289. <https://media.neliti.com/media/publications/138571-ID-implementasi-pendidikan-karakter-di-seko.pdf>
- Lestari YP, L., & Putra, L. F. (2022). The Effect of Tax Knowledge, Application of E-Billing System and Understanding of The Tri Nga Teachings. *Amnesty: Jurnal Riset Perpajakan*, 5(2), 137–148. <https://doi.org/10.26618/JRP.V5I2.9340.G5419>
- Muchtar, A. D., & Suryani, A. (2019). Pendidikan Karakter Menurut Kemendikbud. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 3(2), 50–57. <https://doi.org/10.33487/EDUMASPUL.V3I2.142>
- Presiden. (2017). *Perpres no 87 tahun 2017*.
- Penguatan pendidikan karakter, (2017).
- Ruyadi, Y., & Si, M. (2010). *Model pendidikan karakter berbasis budaya lokal (Penelitian terhadap Masyarakat Adat Kampung Benda Kerep Cirebon Provinsi Jawa Barat untuk Pengembangan Pendidikan Karakter di Sekolah)*. 8–10.
- Setiawan, F., Hutami, A. S., Riyadi, D. S., Arista, V. A., & Al Dani, Y. H. (2021). Kebijakan penguatan pendidikan karakter kelalui pendidikan Agama Islam. *Al-Mudarris: Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam*, 4(1), 1–22. <https://doi.org/10.23971/MDR.V4I1.2809>
- Suriadi, H. J., Firman, F., & Ahmad, R. (2021). Analisis Problema Pembelajaran Daring Terhadap Pendidikan Karakter Peserta Didik. *EDUKATIF: JURNAL ILMU PENDIDIKAN*, 3(1), 165–173. <https://doi.org/10.31004/edukatif.v3i1.251>
- Wardani, K. (2010). *Peran Guru Dalam Pendidikan Karakter Menurut Konsep Pendidikan Ki Hadjar Dewantara*. November, 8–10.
- Wayan, I., Santika, E., Studi, P., Pancasila, P., & Kewarganegaraan, D. (2020). Pendidikan Karakter pada Pembelajaran Daring. *Indonesian Values and Character Education Journal*, 3(1), 8–19. <https://doi.org/10.23887/IVCEJ.V3I1.27830>

Implementasi *Total Quality Management* untuk meningkatkan mutu pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif Darussholihin Sumberadi, Sleman

Luthfi Setya Rahmadani^{1*}, Muhammad Ja'far Soddiq²

¹ Universitas Negeri Yogyakarta, Indonesia

² Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, Indonesia

*Correspondence: ✉ luthfisetya.2021@student.uny.ac.id

Article history:

Received

January 18, 2023

Reviewed

January 19, 2023

Accepted

January 22, 2023

ABSTRACT

Purpose – The purpose of this study is to find out in depth the process of running *Total Quality Management* (TQM) in Islamic educational institutions, namely located at Madrasah Tsanawiyah Ma'arif Darussholihin Sumberadi Mlati Sleman Yogyakarta.

Method – The research uses qualitative research methods with a Descriptive approach method that explains phenomena and circumstances as they are. In the method of data collection using interviews, observations and documentation. The data analysis method uses data reduction, display data and Drawings/Verivication.

Findings – The results of this study, it is explained that the implementation of TQM in MTs Darussholihin leads to aspects of improving the quality of learning, increasing the professionalism of employees, maintaining good relations with customers and leading to aspects of products produced by MTs Darussholihin. Supporting factors in the implementation of TQM in MTs Darussholihin are: first, the existence of the Tahfidzul Qur'an program as a representative form of MTs Darussholihin's vision, namely producing a generation of tahfidzul Qur'an who are intelligent, independent and creative. Both environments are conducive to learning activities because MTs Darussholih stands in the Ash Sholihah islamic boarding school complex. The inhibiting factors in the implementation of TQM in MTs Darussholihin are: first, the slow development of all infrastructure both leading to facilities and infrastructure that are supporting components in learning activities in madrasahs. Second, the lack of human resources who are the driving component in the implementation of learning in madrasah

Keywords. Implementation TQM, Total Quality Management, Education Quality

Histori Artikel:

Diterima

18 Januari 2023

Ditinjau

19 Januari 2023

Disetujui

22 Januari 2023

ABSTRAK

Tujuan – Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui secara mendalam proses berjalannya *Total Quality Management* (TQM) yang terdapat di lembaga pendidikan Islam Yaitu bertempat di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif Darussholihin Sumberadi Mlati Sleman Yogyakarta.

Metode – Penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif dengan metode pendekatan Deskriptif yang memaparkan fenomena dan keadaan apa adanya. Dalam metode pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan reduksi data, *data display* dan *Drawings/Verivication*.

Hasil – Dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa dalam implementasi TQM di MTs Darussholihin mengarah kepada aspek perbaikan mutu pembelajaran, meningkatkan profesionalisme tenaga pegawai, menjaga hubungan baik dengan pelanggan dan mengarah kepada aspek produk yang dihasilkan oleh MTs Darussholihin. Faktor pendukung dalam implementasi TQM di MTs Darussholihin yaitu: pertama, adanya program Tahfidzul Qur'an sebagai bentuk representatif dari visi MTs Darussholihin yaitu mencetak generasi tahfidzul Qur'an yang cerdas, mandiri dan kreatif. Kedua lingkungan yang kondusif dalam kegiatan pembelajaran karena MTs Darussholihin berdiri didalam kompleks pondok pesantren Ash Sholihah. Faktor penghambat dalam implementasi TQM di MTs Darussholihin yaitu: pertama lambatnya pembangunan segala infrastruktur baik yang mengarah kepada sarana dan prasarana yang menjadi komponen pendukung dalam kegiatan pembelajaran di madrasah. Kedua kurangnya tenaga sumber daya manusia yang menjadi komponen penggerak dalam pelaksanaan pembelajaran di madrasah.

Keywords: Implementasi TQM, Manajemen mutu terpadu, Mutu pendidikan

Copyright ©2023 by Authors

Published by KURAS institute



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

PENDAHULUAN

Perkembangan dunia pendidikan di era digitalisasi tidak hanya mempengaruhi pada sistem pembelajaran di setiap lembaga pendidikan, namun perkembangan dunia pendidikan juga mempengaruhi mutu pendidikan yang ada di setiap satuan pendidikan. Oleh karena itu setiap lembaga pendidikan tidak hanya meningkatkan sarana dan prasarana dalam mendukung kegiatan pembelajaran, melainkan juga setiap lembaga pendidikan dituntut harus mampu meningkatkan mutu dari setiap lembaga pendidikan. Menurut Hadi (2018: 138) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa mutu pendidikan merupakan suatu kegiatan yang mengarah kepada aspek standarisasi kualitas yang diinginkan oleh satuan pendidikan yang mengarah kepada sistem, fasilitas, program sesuai dengan misi di setiap lembaga pendidikan. Mutu di setiap lembaga pendidikan memiliki ukuran yang berbeda, yang disesuaikan dengan visi, misi dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya, yang mana adanya mutu pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan dalam memenuhi kebutuhan pelanggan dan kepuasan pelanggan (Diniyah & Mustajib, 2020). Menurut Crosby dalam jurnal Wijaya (2019: 20-21) menjelaskan bahwa mutu merupakan peningkatan standarisasi dan juga disesuaikan dengan kebutuhan yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan oleh setiap satuan pendidikan.

Dengan demikian diperlukan sistem pengelolaan mutu yang terpadu untuk mampu meningkatkan kualitas pendidikan, sehingga mampu memberikan pendidikan yang terbaik bagi para pelanggan. Manajemen mutu terpadu atau *Total Quality Management* merupakan metode dalam mengelola mutu pendidikan terpadu yang bisa diterapkan di setiap lembaga pendidikan. *Total Quality Management* merupakan suatu kegiatan yang mengarah kepada peningkatan mutu pendidikan secara

berkelanjutan yang bertujuan untuk memberikan pelayanan jasa secara maksimal dan juga mampu meningkatkan kepuasan pelanggan ([Rahmah, 2018](#)). Dengan demikian adanya *Total Quality Management* pada satuan pendidikan merupakan aspek yang sangat penting dikarenakan *Total Quality Management* merupakan suatu sistem pengelolaan mutu yang mengarah kepada pengelolaan mutu secara terus menerus dalam memenuhi kebutuhan dan harapan para pelanggan, baik pada saat ini ataupun pada saat yang akan datang ([Saril, 2019](#)). *Total Quality Management* masuk ke dalam konsep manajemen pendidikan dalam memberikan perubahan dan perkembangan mutu pendidikan yang disesuaikan dengan perkembangan zaman dan tuntutan zaman dalam meningkatkan kualitas pendidikan yang sesuai ([Indana, 2017](#)).

Namun permasalahannya lembaga pendidikan kurang memperhatikan mutu di setiap satuan pendidikan. Rendahnya mutu pendidikan tidak hanya mengarah kepada akreditasi yang dicapai oleh lembaga pendidikan, melainkan rendahnya mutu pendidikan dikarenakan kurangnya lembaga pendidikan dalam menerapkan budaya mutu yang baik. Menurut [Zaini \(2022:290\)](#) dalam jurnalnya menjelaskan bahwa budaya mutu sangatlah penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di setiap satuan pendidikan dengan kesadaran, dan kemampuan seorang kepala sekolah dan bersama dengan pemangku kepentingan (*Stakeholders*) dalam melakukan tinjauan sekolah dan juga melakukan tindak lanjut untuk melakukan kontrol mutu (*Quality Control*) yang baik. Selain rendahnya budaya mutu, permasalahan selanjutnya ada menurut [Puspita dan Andriani \(2021:24-27\)](#) didalam jurnalnya adalah jumlah guru yang masih kurang dan komitmen guru dalam mengajar sangatlah rendah, fasilitas sarana dan prasarana yang belum memadai, dan dana pendidikan yang diterima lembaga pendidikan terbatas.

Menurut [Wahyuni Siregar, dkk. \(2022:6\)](#) menjelaskan bahwa *Total Quality Management* atau Manajemen Mutu Terpadu merupakan suatu sistem pengelolaan mutu pada setiap satuan pendidikan yang dikembangkan di setiap negara untuk mampu meningkatkan efektivitas dan kepuasan pelanggan. Berbeda halnya dengan Wahyuni menurut Nasution dalam jurnalnya [Alwizra \(2020:41\)](#) menjelaskan bahwa *Total Quality Management* merupakan suatu sistem yang lebih mengarah kepada pendekatan dalam perbaikan secara terus menerus dan mencoba meningkatkan daya saing organisasi yang mengarah kepada produk, jasa, tenaga kerja, proses dan lingkungan. Sedangkan menurut [Ibrahim & Rusdiana \(2021:22-23\)](#) menjelaskan bahwa *Total Quality Management* merupakan sistem pengelolaan mutu pada setiap satuan pendidikan yang melibatkan semua unsur sumber daya yang tersedia yang fokus kepada terpenuhinya ekspektasi pelanggan yang bertujuan untuk mampu meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan secara efisien dan efektif. Adapun karakteristik dari manajemen mutu terpadu yaitu *pertama*, fokus kepada pelanggan, *kedua* obsesi terhadap kualitas, *ketiga* penerapannya menggunakan metode yang ilmiah, *keempat* memiliki komitmen jangka panjang, *kelima* memiliki kerja sama (*Team Work*) yang baik, *keenam* perbaikan sistem secara berkesinambungan, *ketujuh* pendidikan dan pelatihan, *kedelapan* memiliki kesatuan

dalam mencapai tujuan, *kesembilan* keterlibatan sumber daya manusia sebagai unsur yang terpenting dalam penerapan manajemen mutu terpadu. Dengan demikian dari sekian penjelasan dapat disimpulkan bahwa *Total Quality Management* merupakan suatu sistem pengelolaan lembaga pendidikan dalam meningkatkan kualitas pendidikan dengan cara perbaikan secara terus menerus yang mampu memberikan harapan, keinginan dan harapan pelanggan dalam menginginkan lembaga pendidikan yang berkualitas untuk menjaga kepuasan pelanggan ([Hermanto Nst, 2019](#)).

Dalam kajian ini peneliti melakukan penelitian di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif Darussholihin yang beralamatkan di Jonggrangan, kelurahan Sumberadi, kecamatan Mlati kabupaten Sleman Daerah Istimewa Yogyakarta. Madrasah tersebut berdiri pada tahun 2008 namun pihak Madrasah menerima Surat Keterangan Pendirian pada tahun 2012. Peneliti melakukan penelitian di MTs Ma'arif Darussholihin dikarenakan madrasah tersebut berada di lingkungan Pondok Pesantren Darussholihah Sumberadi Mlati Sleman. Yang selanjutnya Madrasah ini berada di tengah perkampungan dan latar belakang siswa yang menengah kebawah yang bersekolah di Madrasah tersebut, membuat peneliti tertarik untuk menganalisis yang berkaitan dengan kajian *Total Quality Management* yang dilakukan oleh pihak Madrasah.

Dalam penelitian [Burhanuddin \(2018:309\)](#) menjelaskan bahwa Penerapan *Total Quality Management* dengan melakukan berbagai perbaikan secara terus menerus dalam menunjang kegiatan pendidikan. Perbaikan secara terus menerus bisa dilakukan dengan meningkatkan sarana dan prasarana dalam mendukung kegiatan pembelajaran di satuan pendidikan. Selain melakukan kegiatan perbaikan secara terus menerus, kegiatan selanjutnya yaitu dengan meningkatkan kualitas pelayanan dalam mendukung kegiatan pendidikan. Dan yang terakhir setiap lembaga pendidikan harus mampu mengembangkan budaya mutu dalam meningkatkan kultur kualitas dengan membuat lingkungan yang kondusif dan didukung dengan kualitas sumber daya yang berkualitas dan juga sesuai dengan kebutuhan, kemudian mampu membuat kultur organisasi yang mampu mengarah kepada perubahan yang mampu meningkatkan mutu pendidikan. Sedangkan dalam penelitian [Rubianto \(2021:171\)](#) menjelaskan bahwa penerapan *Total Quality Management* yaitu mengarah kepada perencanaan strategis yang dilakukan oleh satuan pendidikan, model kepemimpinan yang dipakai oleh seorang pemimpin dalam memimpin satuan pendidikan, melakukan perbaikan dengan melengkapi sarana dan prasarana pendidikan dan pengambilan keputusan dalam menerapkan kebijakan mutu dengan melakukan pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan yang disesuaikan dengan keadaan dan tuntutan zaman.

Dari berbagai pemaparan data dan fenomena yang terjadi maka dapat dijelaskan bahwa penerapan manajemen mutu terpadu atau *Total Quality Management* pada setiap lembaga pendidikan akan berbeda-beda yang disesuaikan dengan kebutuhan setiap lembaga pendidikan. Oleh karena itu dalam kajian ini lebih fokus kepada analisis secara mendalam mengenai implementasi manajemen mutu terpadu atau Total

Quality Management dalam meningkatkan mutu di lembaga pendidikan Islam yang dilakukan di Madrasah Tsanawiyah Darussholihin Sumberadi Mlati Sleman.

METODE

Kajian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti suatu objek secara alamiah berlandaskan dengan filsafat postpositivisme dan hasil penelitian ini lebih mengarah kepada menjelaskan makna dari generalisasi (Sugiyono, 2016). Sedangkan pendekatan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Menurut Sukmadinata (2017:18) menjelaskan bahwa metode pendekatan deskriptif merupakan pendekatan yang lebih mengarah kepada mendeskripsikan suatu keadaan atau fenomena dengan apa adanya. Dalam kajian ini mendeskripsikan analisis implementasi Total Quality Management di MTs Darussholihin Sumberadi Sleman. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan reduksi data yaitu memilih, merangkum dan memfokuskan data yang telah didapatkan yang begitu banyak untuk dipilih yang penting-penting sesuai dengan kajian dalam penelitian, data display yaitu penyajian data menggunakan kalimat naratif dan juga dalam bentuk tabel dan terakhir yaitu Drawing/Verification yaitu penarikan kesimpulan atau verifikasi (Sugiyono, 2017).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam implementasi Total Quality Management dalam konteks pendidikan yang dilakukan di MTs Ma'arif Darussholihin meliputi Mutu Pembelajaran, Profesionalisme tenaga pegawai, menjaga hubungan dengan pelanggan dan produk yang dihasilkan.

Mutu Pembelajaran

Dalam sebuah instansi pendidikan yang menggunakan prosedur mutu terpadu yang mana kebutuhan kegiatan pembelajaran harus dilakukan untuk menciptakan produk yang akan dihasilkan yang disesuaikan dengan visi misi dan tujuan setiap lembaga pendidikan. Disatu sisi di era globalisasi dan revolusi industri 4.0 yang mana dalam kegiatan pembelajaran serba digitalisasi, internet membuat setiap lembaga pendidikan harus meningkatkan mutu pembelajaran di setiap lembaga pendidikan. Dalam meningkatkan mutu pembelajaran di MTs Ma'arif Darussholihin hal yang dilakukan oleh madrasah yaitu dengan menetapkan kurikulum serta mengembangkan kurikulum yang disesuaikan dengan visi misi dan tujuan lembaga pendidikan serta kebutuhan masyarakat di era sekarang. Dalam mengembangkan kurikulum yang dilakukan oleh MTs Ma'arif Darussholihin menggunakan pendekatan *Contextual Teaching and Learning* (CTL) yang pihak madrasah mampu menyelenggarakan proses pembelajaran aktif, inovatif, kreatif, edukatif dan menyenangkan (PAIKEM). *Contextual Teaching and Learning* (CTL) merupakan salah satu sistem pembelajaran yang mengarah kepada peningkatan kinerja otak, yang mengarah kepada penyusunan pola-pola yang mewujudkan makna dengan cara menghubungkan muatan akademik dengan konteks kehidupan sehari-hari peserta didik. Hal ini penting diterapkan agar

informasi yang diterima tidak hanya disimpan dalam memori jangka panjang sehingga akan dihayati dan diterapkan dalam tugas pekerjaan. MTs Ma'arif Darussholihin selain melakukan mutu terpadu dengan memperbaiki kualitas pembelajaran yang dilakukan di madrasah, pihak lembaga pendidikan memiliki program pendidikan yang menjadi salah satu unggulan yang ada di madrasah tersebut, yaitu program Tahfidzul Qur'an yang bertujuan sesuai dengan visi madrasah yaitu mengembangkan Tahfidzul Qur'an yang cerdas mandiri dan kreatif. Dalam mendukung kegiatan pembelajaran di MTs Darussholihin, pihak madrasah dalam catatan observasi peneliti mengamati bahwa pihak madrasah selalu meningkatkan segala aspek infrastruktur yang mana hal ini akan mendukung kegiatan pembelajaran serta meningkatkan kualitas mutu pembelajaran yang ada di Madrasah Tsanawiyah Ma'arif Darussholihin.

Mutu pembelajaran erat kaitannya dengan pengembangan kurikulum di setiap satuan pendidikan. Apabila dalam pengembangan kurikulum di setiap satuan pendidikan bisa berjalan dengan maksimal maka akan mampu menciptakan mutu pembelajaran yang baik. Menurut Yusuf dan kawan-kawan (2022:23) menjelaskan bahwa adanya rancangan kurikulum yang maksimal mampu menentukan proses pembelajaran yang baik dengan selalu memperbaiki setiap komponen, isi dan tujuan kurikulum yang akan diimplementasikan sebagai landasan dalam membuat rancangan pembelajaran dan dalam proses perbaikan kurikulum harus didokumentasikan, sehingga hasil dokumentasi mengenai implementasi kurikulum dari setiap tahun ajaran akan memberikan masukan dan perbaikan dalam penerapan kurikulum sebagai landasan kegiatan pembelajaran yang lebih baik. Sedangkan menurut Jusman (2022:68) menjelaskan bahwa dengan adanya *Total Quality Management* mampu memberikan hasil yang maksimal dalam kegiatan pembelajaran, sehingga para tenaga pendidik dalam menyampaikan materi kepada para peserta didik tidak hanya mengarah kepada aspek materi saja, melainkan materi yang diajarkan harus memiliki nilai estetika dan etika khususnya dalam menghadapi tantangan kehidupan dimasyarakat. Dengan demikian seorang tenaga pendidik harus mampu memiliki kompetensi yang baik dalam menyampaikan materi kepada para peserta didik, sehingga materi tersebut tidak bersifat pengetahuan saja, melainkan juga mampu memberikan pandangan kehidupan, khususnya dalam menjalankan kehidupan dimasyarakat.

Dalam kegiatan pembelajaran setidaknya ada dua karakteristik dalam meningkatkan mutu pembelajaran yaitu Pertama, proses pembelajaran melibatkan proses berpikir dan kedua mampu mengarahkan dalam memperbaiki dan meningkatkan kemampuan berpikir yang mana kedua karakteristik tersebut mampu memberikan konsep berinteraksi dan bersosialisasi dengan para teman-teman secara baik dan bijak (Berlian dkk., 2022). Dengan demikian adanya mutu pembelajaran tidak lepas dari penerapan dan pengembangan kurikulum secara maksimal karena kurikulum tidak hanya sebagai landasan dalam kegiatan dan program pendidikan, melainkan adanya proses perumusan kurikulum secara maksimal akan memberikan kualitas pembelajaran yang maksimal, karena dengan adanya kurikulum setiap satuan

pendidikan mampu menentukan komponen, isi dan tujuan dalam kegiatan pembelajaran (Yuhasnii & Anggreni, 2020).

Profesionalisme Tenaga Pegawai

Kemajuan teknologi yang tidak terkontrol membuat setiap komponen penggerak yaitu sumber daya manusia yang ada di setiap lembaga pendidikan tidak mampu mengimbangi kemajuan yang tidak terkontrol tersebut. Oleh karena itu untuk mengimbangi kemajuan teknologi di era globalisasi dan juga revolusi industri 4.0 yang serba Digitalisasi ini memerlukan tenaga profesional sesuai dengan keahlian dan kebutuhan setiap lembaga pendidikan. Dalam meningkatkan profesionalisme tenaga pegawai di MTs Ma'arif Darussholihin Mlati Sleman dilakukan dengan dua aspek yaitu *pertama* dengan mengadakan berbagai pelatihan, seminar dan *workshop* yang dilakukan untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja dari tenaga pegawai di MTs Ma'arif Darussholihin Yogyakarta. Kedua yaitu kepala madrasah selalu memberikan motivasi dan memberi dukungan kepada para tenaga pegawai untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi yang mana hal tersebut akan mempengaruhi dari segi karir dalam bekerja serta mampu mengembangkan konsep pemikirannya yang lebih luas lagi. Terdapat beberapa tenaga pegawai yang sedang melanjutkan studi ke Strata 2 atau Magister untuk meningkatkan kemampuan dari segi teori dan pemikiran, dan kepala MTs Darussholihin selalu memberi dukungan kepada para tenaga pegawai untuk melanjutkan ke jenjang studi yang lebih tinggi selagi masih diberikan rezeki yang cukup.

Menurut Hasnadi (2021:146-147) menjelaskan untuk meningkatkan kualitas tenaga pegawai di satuan pendidikan, baik tenaga pendidik dan tenaga kependidikan maka pihak lembaga pendidikan harus memberikan fasilitas pelatihan dan pendidikan baik pelatihan dan pendidikan yang bersifat *on the job training* ataupun *off the job training*, sehingga mampu meningkatkan kerja sama (*team Work*) untuk meningkatkan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab serta meningkatkan kepercayaan, saling melengkapi, saling membutuhkan dan juga mampu meningkatkan komunikasi yang baik dalam berinteraksi antar individu didalam satuan pendidikan. Hal ini didukung dengan pendapatnya Nasution di dalam jurnalnya Khotimah & Nasuka (2020:137) menjelaskan bahwa dalam penerapan *Total Quality Management* harus memiliki kerja sama yang baik antar individu didalam sebuah organisasi pendidikan dalam menjalankan segala bentuk program atau kegiatan pendidikan yang sudah direncanakan sehingga mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh lembaga pendidikan.

Menjaga Hubungan Dengan Pelanggan

Adanya *Total Quality Management* dalam institusi pendidikan adalah untuk memenuhi kebutuhan dan keinginan pelanggannya. Oleh karena itu perlunya hubungan yang baik antara penyedia jasa pendidikan dengan pelanggan sebagai pengguna jasa pendidikan tersebut. Mutu dalam instansi pendidikan harus disesuaikan dengan harapan dan keinginan pelanggan dan bukan yang terbaik bagi mereka yaitu

institusi pendidikan. Dalam menjaga hubungan dengan pelanggan pihak MTs Darussholihin melakukan kerja sama dengan stakeholder sebagai komponen dalam mendukung kegiatan dan program pendidikan di MTs Darussholihin Sumberadi Mlati Sleman Yogyakarta. *Stakeholder* merupakan kumpulan sejumlah individu yang saling berkolaborasi dan kerjasama demi mencapai tujuan bersama untuk sekolah atau madrasah. Dalam melakukan kerjasama pihak MTs Darussholihin membagi kerjasama *stakeholder* menjadi dua yaitu kerja sama *stakeholder* internal dan kerjasama *stakeholder* eksternal. Kerja sama stakeholder internal seperti meningkatkan kerjasama antara guru, orang tua murid serta tenaga kependidikan dalam meningkatkan mutu pendidikan di MTs Darussholihin secara terpadu dengan memberikan masukan dan saran atas segala program atau kegiatan yang ada di MTs Darussholihin. Sedangkan kerjasama *stakeholder* eksternal pihak madrasah selalu melakukan kerja sama dengan berbagai lembaga pendidikan yang lebih maju dalam mengembangkan kualitas madrasah tersebut serta menjalin hubungan yang baik secara kultural maupun hubungan secara terprogram baik itu lembaga pendidikan dalam negeri maupun luar negeri.

Adanya penerapan *Total Quality Management* atau manajemen mutu terpadu tidak hanya mampu memberikan dampak yang positif dalam memperbaiki segala sistem pendukung pendidikan, akan tetapi adanya *Total Quality Management* akan memberikan kepuasan pelanggan dan setiap satuan pendidikan harus mampu menjaga kepuasan pelanggan dengan melakukan perbaikan secara terus menerus untuk menjaga dan meningkatkan mutu pendidikan di setiap lembaga pendidikan. Menurut [Fahrudin \(2020:4-5\)](#) menjelaskan bahwa kepuasan pelanggan berkaitan dengan proses pelayanan yang maksimal kepada para pelanggan dan kualitas produk yang ditawarkan oleh pelanggan mengenai program dan kegiatan pendidikan yang diterapkan di satuan pendidikan meliputi bimbingan belajar, layanan administrasi dan juga penilaian. Pelanggan dapat dibedakan menjadi dua yaitu pertama pelanggan internal (*Internal Customer*) yang meliputi kepala sekolah, tenaga pendidik (guru) dan tenaga kependidikan (staf). Kedua pelanggan luar (*Eksternal Customer*) yang meliputi orang tua atau wali murid, peserta didik, pihak Pemerintah. Menjaga hubungan baik dengan para pelanggan pada intinya adalah setiap satuan pendidikan mampu meningkatkan mutu pendidikan dengan fokus terhadap pelanggan dan memberikan kebutuhan dan keinginan pelanggan, yang bertujuan untuk meningkatkan mutu pendidikan sesuai dengan Standar Pendidikan Nasional (SNP) yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah ([Khotimah & Nasuka, 2020](#)).

Produk Yang Dihasilkan

Dalam menjalankan *Total Quality Management* di sebuah instansi pendidikan tujuan utamanya yaitu menghasilkan produk yang mampu bersaing dengan produk dari instansi lembaga pendidikan lainnya. Dalam produk yang dihasilkan oleh MTs Ma'arif Darussholihin mengarah kepada kualitas lulusan dan prestasi yang diraih oleh setiap peserta didik di MTs Ma'arif Darussholihin Sumberadi Mlati Sleman Yogyakarta.

Tabel I. Daftar Prestasi Siswa MTs Darussholihin

No	Nama Lomba	TINGKAT	Juara
1	Lari Putra	Kabupaten	2
2	Lari Putri	Kabupaten	2
3	Cerdas Cermat Akademik	Kabupaten	1
4	Tenis Meja Putra	Kabupaten	1
5	Tenis Meja Putri	Kabupaten	3
6	Hadrah	Kabupaten	1
7	Catur Putra	Kabupaten	2
8	Catur Putri	Kabupaten	2
9	Lomba Azan	Kabupaten	3
10	Kaligrafi Putra	Kabupaten	1
11	Kaligrafi Putri	Kabupaten	1
12	Tahfidz Putra	Kabupaten	1
13	Tahfidz Putri	Kabupaten	1
14	MTQ Putra	Kabupaten	2
15	MTQ Putri	Kabupaten	3
16	Pidato Bahasa Inggris Putri	Kabupaten	1
17	Pidato Bahasa Indonesia Putra	Kabupaten	2
18	Pidato Bahasa Indonesia Putri	Kabupaten	2
19	Pidato Bahasa Arab Putri	Kabupaten	1
20	Voly Putri	Kabupaten	2
21	Bulutangkis	Kabupaten	1
22	Fotografi	Kabupaten	2
23	Kaligrafi	Kabupaten	2
24	Hadrah	Kabupaten	3
25	Pidato Bahasa Jawa	Kabupaten	1
26	Speech English	Kabupaten	1
27	Cerdas Cermat Akademik	Kabupaten	1
28	Tahfidz Putri	Kabupaten	2
29	Pidato Bahasa Indonesia Putra	Kabupaten	2
30	Pidato Bahasa Indonesia Putri	Kabupaten	2

Sumber: Dokumen sekolah

Menurut data yang didapatkan menyebutkan bahwa dalam kurun waktu tiga tahun terakhir yaitu pada tahun pelajaran 2018/2019 sampai pada tahun 2020/2021 tingkat kelulusan siswa mencapai 99% yang mana mayoritas lulusan di MTs Ma'arif Darussholihin melanjutkan ke jenjang yang menengah atas baik itu madrasah maupun sekolah ataupun melanjutkan di pondok pesantren tersebut, karena lembaga pendidikan ini berada di lingkungan pondok pesantren Darussholihah dan tidak hanya mempunyai lembaga pendidikan pertama MTs melainkan juga terdapat lembaga pendidikan Islam menengah atas. Selain kualitas lulusan yang mampu melanjutkan ke

jenjang SMA/MA, produk yang dihasilkan yaitu berupa prestasi yang diraih oleh setiap peserta didik baik itu prestasi akademik dan non akademik, berbagai perlombaan pernah diikuti oleh setiap siswa MTs Ma'arif Darussholihin dan mendapatkan juara, hal ini akan membuat setiap lembaga pendidikan memiliki reputasi yang sangat baik dan akan dipandang baik oleh lembaga pendidikan lainnya karena mampu mengantarkan peserta didik dalam meraih prestasi baik itu prestasi akademik ataupun non akademik sesuai dengan bakat dan minat peserta didik. Adapun prestasi yang diraih oleh para siswa di sajikan pada tabel 1.

Merujuk pada tabel 1 menjelaskan bahwa berbagai prestasi yang diraih oleh para siswa MTs Darussholihin yang mana sebagian besar prestasi yang diraih oleh para siswa mengarah kepada prestasi non akademik, adapun prestasi akademik yang diraih oleh siswa MTs Darussholihin yaitu memenangkan lomba cerdas cermat akademik tingkat kabupaten Sleman dan meraih juara 1 pada ajang perlombaan tersebut. Dengan demikian produk yang dihasilkan oleh MTs Darussholihin tidak hanya *output* atau lulusan saja yang mampu melanjutkan ke jenjang ke tingkat atas, akan tetapi produk yang dihasilkan oleh MTs Darussholihin yaitu para siswa mampu bersaing dengan para siswa lainnya yang berasal dari sekolah atau madrasah lainnya dan menghasilkan berbagai prestasi yang diraih oleh para peserta didik di MTs Darussholihin Sumberadi Mlati Sleman Yogyakarta. Prestasi ini juga menjawab semua persepsi masyarakat bahwa madrasah tersebut mampu bersaing dengan para siswa yang berasal dari sekolah atau madrasah lain dalam meraih prestasi baik yang mengarah kepada bidang akademik atau non akademik.

Produk yang dihasilkan merupakan berasal dari kegiatan dan program pendidikan yang bermutu. Menurut [Noprika dkk. \(2020:230\)](#) menjelaskan bahwa adanya *Total Quality Management* mampu menghasilkan produk yang diinginkan oleh setiap lembaga pendidikan yaitu berupa prestasi baik itu prestasi akademik maupun prestasi non akademik yang diraih oleh peserta didik. Hal ini didukung dengan pendapatnya [Mawardi \(2020:289\)](#) didalam jurnalnya menjelaskan bahwa prestasi akademik dihasilkan melalui kegiatan pembelajaran di kelas, sedangkan prestasi non akademik dihasilkan oleh berbagai kegiatan yang diluar pembelajaran seperti kegiatan ekstrakurikuler maupun berbagai perlombaan yang diikuti oleh setiap peserta didik. Dengan demikian prestasi non akademik merupakan suatu prestasi yang dihasilkan oleh pengembangan diri peserta didik melalui berbagai kegiatan ekstrakurikuler yang tersedia di setiap lembaga pendidikan yang disesuaikan dengan bakat dan minat peserta didik ([Fuadi, 2020](#)).

Faktor Pendukung Dan Penghambat Dalam Implementasi *Total Quality Management* di MTs Ma'arif Darussholihin Sumberadi Mlati Sleman Yogyakarta

Dalam menjalankan *Total Quality Management* tentunya terdapat berbagai aspek pendukung dan penghambat yang masuk kedalam faktor pendukung dan faktor penghambat dalam menjalankan TQM di MTs Darussholihin. Adapun Faktor pendukung dalam Implementasi TQM di MTs Ma'arif Darussholihin yaitu: *Pertama*

lingkungan yang kondusif dalam meningkatkan mutu pembelajaran dikarenakan madrasah ini masih berada di lingkungan Pondok Pesantren Darussholihah Sumberadi Mlati Sleman Yogyakarta. *Kedua* terdapat program unggulan yaitu Tahfidzul Qur'an yang membuat para siswa tidak hanya luas pemahaman secara keilmuan Agama akan tetapi diarahkan untuk menjadi insan penghafal Al-Qur'an sebagai kitab suci umat Islam.

Selain faktor pendukung yang menjadi komponen dalam melancarkan proses peningkatan mutu di lembaga pendidikan, dalam implementasi *Total Quality Management* terdapat beberapa faktor penghambat di MTs Ma'arif Darussholihin yaitu: *Pertama* kurangnya sumber daya manusia (SDM) yang mumpuni sehingga akan menghambat dalam pelaksanaan program dan kegiatan pendidikan di Madrasah dan mengakibatkan turunnya kualitas lembaga pendidikan, dikarenakan sumber daya manusia merupakan salah satu komponen penggerak dalam melancarkan program dan kegiatan pendidikan. *Kedua* lambatnya pembangunan segala infrastruktur baik itu sarana dan prasarana karena hal ini juga membuat kegiatan dan program pendidikan menjadi terhambat dan tidak berjalan dan tidak sesuai dengan harapan.

KESIMPULAN

Dari hasil penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa dalam implementasi *Total Quality Management* pada lembaga pendidikan Islam yang dilakukan di MTs Ma'arif Darussholihin Sumberadi Mlati Sleman Yogyakarta yang mana dalam implementasi *Total Quality Management* di MTs Ma'arif Darussholihin Sumberadi Mlati Sleman meliputi peningkatan mutu pembelajaran, peningkatan profesionalisme tenaga pegawai, menjaga hubungan yang baik dengan pelanggan pengguna jasa pendidikan dan produk yang dihasilkan oleh MTs Ma'arif Darussholihin yaitu berupa tingkat lulusan yang mampu bersaing dengan lulusan instansi pendidikan lainnya dan mampu meraih prestasi secara maksimal baik di dalam bidang akademik dan non akademik.

Sedangkan dalam implementasi *Total Quality Management* terdapat beberapa faktor pendukung dan penghambat dalam pelaksanaan Total Quality Management di MTs Ma'arif Darussholihin Sumberadi Mlati Sleman. Adapun faktor pendukung yaitu *pertama*, lingkungan yang kondusif dalam meningkatkan mutu pembelajaran di madrasah, *kedua* adanya program unggul yang menjadi program yang harus diikuti oleh semua peserta didik yaitu program tahfidz sebagai wujud dari visi misi dari MTs Ma'arif Darussholihin yaitu menjadi insan penghafal Al-Qur'an sebagai bentuk menjaga kemurnian Al-Qur'an sebagai kitab suci umat Islam. Sedangkan faktor penghambat dalam implementasi *Total Quality Management* yaitu *pertama*, kurangnya sumber daya manusia sebagai aspek komponen penggerak dalam pelaksanaan program dan kegiatan pendidikan dan *kedua* lambatnya pembangunan infrastruktur seperti sarana dan prasarana yang menjadi komponen penting dalam meningkatkan kualitas pendidik.

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan maka penulis memberikan saran sebagai acuan dalam melakukan perbaikan mutu kedepannya. *Pertama* adanya kajian mengenai Implementasi *Total Quality Management* diharapkan bisa memberikan referensi bagi penelitian selanjutnya atau bagi masyarakat mengenai pentingnya manajemen mutu terpadu atau sering disebut dengan *Total Quality Management* sebagai bentuk perbaikan secara terus menerus dalam meningkatkan mutu pendidikan di setiap satuan pendidikan khususnya di Madrasah Tsanawiyah Darussholihin. *Kedua* adalah harapan kepada kepala sekolah sebagai sosok pemimpin dalam lembaga pendidikan untuk selalu meningkatkan mutu pendidikan dalam mengelola lembaga pendidikan khususnya dalam meningkatkan sarana dan prasarana sebagai pendukung dalam program dan kegiatan pendidikan di Madrasah Tsanawiyah Darussholihin.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwizra. (2020). Implementasi TQM Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di MTs Istiqomah Talamu Kabupaten Pasaman Barat. *Jurnal Al-Fikrah*, 8(1), 39–50.
- Berlian, U. C., Solekah, S., & Rahayu, P. (2022). Implementasi Kurikulum Merdeka Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *JOEL: Journal of Educational and Language Research*, 1(12), 2105–2118.
- Burhanudin, M. A. (2018). *Implementasi Total Quality Management Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan* [Tesis]. Universitas Negeri Malang.
- Diniyah, U. S., & Mustajib. (2020). Implementasi Manajemen Mutu Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Lulusan di MTs Huda Sumberjo Tuglur Badas. *SALIMIYA: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, 1(4), 73–89.
- Fahrudin, A. A. (2020). Implementasi Total Quality Management dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MA Mamba'ul Hisan Sidayu Gresik. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 2(1), 1–12. <https://doi.org/10.35719/jieman.v2i1.15>
- Fuadi, A. (2020). Implementasi Total Quality Management Di SMPIT Abu Bakar Yogyakarta Dan Implikasinya Terhadap Prestasi Sekolah. *LITERASI: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 11(1), 1–10. www.ejournal.almaata.ac.id/literasi
- Hadi, A. (2018). Konsepsi Manajemen Mutu Dalam Pendidikan. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 5(2), 134–144.
- Hasnadi. (2021). Total Quality Management: Konsep Peningkatan Mutu Pendidikan. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 6(2), 143–150.
- Hermanto Nst, M. (2019). Manajemen Mutu Terpadu (MMT) Dalam Pendidikan Islam. *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman*, 4(2), 228–248. <https://doi.org/10.31604/muaddib.v4i2.228-248>
- Ibrahim, T., & Rusdiana. (2021). *Manajemen Mutu Terpadu* (Cetakan I). Yrama Widya. <http://www.yrama-widya.co.id>

- Indana, N. (2017). Implementasi Total Quality Management (TQM) Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan (Studi Kasus di MTs Salafiyah Syafi'iyah Tebuireng. *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 62–86.
- Jusman. (2022). Implementasi Total Quality Management (TQM) dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan pada MAN 3 Makassar. *Nine Stars Education: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Keguruan*, 2(1), 65–74. <https://ejournal.faiuim.ac.id/index.php/ninestar-education>
- Khotimah, & Nasuka, M. (2020). Implementasi Total Quality Management Dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Di MTs Darul Farah Sirahan Cluwak Pati. *Jurnal Intelegensia*, 08(02), 128–141.
- Mawardi. (2020). Implementasi Total Quality Management (TQM) Dalam Meningkatkan Mutu Sekolah. *MMP: Media Manajemen Pendidikan*, 3(2), 283–291. <http://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/mmp>
- Noprika, M., Yusro, N., & Sagiman. (2020). Strategi Kepala Sekolah Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan. *Andragogi: Jurnal Pendidikan Islam Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 224–243. <https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i2.99>
- Puspita, D. G., & Andirani, D. E. (2021). Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Pertama Dan Permasalahannya. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 6(1), 54–77. <https://doi.org/10.24832/jpnk.v6i1.1893>
- Rahmah, U. (2018). Implementasi Total Quality Management (TQM) di SD Al-Hikmah Surabaya. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 111–131.
- Rubianto, A. (2021). *Total Quality Management Dalam Pendidikan Sekolah (Studi Komparasi MTs Ma'arif Wonosobo Kecamatan Ngadirojo Dan MTs Ma'arif Al Hidayah Kecamatan Tulakan Kabupaten Pacitas* [Tesis]. Institut Agama Islam Negeri Ponorogo.
- Saril. (2019). Total Quality Management (TQM) Sebagai Wujud Peningkatan Mutu Pendidikan. *ADAARA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 963–972.
- Sugiyono. (2016). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan, Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sukmadinata, N. S. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Wahyuni Siregar, R., Hasanah Usnur, U., Rahayu, R., Miranda, N., Sari Dewi, M., Alfarisi, S., Adriana, M., Ramadhansyah, M., Suriono, Z., Kelana, A., Rinaldi, R., Syahputra Batubara, M., Arifin, Z., Nabila, A., Ridwan, F., Amin, A., Tamiang, Y., Widiastuty, R., Raihan Nst, W., ... Makmur Syukri, Mp. (2022). *Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan* (Syafaruddin & M. Syukri, Ed.). Pusdikra Mitra Jaya.

- Wijaya, M. H. (2019). Implementasi Manajemen Mutu Sekolah. *MANAGERE: Indonesian Journal of Educational Management*, 01(01), 17–29. <http://jurnal.permapendis.org/index.php/managere/index>
- Yuhasnil, & Anggreni, S. (2020). Manajemen Kurikulum dalam Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan. *ALIGNMENT: Journal Of Administration and Educational Management*, 3(2), 214–221. <https://doi.org/10.31539/alignment.v3i2.1580>
- Yusuf, S., Wijdan Syarif Zaidan, A., Suratiningsih, Indriani, U., & Amri, K. (2022). Penerapan Total Quality Management (TQM) Dalam Perbaikan Input, Proses, Dan Output Di MAN 5 Sleman. *Al-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 20–28.
- Zaini, E. (2022). Implementasi Manajemen Budaya Mutu Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *MMP: Jurnal Media Manajemen Pendidikan*, 5(2), 289–306. <http://jurnal.ustjogja.ac.id/index.php/mmp>

Peningkatan manajemen mutu terpadu di Lembaga Pendidikan Islam

Dika Tripitasari^{1*}, Mispani Mispani², Ikhwan Aziz Q³, Ikhwanuddin Ikhwanuddin⁴, Ahmad Zarnuji⁵, Yanuar Wicaksono⁶

¹ Universitas Islam Negeri Sayyid Ali Rahmatullah Tulungagung, Indonesia

²³⁴⁵ Universitas Ma'arif Lampung, Indonesia

⁶ SDN 2 Karangtengah, Trenggalek, Indonesia

*Correspondence:  dikatrapi@gmail.com

Article history:

Received

January 21, 2023

Reviewed

January 23, 2023

Accepted

January 25, 2023

ABSTRACT

Purpose – This article focuses on discussing total quality management in Islamic educational institutions. Teamwork in handling projects to improve or develop the quality of education is carried out through empowering employees and their work groups by giving them greater responsibility.

Method – The researcher uses a literature study conducted on several data findings from well-known journal publications such as Google Book, Google Scholar, Taylor & France, Elsevier, and other publications that discuss total quality management issues. To get answers to this research problem, researchers involved coding systems, data interpretation, and high-level evaluation to obtain valid and reliable data.

Findings – The results of the research show that the existence of cooperation in an educational institution is the main capital in achieving quality and stakeholder satisfaction through a process of continuous quality improvement. Teachers, staff and everyone else in educational institutions also provide services to colleagues and fellow internal customers. Bad internal relations will hinder the development of an institution. Total Quality Management (TQM) transforms school institutions into a team to achieve one goal which is to satisfy all customers. The role of parents in motivating children from an early age is a big capital for children's success in school.

Keywords: Total Quality Management, Islamic education, enhancement

Histori Artikel:

Diterima

21 Januari 2023

Ditinjau

23 Januari 2023

Disetujui

25 Januari 2023

ABSTRAK

Tujuan – Artikel ini fokus membahas tentang manajemen mutu terpadu pada lembaga pendidikan Islam. Kerjasama tim dalam menangani proyek peningkatan atau pengembangan mutu pendidikan dilakukan melalui pemberdayaan (*empowerment*) pegawai dan kelompok kerjanya dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar.

Metode – Peneliti menggunakan studi kepustakaan yang dilakukan pada beberapa temuan data dari sumber literatur publikasi jurnal ternama seperti *Google Book*, *Google Scholar*, *Taylor & France*, *Elsevier*, dan publikasi lainnya yang membahas isu-isu manajemen mutu terpadu. Untuk mendapatkan jawaban atas permasalahan penelitian ini, peneliti melibatkan sistem pengkodean, interpretasi data, dan evaluasi tingkat tinggi untuk mendapatkan data yang valid dan reliabel.

Hasil – Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya kerjasama dalam suatu lembaga pendidikan merupakan modal utama dalam mencapai kualitas dan

kepuasan stakeholder melalui proses peningkatan kualitas yang berkesinambungan. Guru, staf dan semua orang di lembaga pendidikan juga memberikan layanan kepada rekan kerja dan sesama pelanggan internal. Hubungan internal yang buruk akan menghambat perkembangan suatu institusi. Manajemen mutu terpadu mengubah institusi sekolah menjadi tim untuk mencapai satu tujuan yaitu memuaskan semua pelanggan. Peran orang tua dalam memotivasi diri anak sejak dini merupakan modal besar bagi keberhasilan anak di sekolah.

Kata Kunci: manajemen mutu terpadu, pendidikan Islam, peningkatan

Copyright © 2023 by Authors.

Published by KURAS institute



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Pendahuluan

Pendidikan merupakan masalah yang sangat penting dalam kehidupan manusia (Yusuf & Abrori, 2022). Kemajuan suatu bangsa sangat bergantung pada pendidikan bangsa tersebut. Artinya jika pendidikan suatu bangsa dapat menghasilkan “manusia” yang berkualitas jasmani dan rohaninya (Abrori & Nurkholis, 2019). Otomatis bangsa ini akan maju, damai dan tetram. Sebaliknya jika pendidikan suatu bangsa mengalami stagnasi, maka bangsa tersebut akan terbelakang dalam segala bidang. Berbicara tentang kualitas sumber daya manusia dalam pandangan Islam menunjukkan bahwa pengembangan sumber daya manusia tidak dapat dipisahkan dari pemikiran tentang manusia itu sendiri, dengan demikian Islam memiliki konsep yang sangat jelas, lengkap dan komprehensif mengenai pengembangan sumber daya manusia (Mispani et al., 2021). Konsep ini tetap kekinian dan relevan untuk diterapkan sepanjang zaman. Saat ini, Pendidikan Nasional sedang menghadapi persoalan krusial. Isu yang paling sensitif terkait dengan kualitas pendidikan, relevansi pendidikan, akuntabilitas, profesionalisme, efisiensi, debirokratisasi dan perilaku pemimpin pendidikan. Hal ini sangat bertentangan dengan Undang-Undang Republik Indonesia nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (sisdiknas) bab II pasal 3 menyebutkan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa. kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta (Rahmah & Hudaidah, 2021).

Mendidik peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab (Supria et al., 2021). Dan dalam bab III pasal 4 ayat 6 disebutkan bahwa prinsip penyelenggaraan pendidikan adalah memberdayakan seluruh komponen masyarakat melalui partisipasi dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu pelayanan pendidikan yang menggembirakan (Sisdiknas, 2003), ternyata ada masih banyak kegagalan karena antara lain; masalah manajemen pendidikan yang kurang tepat, penempatan tenaga yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya (termasuk pengangkatan kepala

madrasah/sekolah yang kurang profesional bahkan hanya mengutamakan nuansa politik di atas profesionalisme), penanganan masalah tidak tepat. tenaga ahli, pemerataan kesempatan, keterbatasan anggaran yang tersedia, sehingga tujuan pendidikan nasional mencerdaskan kehidupan bangsa melalui peningkatan mutu pada setiap jenis dan jenjang pendidikan belum terwujud secara signifikan ([Afrizal, 2022](#)).

Menurut [Sidi \(2014\)](#), tidak kurang dari 12 strategi pembangunan pendidikan nasional telah ditempuh, antara lain ([Sidi, 2014](#)): (1). Melaksanakan perencanaan berbasis kompetensi lokal. (2). meningkatkan pemerataan pendidikan. (3). membangun sistem manajemen mutu yang komprehensif. (4). mengkaji kurikulum secara berkala dan mengembangkan implementasi kurikulum secara berkesinambungan. (5). merancang proses penerapan pendekatan dan metode serta muatan pendidikan yang memberikan kesempatan seluas-luasnya kepada peserta didik dan warga belajar untuk mengembangkan potensi kemampuannya secara luas. (6). meningkatkan sistem pengelolaan sumber daya pendidikan yang lebih merata dan memadai serta memanfaatkan dan memobilisasi sumber dana secara efisien. (7). Mengembangkan pedoman kebijakan untuk pengembangan program pendidikan yang fleksibel. (8). Membuat peraturan perundang-undangan yang mengatur keseimbangan peran pemerintah dan non pemerintah dalam pendidikan secara komprehensif. (9). Mengurangi unit birokrasi yang dipandang kurang bermanfaat. (10). Secara konsisten mengupayakan dukungan keuangan yang memadai, terutama untuk program pendidikan prioritas sebagai barang publik. (11). menjaga konsistensi dan internalisasi nilai-nilai pendidikan nasional secara berkesinambungan di antara ketiga pusat pendidikan; yaitu keluarga, sekolah dan masyarakat, dan (12). Menilai pendekatan pembelajaran yang berorientasi pada kecakapan hidup.

Mewujudkan lembaga pendidikan yang berkualitas seperti yang diharapkan oleh banyak orang atau masyarakat tidak hanya menjadi tanggung jawab sekolah, tetapi menjadi tanggung jawab semua pihak termasuk orang tua dan dunia usaha sebagai pelanggan internal dan eksternal suatu lembaga pendidikan ([Nurwahyuni & Hudaidah, 2021](#)). Arcaro S Jerome mengatakan bahwa ada lima ciri sekolah yang berkualitas, yaitu: (1) Fokus pada pelanggan. (2) peningkatan mutu (3) pengukuran (4) komitmen (5) perbaikan berkelanjutan. Kualitas produk pendidikan akan dipengaruhi oleh sejauh mana lembaga tersebut mampu mengelola seluruh potensinya secara optimal, mulai dari tenaga kependidikan, peserta didik, proses pembelajaran, sarana pendidikan, keuangan dan termasuk hubungannya dengan masyarakat ([Arcaro, 1997](#)). Pada kesempatan ini, lembaga pendidikan Islam harus mampu mengubah paradigma baru pendidikan yang berorientasi pada kualitas dari segala aktivitas yang berinteraksi di dalamnya, yang kesemuanya bermuara pada pencapaian kualitas. [Arfahul Fadhila Daulai \(2019\)](#) menyatakan bahwa ada enam elemen dasar yang mempengaruhi suatu produk, manusia, metode, mesin, bahan, ukuran, evaluasi berkelanjutan ([Daulai, 2019](#)).

Setiap lembaga pendidikan, termasuk pendidikan Islam pondok pesantren, dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada "pelanggannya", Agar tugas tersebut dapat terwujud, pesantren perlu didukung oleh sistem manajemen yang

baik. Beberapa ciri sistem manajemen yang baik adalah adanya pola pikir yang teratur (*administratif thinking*), tertib pelaksanaan kegiatan (*administratif behavior*), dan sikap yang baik terhadap tugas-tugas kegiatan (*administrative attitude*) (Syahri, 2022). Menurut Imama dkk. Kepala sekolah yang diasumsikan sebagai pemimpin pondok pesantren, yang dikenal dengan sebutan direktur atau kyai, merupakan salah satu komponen pendidikan yang paling berperan dalam melaksanakan dan meningkatkan mutu pendidikan (Al Imama et al., 2022). Sedangkan potensi kepala sekolah/kyai jika dilihat dari tugas dan tanggung jawabnya, lebih ditekankan pada kompetensi manajerial dan kepemimpinan pendidikan. Sebagai pengelola sekaligus pemimpin pendidikan, kepala sekolah/kyai harus: (1) Membina kerjasama yang harmonis dengan stafnya, (2) Membantu guru memahami kurikulum, (3) Membina hubungan baik antara sekolah dengan masyarakat, dan (4) Menyelenggarakan pendidikan dan membinanya. Oleh karena itu, artikel ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen mutu total pada lembaga pendidikan Islam (Supria et al., 2021).

Untuk menjaga originalitas dan mengetahui posisi penelitian serta pembaharuan penelitian, penulis mengambil beberapa penelitian terkait dengan penelitian yang dilakukan. *Pertama*, Penelitian yang dilakukan Alfian Tri Kuntoro, dalam penelitiannya yaitu memberi penawaran terhadap pelaku peningkatan mutu pendidikan Islam secara maksimal khususnya di Sekolah formal (Kuntoro, 2019). *Kedua*, Penelitian yang dilakukan Mardan Umar dan Febri Ismail, dalam penelitiannya fokus dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam dengan menerapkan teori dan konsep manajemen mutu agar kualitas pendidikan dapat terjaga dan diakui sebagai lembaga pendidikan yang menjalankan proses dengan baik dan menghasilkan output yang baik. Teori dan konsep tersebut mengacu pada konsep mutu Edwar Deming dan Joseph Juran (Umar & Ismail, 2018). *Ketiga*, Penelitian yang dilakukan Nurhayati dkk., dalam penelitiannya yaitu manajemen pembiayaan pendidikan berpengaruh terhadap mutu pendidikan sekolah. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa manajemen pembiayaan merupakan sebuah proses dalam mengoptimalkan sumber dana yang ada, mengalokasikan dana yang tersedia dan mendistribusikannya sebagai fasilitas atau sarana pendukung proses pembelajaran sehingga tercipta proses pembelajaran yang efektif dan efisien serta jauh lebih baik. (Nurhayati et al., 2022).

Dari beberapa kajian penelitian terdahulu di atas dapat diketahui bahwa penelitian yang dilakukan memang sama-sama mengkaji peningkatan manajemen mutu pada lembaga pendidikan, namun penelitian yang kami lakukan berbeda dari penelitian sebelumnya, penelitian kami fokus pada peningkatan manajemen mutu terpadu di lembaga pendidikan Islam, jadi tidak hanya berlaku pada sekolah, madrasah saja, tetapi juga melingkupi lembaga pendidikan pesantren. Oleh sebab itu penelitian ini masih sangat relevan untuk diangkat dan diteliti.

Metode

Penelitian ini membahas tentang *literature review* dan sistem *review*nya. Setelah itu, peneliti mencoba *stand-alone* atau bagian dari tugas yang lebih ekstensif.

Selanjutnya, memulai pencarian melalui mesin *Google*. Targetnya adalah berbasis data, seperti publikasi internasional seperti *Elsevier*, *Google Book*, *Sagepub*, *Taylor & France*, dan *Google Scholar*. Dalam pencarian peneliti membatasi publikasi pencarian kami untuk artikel jurnal (Scheurich, 2014). Selanjutnya, agar menemukan data yang dapat kita jadikan temuan artikel ini, peneliti mulai menganalisis data dengan melibatkan sistem ekstrak data seperti sistem pengkodean, interpretasi mendalam yang dibawa oleh pendekatan fenomenologis, sehingga kita dapat mengevaluasi data dan menarik kesimpulan atas data siap pakai dengan mempertimbangkan unsur validitas dan reliabilitas-menemukan data. Dalam semua tahapan penelitian ini, mulai dari perumusan masalah, pencarian data hingga penulisan laporan, kami mengikuti desain kualitatif deskriptif (Onwuegbuzie et al., 2012).

Pada setiap tahap peninjauan, peneliti mengevaluasi kualitas data yang dihasilkan dari analisis. Peneliti harus menjelaskan tingkat desain minimum yang dapat diterima dengan rumusan pertanyaan dan kriteria pemilihan desain penelitian yang harus melalui tinjauan yang lebih bernuansa dan penilaian kualitas analisis menggunakan pedoman data kritis dan kualitas data berbasis desain. peneliti akan melakukan evaluasi kualitas yang komprehensif ini menggunakan pedoman meta-analisis dan opsi kesesuaian, sehingga temuan data dapat membantu menentukan keabsahan kesimpulan dan memberikan saran untuk penelitian selanjutnya (Schünemann et al., 2019).

Hasil dan Pembahasan

Integrasi manajemen mutu terpadu

Management berasal dari kata "*to manage*" yang artinya mengelola. Penataan dilakukan melalui suatu proses dan disusun berdasarkan urutan fungsi-fungsi manajemen, sehingga manajemen merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Daft, 2015). Manajemen Mutu Terpadu atau *Total Quality Management* (TQM) dalam konteks pendidikan adalah filosofi metodologis perbaikan terus-menerus, yang dapat menyediakan seperangkat alat praktis untuk setiap lembaga pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan pelanggan, sekarang dan di masa depan (Oakland, 2014). Sementara itu, Edward Sallis mengatakan bahwa TQM adalah sistem manajemen yang mengedepankan kualitas sebagai strategi bisnis berorientasi kepuasan pelanggan dengan melibatkan seluruh anggota organisasi (Sallis, 2014). TQM adalah suatu pendekatan dalam menjalankan bisnis yang berusaha memaksimalkan daya saing organisasi melalui perbaikan terus-menerus terhadap produk, jasa, orang, tenaga kerja, proses, dan lingkungan.

Pada hakekatnya tujuan lembaga pendidikan adalah untuk menciptakan dan memelihara kepuasan pelanggan dan dalam TQM kepuasan pelanggan ditentukan oleh stakeholders lembaga pendidikan tersebut (Syahri, 2022). Oleh karena itu, hanya dengan memahami proses dan kepuasan pelanggan, organisasi dapat menyadari dan menghargai kualitas. Segala upaya/manajemen dalam TQM harus diarahkan pada satu

tujuan utama yaitu kepuasan pelanggan, apa yang dilakukan manajemen percuma jika tidak melahirkan kepuasan pelanggan.

Dari uraian di atas, proses pelaksanaan TQM di beberapa lembaga pendidikan Islam sudah mulai nampak dewasa ini. Hal ini disebabkan semakin tingginya persaingan antar lembaga pendidikan Islam yang sudah mulai sadar akan pentingnya penerapan TQM untuk memajukan dan meningkatkan kualitas lembaganya. Dalam melakukan TQM, setiap lembaga harus menekankan delapan prinsip umum manajemen mutu terpadu meliputi, mengutamakan ketercapaian kepuasan pelanggan (*Customer Focus Organization*), Kepemimpinan (*Leadership*), keterlibatan seluruh partisipan (*People Organization*), pendekatan yang menekankan pada perbaikan proses (*Process Approach*), pendekatan sistem (*System Approach*), perbaikan secara terus menerus (*Continual Improvement*), pengambilan keputusan berdasarkan fakta (*Factual Approach to Decision Making*), dan hubungan dengan supplier yang saling menguntungkan (*Mutually Beneficial Relationship*). Jika penerapan prinsip umum TQM yang telah disebutkan dilaksanakan oleh lembaga pendidikan Islam secara serius, maka diyakini peningkatan kualitas output yang diharapkan akan dengan mudah dapat dicapai dan akan dapat bersaing dengan lembaga pendidikan lain baik di tingkat nasional bahkan internasional sekalipun ([Rahmi, 2015](#)).

Kerja Tim

Tim merupakan elemen yang sangat penting dalam Manajemen Mutu Terpadu. Tim adalah sekelompok orang yang bekerja sama dan memiliki tujuan yang sama, yaitu memberikan kepuasan kepada semua pemangku kepentingan. Kerja tim dalam suatu organisasi merupakan komponen penting dalam TQM, mengingat kerja tim akan meningkatkan kepercayaan diri, komunikasi dan mengembangkan kemandirian ([Reeves et al., 2011](#)). Kerjasama tim dalam menangani proyek untuk meningkatkan atau mengembangkan kualitas pendidikan merupakan salah satu bagian dari pemberdayaan karyawan dan kelompok kerjanya dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar. Adanya kerjasama dalam suatu lembaga pendidikan sebagai modal utama dalam mencapai mutu dan kepuasan stakeholders melalui proses peningkatan mutu yang berkesinambungan.

Kolaborasi tim berfungsi sebagai berikut ([Salas et al., 2017](#)) Bertanggung jawab atas kualitas pembelajaran, bertanggung jawab atas penggunaan waktu, bahan dan ruang yang digunakan guru, menjadi sarana untuk memonitor, mengevaluasi dan meningkatkan kualitas, Bertindak sebagai saluran informasi kepada manajemen tentang perubahan dalam proses peningkatan kualitas tim. Faktor Penghambat Kerja Sama Tim ([Salas et al., 2017](#)) di antaranya identitas pribadi anggota tim dan Hubungan antar anggota tim.

Dalam konteks kemajuan dan perkembangan kualitas manajemen pada suatu institusi khususnya pada lembaga pendidikan Islam, peningkatan mutu dan kualitas sangat diperlukan untuk meninjau tingkat keberhasilan manajemen lembaga pendidikan Islam. Banyaknya fenomena-fenomena seputar kesuksesan suatu lembaga

pendidikan Islam dalam manajemen lembaganya agar bisa terus bersaing dengan lembaga pendidikan yang lain tentu diperlukan peranan kerjasama tim. Oleh karena itu, kerjasama tim sangat vital peranannya dalam pelaksanaan *Total Quality Management*, hal tersebut didasarkan pada tingkat kekuatan sebuah tim yang solid akan menghasilkan hasil TQM yang maksimal, begitu juga sebaliknya jika kerjasama tim tidak bisa solid dan cenderung individual dalam pelaksanaan TQM maka sudah dapat dipastikan jika lembaga pendidikan tersebut akan semakin jauh tertinggal dengan lembaga pendidikan yang lainnya (Septiadi, 2019).

Kunci Sukses Tim

Ada tiga komponen yang saling terkait yang mempengaruhi kinerja produktivitas tim, yaitu sebagai berikut (Parker, 2011):

Organisasi secara keseluruhan

Budaya atau budaya suatu organisasi akan menentukan sikap, perilaku dan cara berpikir semua anggota dalam mencapai misi dan tujuan yang dipengaruhi oleh filosofi organisasi, norma, kode etik, sistem penghargaan dan harapan anggota dari organisasi (Parker, 2011).

Kerja Tim

Kerja mampu mencapai kinerja atau produktivitas yang diharapkan jika dijalankan dengan peran dan tanggung jawab yang jelas, mampu melakukan manajemen konflik, prosedur operasi yang jelas dan sederhana, serta tercapainya misi tim (Reeves et al., 2011).

Anggota tim individu harus memiliki beberapa syarat agar kinerja atau produktivitas meningkat, yaitu: memiliki kesadaran awal untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan tim, memiliki penghargaan terhadap perbedaan individu, bersikap empati dan memberikan perhatian yang besar terhadap penyampaian pesan. tugas masing-masing anggota tim (Salas et al., 2017).

Strategi untuk meningkatkan kinerja tim dalam Pencapaian Tujuan (Dyer Jr et al., 2013) yaitu *pertama* Saling ketergantungan; Saling ketergantungan individu dalam sebuah tim sangat penting dalam hal informasi, sumber daya, layanan tugas, karena hal ini dapat memperkuat kekompakan tim dalam mencapai kepuasan semua pemangku kepentingan. *Kedua*, Perluasan Tugas; Tim harus ditantang, karena reaksi atau tanggapan terhadap tantangan tersebut membentuk semangat persatuan, kebanggaan, dan kesatuan tim. *Ketiga*, Keselarasan: Perasaan individualistis harus dihilangkan untuk mencapai misi bersama. *Keempat*, Bahasa umum; Dalam penggunaan istilah harus menggunakan bahasa yang umum agar mudah dipahami oleh semua anggota tim. *Kelima*, Kepercayaan/Hormat; Tim harus berusaha membangun kepercayaan dan rasa hormat untuk mencapai kerjasama yang baik. *Keenam*, Kepemimpinan yang dalam sebuah tim, setiap individu memiliki bakat dan kemampuan anggota tim. *Ketujuh*, keterampilan memecahkan masalah; Kemampuan memecahkan masalah dalam tim harus dibina. Karena masalah sering muncul dalam organisasi. *Kedelapan*, Keterampilan dalam menangani konfrontasi/konflik. Dalam

Manajemen Mutu Terpadu diperlukan keterampilan untuk menghadapi perbedaan pendapat dan menyatakan ketidaksetujuan dengan pendapat orang lain tanpa merusak kerukunan dalam tim. *Kesembilan*, Penilaian/tindakan; Penilaian dilakukan dengan memantau dan membandingkan apa yang telah dilakukan dengan pernyataan misi dan rencana aksi yang ada. *kesepuluh*, Penghargaan; Pengakuan atas keberhasilan tim dalam menyelesaikan tugas merupakan motivasi tim untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan selanjutnya.

Menurut Edward Sallis, parameter efektivitas tim adalah sebagai berikut (Sallis, 2014), *pertama*, Sebuah tim membutuhkan peran anggota yang jelas. Penting untuk mengetahui siapa pemimpin tim dan siapa fasilitator tim. *Kedua*, Tim membutuhkan tujuan yang jelas. Tim harus memiliki arah dan tujuan yang jelas untuk dicapai. Tujuan harus realistis, dapat dicapai dan relevan dengan kepentingan semua anggota. *Ketiga*, Sebuah tim membutuhkan sumber daya dasar untuk beroperasi. *Keempat*, Kebutuhan dasar sumber daya adalah manusia, waktu, ruang dan energi. *Kelima*, Sebuah tim perlu mengetahui tanggung jawab dan wewenang. Kekecewaan akan muncul jika ada pertimbangan yang diabaikan atau jika tim menggunakan wewenangnya secara berlebihan. *Keenam*, Sebelum tim membutuhkan rencana kerja. Rencana tersebut mencakup visi, misi, langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas dan sumber daya untuk tim.

Untuk menunjang keberhasilan di atas, kunci sukses tim perlu didasarkan pada komitmen jangka panjang. Perwujudan tersebut perlu pembentukan budaya baru (dalam hal ini budaya mutu) pada lembaga pendidikan Islam membutuhkan komitmen bersama dalam jangka panjang. Dengan kata lain, komitmen jangka panjang ini sangat penting guna mengadakan perubahan budaya agar penerapan TQM di lembaga pendidikan pesantren dapat berjalan dengan sukses (Sallis, 2014).

Keterlibatan Pemangku Kepentingan

Misi utama Manajemen Mutu Terpadu adalah untuk memenuhi kebutuhan dan tuntutan semua pelanggan. Sekolah yang baik adalah sekolah yang mampu menjaga hubungan dengan pelanggannya dan memiliki obsesi terhadap kualitas. Ada beberapa macam pelanggan sekolah seperti pelanggan eksternal yang terdiri dari (Kobets et al., 2020) Pelanggan utama: siswa, Pelanggan sekunder: orang tua, pemerintah dan masyarakat. Pelanggan tersier: pengguna/penerima lulusan (perguruan tinggi dan dunia usaha).

Menurut Edward Sallis dalam lembaga pendidikan, pelanggan utama adalah siswa yang secara langsung menerima layanan, pelanggan kedua adalah orang tua atau sponsor siswa yang memiliki kepentingan individu atau institusi langsung dan pelanggan ketiga adalah pihak yang memiliki peran penting, meskipun secara tidak langsung, seperti pemerintah dan masyarakat secara keseluruhan (Sallis, 2014).

Guru, staf dan semua orang yang bekerja di instansi masing-masing juga memberikan pelayanan kepada rekan-rekannya yang merupakan pelanggan internal. Hubungan internal yang buruk akan menghambat perkembangan institusi sekolah dan pada akhirnya membuat pelanggan eksternal menderita. Salah satu tujuan TQM adalah

mengubah institusi sekolah menjadi tim yang tulus, tanpa konflik, dan persaingan internal, untuk mencapai satu tujuan yaitu memuaskan semua pelanggan (Sallis, 2014).

Pada keterangan di atas keterlibatan pemangku kepentingan pada lembaga pendidikan Islam perlu menyediakan layanan jasa pendidikan yang ada pada Lembaga pendidikan Islam bisa dihasilkan dengan memanfaatkan proses-proses tertentu di dalam sebuah sistem. Di sisi lain strategi TQM mencari sebuah perubahan permanen dalam tujuan suatu organisasi, dari tujuan jangka pendek menuju jangka panjang. Dengan demikian lembaga pendidikan Islam yang menerapkan TQM, melakukan inovasi secara konstan dan melakukan perubahan secara terarah akan mengalami perbaikan secara terus menerus (Rahmi, 2015).

Keterlibatan Siswa

Upaya melibatkan siswa telah menjadi fenomena yang berkembang di sekolah akhir-akhir ini, namun siswa tidak dilibatkan secara maksimal dan mempengaruhi proses persiapan kegiatan belajar mengajar di sekolah. Perlu dirancang agar dalam penyusunan kurikulum dan peraturan sekolah disusun secara adil dan efektif dengan melibatkan siswa. Penting untuk melibatkan siswa dalam proses pengambilan keputusan seperti dalam pengembangan kurikulum dan hal-hal yang berkaitan dengan desain materi pembelajaran. Lingkungan kelas yang memberikan otonomi atau keleluasaan bagi siswa memiliki hubungan yang erat dengan kemampuan siswa untuk berekspresi, secara kreatif menunjukkan kemampuan belajar secara konseptual dan menikmati tantangan. Siswa yang mengikuti kegiatan pembelajaran atau pembuatan peraturan sekolah memiliki kecintaan terhadap sekolah dan pada gilirannya mereka terlibat secara signifikan dalam kegiatan sekolah. Selama ini siswa hanya digunakan sebagai objek di dalam kelas daripada sebagai subjek pendidikan. Siswa diwajibkan untuk mematuhi semua peraturan yang dibuat oleh sekolah, siswa tidak diberi kesempatan untuk mengekspresikan kemampuannya. Siswa dalam menerima pelajaran dari guru dan menjalankan aturan yang ada di sekolah terpaksa, karena merasa tidak nyaman dan tidak dilibatkan dalam desain pembelajaran dan pembuatan aturan (Sallis, 2014).

Orientasi negatif tersebut dapat muncul jika kebijakan, tujuan dan norma atau implementasi sekolah dikembangkan semua tanpa melibatkan siswa atau siapapun yang akan melaksanakannya. Sebaliknya keterlibatan maksimal mereka terutama siswa akan memberikan respon positif terhadap program, peraturan, tuntutan atau norma sekolah, keterlibatan siswa dalam merencanakan kegiatan kelas merupakan bagian dari aspek otonomi dan kontrol siswa itu sendiri. Jika siswa merasa mereka tidak melanggar peraturan kelas, mereka lebih mungkin mengembangkan sikap positif terhadap sekolah secara umum dan terhadap prestasi akademik pada khususnya (Supria et al., 2021).

Orang Tua dalam Pendidikan

Keterlibatan orang tua dalam proses pendidikan anak di sekolah merupakan hal yang penting untuk dilakukan oleh lembaga pendidikan dan ini merupakan salah satu

unsur penting dalam TQM (Damas et al., 2021). Peran orang tua dalam pembentukan motivasi dan pengendalian diri anak sejak dini merupakan modal besar bagi keberhasilan anak di sekolah. Peran orang tua terdiri dari: orang tua dapat mendukung perkembangan intelektual anak dan keberhasilan akademis anak dengan memberikan mereka kesempatan dan akses ke sumber daya pendidikan seperti jenis sekolah anak atau akses ke perpustakaan, multimedia seperti internet dan televisi pendidikan. Orang tua dapat membentuk perkembangan kognitif dan prestasi akademik anak secara langsung dengan terlibat langsung dalam kegiatan pendidikan mereka. Orang tua juga mengajarkan norma-norma kepada anak dalam berhubungan dengan orang dewasa dan teman sebaya yang relevan dengan suasana kelas (Damas et al., 2021).

Dari keterangan di atas dapat diketahui bahwa orang tua memiliki andil pada ketercapaian keberhasilan pendidikan. Akan tetapi bukan hanya itu saja, orang tua juga dapat dijadikan sebagai komponen dalam mengevaluasi keberhasilan kinerja yang dilakukan oleh lembaga pendidikan dalam menjalankan dan manajemen lembaganya (Damas et al., 2021). Tanpa adanya evaluasi (kritik) dari orang tua terkait kurang maksimalnya pelaksanaan TQM akan mustahil bagi lembaga pendidikan Islam untuk mengetahui kekurangan mereka dari segi eksternal dan hanya tahu kekurangan dari segi internal saja.

Cara alternatif untuk membiasakan sekolah dan orang tua adalah:

Berkomunikasi secara intensif, pihak sekolah secara proaktif menghubungi orang tua siswa. Hal ini dapat dilakukan (Rimm-Kaufman & Pianta, 2013) dengan beberapa cara seperti mengirimkan ucapan selamat bergabung di sekolah dan BP2, untuk orang tua siswa baru, setelah pengenalan dan orientasi singkat diperlukan untuk memberi tahu orang tua tentang sekolah dan kegiatannya. Pertemuan-pertemuan tertentu harus diadakan di tingkat kelas, sehingga antar pertemuan bisa efektif dan orang tua bisa saling mengenal. Mengirimkan berita sekolah secara berkala, agar orang tua selalu mengetahui perkembangan terbaru. Membagikan daftar pribadi lengkap sekolah, termasuk alamat dan tugas utama mereka, sehingga orang tua dapat menghubungi. Mengajak orang tua jika anaknya berprestasi, jangan hanya mengajak jika anaknya bermasalah. Melakukan kunjungan rumah bila diperlukan. Mengidentifikasi kebutuhan sekolah dan bagaimana orang tua dapat membantu kegiatan ini. Libatkan guru, staf dan perwakilan BP3 dalam identifikasi. Siapkan deskripsi pekerjaan untuk posisi yang mungkin dapat dibantu oleh orang tua sebagai sukarelawan. Cobalah untuk tidak terikat oleh jadwal waktu yang ketat. Membantu guru untuk mengembangkan program sukarelawan yang terkait dengan tugas mereka. Menginformasikan secara luas program relawan, lengkap dengan deskripsi pekerjaan untuk setiap tugas/jabatan. Mengajak orang tua yang bersedia menjadi relawan, dan memberikan penghargaan kepada orang tua yang telah menjalankan tugasnya sebagai relawan.

Manajemen mutu terpadu adalah teknik manajemen yang efisien yang membutuhkan keterlibatan penuh dari semua karyawan di semua tingkat organisasi, sehingga mewakili budaya organisasi. Sejalan dengan temuan (Eniola et al., 2019),

manajemen mutu terpadu (TQM) adalah cara hidup organisasi, yang memperkenalkan bisnis yang konstan perbaikan di semua tingkat dan kegiatan, menciptakan lingkungan yang sesuai melalui kerja kolaboratif, kepercayaan dan rasa hormat. Ini mendekati proses secara sistematis, konsisten dan terorganisir dan menerapkan teknik manajemen Mutu terpadu (Abbas, 2020). Temuan lain menemukan bahwa manajemen mutu, kepemimpinan dan loyalitas manajemen, perbaikan terus-menerus, respon cepat, tindakan berbasis fakta, partisipasi karyawan dalam budaya TQM. Jika sebuah organisasi terus-menerus bersedia mengarahkan upayanya ke arah peningkatan bisnis, prinsip-prinsip yang disajikan di atas dapat mengarah pada keunggulan dalam Kualitas (Martins et al., 2019). Keberhasilan manajemen Mutu terpadu bergantung pada delapan komponennya: etika, integritas, kepercayaan, pendidikan, kerja tim kepemimpinan, pengakuan dan komunikasi (Pham et al., 2019).

Manajemen Mutu terpadu membantu mencapai tujuan dan tugas pendidikan. Konsep TQM tidak hanya meningkatkan kualitas manajemen tetapi juga seluruh institusi pendidikan (Sallis, 2014). Salah satu kemungkinan penggunaan manajemen mutu terpadu dalam pendidikan di Indonesia adalah pendekatan berdasarkan Standar Manajemen Mutu Pendidikan, Standar Manajemen Mutu Pendidikan, menunjukkan validitasnya dan dapat direkomendasikan sebagai model yang memberikan pendidikan berkualitas kepada pengguna institusi yang menerapkannya. Pendekatan TQM dalam pendidikan tidak hanya melibatkan pencapaian kualitas tinggi tetapi juga mempengaruhi semua segmen proses pendidikan: organisasi, manajemen, hubungan interpersonal, materi dan sumber daya manusia, dan lain-lain. Menerapkan pendekatan yang dijelaskan di atas mutu menjadi terpadu (integral). Pengenalan manajemen mutu terpadu membutuhkan sejumlah perubahan di lembaga pendidikan (Sadikoglu & Olcay, 2014). Perubahan pertama harus terjadi dalam sikap dan aktivitas manajemen, dalam pengorganisasian dan pemantauan proses pendidikan, dalam evaluasi hasil, dalam budaya komunikasi, dalam suasana sekolah, dan khususnya dalam bidang hubungan antarpribadi. Model manajemen mutu terpadu mencakup hal-hal berikut: perencanaan proses, manajemen proses, peningkatan berkelanjutan, keterlibatan total, dan fokus pengguna.

Kesimpulan

Mempertahankan kepuasan pelanggan memungkinkan lembaga pendidikan Islam untuk mengenali dan menghargai kualitas. Semua upaya manajemen dalam TQM harus diarahkan pada satu tujuan utama yaitu kepuasan pelanggan, apa yang dilakukan manajemen tidak ada gunanya jika tidak menghasilkan kepuasan pelanggan. Kerjasama tim dalam menangani proyek peningkatan atau pengembangan kualitas pendidikan Islam dilakukan melalui pemberdayaan karyawan dan kelompok kerjanya dengan memberikan tanggung jawab yang lebih besar. Adanya kerjasama dalam suatu lembaga pendidikan Islam sebagai modal utama dalam mencapai mutu dan kepuasan stakeholders melalui proses peningkatan mutu yang berkesinambungan. Guru, staf dan semua orang di lembaga pendidikan Islam juga memberikan layanan kepada

kolega dan pelanggan internal mereka. Hubungan internal yang buruk akan menghambat perkembangan suatu institusi. Salah satu tujuan TQM adalah mengubah institusi pendidikan menjadi sebuah tim untuk mencapai satu tujuan yaitu memuaskan semua pelanggan. Peran orang tua dalam memotivasi diri anak sejak dini merupakan modal besar bagi keberhasilan anak di sekolah. Orang tua dapat mendukung perkembangan intelektual dan keberhasilan akademis anak mereka dengan memberi mereka kesempatan dan akses ke sumber daya pendidikan.

Daftar Pustaka

- Abbas, J. (2020). Impact of total quality management on corporate sustainability through the mediating effect of knowledge management. *Journal of Cleaner Production*, 244, 118806. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2019.118806>
- Abrori, M. S., & Nurkholis, M. (2019). Islamisasi ilmu pengetahuan menurut pandangan Syed Muhammad Naquib Al-Attas dan implikasinya terhadap pengembangan PAI di Perguruan Tinggi Umum. *Al-I'tibar: Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 09–18. <https://doi.org/10.30599/jpia.v6i1.419>
- Afrizal, A. (2022). Perkembangan Perguruan Tinggi Islam Di Indonesia (Kasus STAIN, IAIN, UIN Dan Perguruan Tinggi Islam). *Berkala Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 18–32. [Google Scholar](#)
- Al Imama, T. B. A., Wulandari, F., & Herfina, H. (2022). Implementasi *total quality management* sebagai usaha pemimpin dalam meningkatkan kinerja guru di Pondok Pesantren Modern. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 10(1), 49–54. [10.33751/jmp.v10i1.5065](https://doi.org/10.33751/jmp.v10i1.5065)
- Arcaro, J. S. (1997). *TQM facilitator's guide*. St. Lucie Press.
- Daft, R. L. (2015). *Management*. Cengage Learning.
- Damas, D., Subandi, S., & Syaifullah, M. (2021). Peran orang tua dalam menanggulangi emosi anak pada masa pandemi Covid-19 di Kampung Rekso Binangun Rumbia Lampung Tengah. *Berkala Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 86–93. [Google scholar](#)
- Daulai, A. F. (2019). Dasar-Dasar Manajemen Organisasi. *AL-IRSYAD*, 6(2). 34–48. [Google scholar](#)
- Dyer Jr, W. G., Dyer, J. H., & Dyer, W. G. (2013). *Team building: Proven strategies for improving team performance*. John Wiley & Sons.
- Eniola, A. A., Olorunleke, G. K., Akintimehin, O. O., Ojeka, J. D., & Oyetunji, B. (2019). The impact of organizational culture on total quality management in SMEs in Nigeria. *Heliyon*, 5(8), e02293. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e02293>
- Kobets, V., Liubchenko, V., Popovych, I., & Koval, S. (2020). Institutional Aspects of Integrated Quality Assurance of Study Programs at HEI Using ICT. *IT&I*, 83–92. https://doi.org/10.1007/978-3-030-77719-7_30

- Kuntoro, A. T. (2019). Manajemen Mutu Pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan*, 7(1), 84–97. [Google Scholar](#)
- Martins, J., Branco, F., Gonçalves, R., Au-Yong-Oliveira, M., Oliveira, T., Naranjo-Zolotov, M., & Cruz-Jesus, F. (2019). Assessing the success behind the use of education management information systems in higher education. *Telematics and Informatics*, 38, 182–193. <https://doi.org/10.1016/j.tele.2018.10.001>
- Mispani, M., Abrori, M. S., Hasyim, U. A. A., Kushendar, K., & Muslimah, M. (2021). Higher order thinking skills (HOTS) and lower order thinking skills (LOTS) on UM-PTKIN questions on Islamic Religious education materials. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 6(2), 239–260. [Google Scholar](#)
- Nurhayati, N., Nasir, M., Mukti, A., Safri, A., Hasibuan, L., & Anwar, K. (2022). Manajemen pembiayaan pendidikan dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2), 594–601. [Google Scholar](#)
- Nurwahyuni, K., & Hudaidah, H. (2021). Sejarah Sistem Pendidikan di Indonesia dari Masa ke Masa. *Berkala Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 53–59.
- Oakland, J. S. (2014). *Total quality management and operational excellence: text with cases*. Routledge.
- Onwuegbuzie, A. J., Leech, N. L., & Collins, K. M. T. (2012). Qualitative analysis techniques for the review of the literature. *Qualitative Report*, 17, 56.
- Parker, G. M. (2011). *Team players and teamwork: New strategies for developing successful collaboration*. John Wiley & Sons.
- Pham, N. T., Tučková, Z., & Jabbour, C. J. C. (2019). Greening the hospitality industry: How do green human resource management practices influence organizational citizenship behavior in hotels? A mixed-methods study. *Tourism Management*, 72, 386–399. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2018.12.008>
- Rahmah, A. A., & Hudaidah, H. (2021). Ideologi Ki Hajar Dewantara Tentang Konsep Pendidikan Nasional. *Berkala Ilmiah Pendidikan*, 1(2), 68–72. [Google Scholar](#)
- Rahmi, S. (2015). Total quality management dalam memajukan Pendidikan Islam. *Intelektualita*, 3(1), 1–14. [Google Scholar](#)
- Reeves, S., Zwarenstein, M., Espin, S., & Lewin, S. (2011). *Interprofessional teamwork for health and social care*. John Wiley & Sons.
- Rimm-Kaufman, S. E., & Pianta, R. C. (2013). Family-school communication in preschool and kindergarten in the context of a relationship-enhancing intervention. In *Early Education and Development* (pp. 287–316). Routledge. https://doi.org/10.1207/s15566935eed1603_1
- Sadikoglu, E., & Olcay, H. (2014). The effects of total quality management practices on

- performance and the reasons of and the barriers to TQM practices in Turkey. *Advances in Decision Sciences*, 2014. <https://doi.org/10.1155/2014/537605>
- Salas, E., Rico, R., & Passmore, J. (2017). The psychology of teamwork and collaborative processes. *The Wiley Blackwell Handbook of the Psychology of Team Working and Collaborative Processes*, 1–11. <https://doi.org/10.1002/9781118909997.ch1>
- Sallis, E. (2014). *Total quality management in education*. Routledge.
- Scheurich, J. (2014). *Research method in the postmodern*. Routledge.
- Schünemann, H. J., Vist, G. E., Higgins, J. P. T., Santesso, N., Deeks, J. J., Glasziou, P., Akl, E. A., Guyatt, G. H., & Group, C. Grade. M. (2019). Interpreting results and drawing conclusions. *Cochrane Handbook for Systematic Reviews of Interventions*, 403–431.
- Septiadi, W. (2019). Tinjauan Total Quality Management (TQM) Pada Lembaga Pendidikan Islam. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 34–51. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i1.105>
- Sidi, P. (2014). Krisis karakter dalam perspektif teori struktural fungsional. *Jurnal Pembangunan Pendidikan: Fondasi Dan Aplikasi*, 2(1). 72-81. <https://doi.org/10.21831/jppfa.v2i1.2619>
- Supria, S., Mispani, M., & Tukiran, T. (2021). Manajemen Mutu Pendidikan Agama Islam Di SMK Cendikia Lampung. *Berkala Ilmiah Pendidikan*, 1(1), 44–49. [Google Scholar](#)
- Syahri, S. (2022). Pembaharuan Pendidikan Islam Perspektif Fazlur Rahman Dalam Perguruan Tinggi Agama Islam. *Berkala Ilmiah Pendidikan*, 2(1), 1–11. [Google scholar](#)
- Umar, M., & Ismail, F. (2018). Peningkatan mutu lembaga pendidikan ISLAM (Tinjauan konsep mutu Edward Deming dan Joseph Juran). *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 11(2). <http://dx.doi.org/10.30984/jii.v11i2.581>
- Yusuf, M., & Abrori, M. S. (2022). Implementation of Islamic Religious Education Learning Management Based on Intellectual, Emotional, and Spiritual Quotients at Institut Agama Islam Ma'arif NU Metro Lampung. *Jurnal Iqra': Kajian Ilmu Pendidikan*, 7(2), 312–334. <https://doi.org/10.25217/ji.v7i2.1815>

Managerial strategies and effective staff meetings in Nigerian Universities

Musibau Adeoye Yusuf

Obafemi Awolowo University, Ile- Ife, Nigeria

*Correspondence: ✉ myusuf@oauife.edu.ng

Article history:

Received

February 11, 2023

Reviewed

March 3, 2023

Accepted

March 22, 2023

ABSTRACT

Purpose – The study examined the leadership behaviour towards conducting effective staff meetings in Oyo State Public Universities; investigated the various management strategies that have been adopted by the Heads of Department in ensuring effectiveness in staff meetings in public universities as well as assessed the effective management strategy with a view to improving staff meetings in public universities in Osun State.

Method – A descriptive survey research design was used for the study. The population for the study comprised 177 Heads of Departments and 1799 academic staff members in all public Universities located in Osun state. The sample for the study comprised 40 Heads of Departments and 60 academic staff members in all the public universities in Osun state. Two self-designed instruments were used, namely: Management Strategies and Staff Meetings in Universities Interview Guide (MSSMUIG) and Staff Meeting Questionnaire (SMQ) to elicit information from the respondents. Data collected were analysed using descriptive and content analysis. Frequency counts, percentages, means, and standard deviation were used to answer the research questions raised. Content analysis was used for the qualitative aspect.

Findings – The results showed that all the management strategies adopted facilitates and enhances effective staff meetings in public universities in Osun State. It was further revealed that communication strategy was adopted because it afforded the staff members ample opportunities to express themselves and partake actively in decision-making process concerning departmental affairs as well as their personal affairs. The study therefore, concluded that communication and management strategies were the most effective for staff meeting as they afforded members ample opportunities for expression and active participation in decision-making processes.

Keywords: Staff Meeting, Communication, Management Strategies, Participation, Decision-making

Copyright © 2023 by Author.

Published by KURAS institute



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Introduction

The importance of management to the success of Nigerian higher institution of learning is second to none and is widely acknowledged to be a veritable tool that ensures all round development of the institutions. In Nigerian context, the management of university education can be seen from two dimensions; the external and the internal dimensions. At the external level, this is the control by the federal

government through the National Universities Commission (NUC), a body charged with the coordination of university management in the country. According to [Ibukun \(1997\)](#), the main objectives of the NUC are to ensure the orderly development of university education in Nigeria, to maintain its high standard and to ensure its adequate funding. [Okojie \(2007\)](#) posited that the NUC activities in improving quality of university education in the country include: accreditation of courses, approval of courses and programs, maintenance of minimum academic standards, monitoring of universities, giving guidelines for setting up of universities, monitoring of private universities, prevention of the establishment of illegal campus, and implementing appropriate sanctions.

On the other hand, the internal management of each university is represented by a simple organogram. The first is the Visitor who is usually the Head of State or the Head of Government that established it (The President in case of federal universities and the Governors in case of state universities). He usually comes to grace the convocation ceremonies where he uses the occasion to address the academic communities on matters of the moment ([Adegbite, 2007](#)). The second is the Chancellor, who is the titular head of the university, who by law, in relation to the university, takes precedence before all other members of the university and when he is present, presides at all meetings of the convocation held for conferring degrees ([Ekundayo & Ajayi, 2009](#)).

Besides, at the climax of the management structure within each university is the Governing Council, headed by the Chairman (Pro-Chancellor) which is charged with the administrative functions in the areas of goal setting, policy formulation, staff development, general discipline, budget approval and liaison activities with the government. In addition to this, there is the Senate, headed by the Vice-Chancellor and the Registrar as the Secretary. The Senate regulates the academic activities of the university following the general guidelines provided by the NUC ([Ekundayo & Ajayi, 2009](#)). According to [Mgbekem \(2004\)](#), the universities in Nigeria are run through committee systems which are either responsible to the Council or the Senate, among these committees are: finance and General-Purpose committee, development committee, appointments and Promotion committee, admissions committee, academic Planning committee, committee of Deans, research Grants committee, ceremonies committee, among others.

However, Nigerian university system has been affected by a staggering number of challenges, the effects of which are readily observable in our society. Some important leadership and management issues affecting Nigerian universities include poor leadership and governance resulting in ineffectiveness and incompetence at all levels, non-realization of national cohesiveness, incessant crime and insecurity, inadequate funding, and poor quality of products turned over (World Bank, 2000). Downplaying performance evaluation and subsequent implementation of reactionary measures based on the outcome of evaluation exercises by university leaderships and

decision makers are the reasons these problems are not only still in existence but growing in magnitude by the day ([Daramola & Amos, 2016](#)).

The challenges enumerated above call for good leadership and ideal management strategies in universities to ensure speedy development of the economy and the entire nation at large. In order to lead a university effectively, it is incumbent on the vice chancellor to have a clear vision of his direction and to possess the ability to rally the others. He likewise needs the ability to recognize correct choices and bring out the best in others, emotional intelligence, the ability to facilitate communication and mediate conflict, a sense of fairness and also, the kind of authenticity and integrity that creates trust ([Bain, 2004](#); [Bennis, 2009](#)). A strong moral compass is required, though not necessarily belonging to a religious faith. Character counts in the position of the vice chancellor more than any other single quality, it is more important than how much the vice chancellor knows of foreign policy or economics, or even of politics ([Daramola & Amos, 2016](#)).

The physical development of the university, custody of its assets and application of its funds are usually the responsibility of the Governing Council while the Senate oversees the academic programs and development of the University. The day-to-day management of the university and implementation of policies are the responsibility of the vice chancellor and other principal officers. This places a high responsibility on the vice chancellor. University leadership represents an opportunity to assume responsibility and authority for an entire institution, to be able to make a difference in a world they know and value, correct the problems they detected and judged from long before. The job of an ideal university vice chancellor seems to necessitate being a superman. Campus leadership needs to be directed at strengthening system components primarily at the local environment and maximizing local factors for the university to adapt itself to the world standards, work and interact with others in an international environment and establish a win-win relation in a globalized world ([Eskandari, 2010](#)).

According to [Daramola & Amos \(2016\)](#), headship management of university is an intelligent exercise requiring high level of managerial technical know-how. They posited that achieving effective leadership in university necessitates some essential processes which include but not limited to:

- a) Appointment of institutional head (Vice chancellor, Dean, HOD etc.): The process of appointing a vice chancellor is crucial to the eventual management of a university. It goes a long way in shaping the University. The vice chancellor, therefore, should be appointed to the position through democratic means and not by imposition as is done at times by the government. The selection of candidates for the post should be based on their accumulated knowledge and experience, deep understanding of the intricacies of the job, and past accomplishments in a number of situations on other posts proving their wizardry on the profession. Imposition will only bring chaos because such a leader will show allegiance to the government that installed him rather than

the system he is to lead. This eventually breeds caucuses to the detriment of openness, leading to the down-play of merit in appointments. There is a need to also appoint managers to assist the vice chancellor at the different levels; faculty, department, unit etc. The process is as critical as that of the appointment of the vice chancellor. Roles should be well defined as well as the tenure of the incumbent. Appointments of deans and heads of departments (HODs), especially, should be based on their ability to attract grants as is being done by the world class universities. Experience should also count and character as well. Likewise, the imposition of staff on the department or unit by the VC should be a thing of the past. Staff should be appointed based on merit for effectiveness and enhanced efficiency. Moreover, newly appointed academics should receive an effective induction in the Department.

- b) Role Integrity: Good institutional leadership entails a high level of integrity and being able to embrace those who speak valuable truths, however hard they are to hear. Nothing will sink a vice chancellor faster than surrounding him or herself with men and women who lacked integrity. Even when principled nay-sayers are wrong, they force the vice chancellor to re-evaluate his positions and to poke and prod his assumptions for weaknesses. Good ideas are only made stronger by being challenged ([Bain, 2004](#)).
- c) Group Decision Making: The group decision-making process provides wider knowledge and more information for decisions and gets the support of all the stakeholders. There are no diseconomies to knowledge; the wider the knowledge, the better the decisions.

Staff meeting is generally regarded as a dialogue platform to discuss issues of mutual interest concerning staff and employer in an organization; such meetings are usually held at regular intervals such as weekly, fortnightly, monthly or quarterly. Usually, Staff meetings could be used as an efficient and effective communication and consultation tool, but only if all involved plan carefully and pay attention to details before, during and after the meeting. It should be ensured that staff meetings are inclusive, well-focused, well-chaired, on time, on target, creative, and productive. This kind of a meeting should be democratic enough to ensure that all members in the meeting are given recognition so that they will see themselves as important members of the organization.

Staff meetings in public institutions or private sectors are regarded as one of the most effective way of making decisions and motivating staff to show commitment to the development of the organization. However, in some cases, employees often see meetings as annoying or even as an interruption of their work. Meanwhile, meetings could be unproductive and a waste of luxury time when it is not well focused. It is unequivocal that productivity of the organization is generally decreased when the meetings are not successful and the personnel of the organization are not satisfied with the process and the outcome of the meeting. However, it is undisputable that most chief executive officers of private sectors as well as heads of various public

institutions agree that meetings in an organization are important and a veritable tool to facilitate the realization of organizational goals. Therefore, it is important for organizations to spend much time on increasing meeting effectiveness because bad meetings are likely to have lasting psychological effects on the employees' productivity.

If the discussions in the meetings are properly documented, its outcome will definitely lead to tangible results that is capable of ensuring organizational development, education sector is inclusive. It should be ensured that there is clarity regarding the date, venue and time of meeting. There are five major strategies that manager is required to possess for effective coordination of staff meetings. They are; leadership-oriented strategy, communication strategy, planning strategy, decision-making strategy and motivational strategy. In this study, communication strategy will be used as yardstick for effective staff meeting in the university. Communication is a basic administrative responsibility of the head in ensuring that objectives of staff meetings are achieved. Communication is the process of sharing information and exchange of significant messages, ideas, attitudes, and feelings in ways that produce a degree of understanding between two or more people. Communication is the ability to convey in the simplest form information or ideas which the recipient can easily understand; and the ability on the other part of the recipient to reciprocate in such a way that he can easily be understood (Otamiri, Isaiah & Wori, 2002). If the Managers communication style is not favorable to staff working with him especially in university, there is the tendency that the staff would not co-operate with the manager and performance would be affected.

The term management strategy could be defined as the approach used by the management to get things done through people. In a broader sense, it is the process of planning, organizing, leading and controlling the efforts of members in the organization/institution to achieve objectives. Management, according to Oyeniyi (2011), is the allocation of resources and inputs for the purpose of producing output desired by the stakeholders of an organization so that corporate objectives are accomplished. The interrelated activities and functions of management include planning, leadership, communication, decision making and motivation. These actions are normally carried out by individuals (managers, administrators, organizational/institutional stakeholders, government officials, etc) within the organization/institution to achieve organizational goals and objectives. Thus, Adeyemi (2008) pointed out that one has to examine what managers do in order to identify who a manager is. He argued that management is a process of decision-making, organizing, staffing, planning, controlling, communicating and directing.

In the same vein, Egwunyenga (2006) sees management as the co-ordination and integration of people and material resources to attain established objectives. Management in educational parlance has been seen as one of the most important factors in school improvement and effectiveness and is about providing a culture within which teaching and learning will be prosperous. The training of leaders has therefore become of paramount important. The school head is seen as a central person in a

particular socio-cultural context, in the whole process of school improvement. School management role is seen in many forms as gatekeeper and responsible person to transform the schools to the highest levels while not always seeing his or her challenges. The school management role is seen, on the one hand, as a moral agent; a leader with high levels of commitment, patience, care and facilitative role, and on the other, an effective manager to run the affairs of school efficiently by fulfilling expectations of the stakeholders in a participatory approach. Therefore, a good management strategy could be instrumental to effective staff meeting. It is against this background that the study seeks to investigate the relationship between management strategies and effective staff meeting.

Meeting is the smallest core element of the organization activities where the power, structure, and function of the organization is manifested, legitimized, and perpetuated. According to [Cook \(2006\)](#), an effective staff meeting utilizes organizational purpose to evaluate the gap between what is and what could be, systematically encouraging the team to use their voice to drive growth and expand the idea of what is possible. Organizational meetings have several functions. They give members a chance to discuss and evaluate goals and objectives and keep individuals updated on current events. They provide a chance to communicate and keep the group cohesive. But, most of all, meetings allow groups to pull resources together for decision making. If the facilitator starts with a careful plan and finishes with a thorough follow-up, the meeting will run itself. [Cook \(2006\)](#) identified key elements for effective meetings to include: envisioning possibility, evaluating the issues at hand, establishing a plan of action, ensuring timeliness and empowering the team.

A study carried out by Microsoft in 2007 on 38,000 people in 200 countries, on average, revealed that people spend 5.6 hours each week in meetings and 69 percent of those surveyed feel meetings aren't productive ([Abney, 2014](#)). Staff meetings that are poorly-planned will not only waste time and money, but will deflate the enthusiasm and motivation of the staff. With a little planning, however, meeting outcomes dramatically improve. Most business professionals attend a total of 61.8 meetings per month and research indicates that over 50 percent of this meeting time is wasted.

In another word, [Abney \(2014\)](#) identified two types of meeting. These include information-oriented meeting and action-oriented meeting. Information-oriented meeting involves activities such as announcing a new policy and giving progress reports on projects. The sole purpose of an information-oriented meeting is to provide staff with the opportunity to hear and understand new information. Some information is better communicated in person. This type of meeting provides an opportunity for member staff to ask questions and get clarification. It also allows the leader to see how the staff respond to the new information and explains how information relates to the staff members at the meeting. Action-Oriented meeting on the other hand focuses on acquainting staff members with new policies, identifying programs as it is interrelated with different departments and developing recommendations for streamlining work flow.

Abney also advocates that there are cases of meeting whereby both information-oriented and action-oriented meetings are combined. In this case, the objective of the meeting will be to provide status report on a project and agree on plans for subsequent actions. Patterson (1999) posited that meetings could take different dimensions such as problem-solving meetings, regular staff meetings, strategic planning sessions, performance evaluation, team building and process reviews. There are different reasons or occasions to have a meeting ([Abney, 2014](#)). Here are a few of them:

1. Information Sharing or Progress Reporting, dissemination of information is one of the major reasons why organizational heads call for meetings. This type of meeting shares the same information, to everyone, at the same time.
2. Decision-Making or Strategizing Meeting, decision making is core and strategic activity of an organization which requires sound and coherent process. Meetings therefore hold so as to gain multiple perspectives and varied expertise in order to understand a situation or sequence of events, identify alternatives, make a decision, uncover risks, or assess consequences.
3. Meeting for special purpose, there may be times that everyone needs to be brought together for an announcement meeting which acknowledges the accomplishments of a group or an individual that deserves public recognition. Another occasion may announce when the practice has something to celebrate (launch of a new program, achievements of goals, finish of project on or ahead of time, promotions, etc.).
4. Education or Staff Training, staff training is another essential reason for meetings in organizations. As organization heads identify the training and development needs of staff, meetings are hereby conveyed in order to address work challenges brought about by poor performances, thus improving staff performances for the attainment of the overall goals and objectives of the organization. Meetings that are conveyed to improve staff performances on the job may be in form of seminars, workshops conferences, symposium and soon.

In addition, [The Information Newsletter \(2007\)](#) identified a list of purposes of staff meeting which may be useful to organizations especially parishes. These purposes include but are not limited to:

- a) Mission Alignment: The staff meeting is the place where the leaders can rehearse and remind others of the larger goal of the organization. It is the visioning task of the leader to bring clarity to the picture of the organization's mission or purpose. One of the central purposes of the staff meeting is to remember and rehearse the vision for the organization so that each staff member can find the way in which his or her part supports and deepens the mission of the whole.
- b) Developing Community: Staff members in a large organization are not commonly gathered in one place because their work is scattered over different areas within the organization. The fact that so much of the work of

each individual staff member is done without significant overlap in place, time, or constituency lends to the temptation and perception of working alone.

- c) **Information Sharing:** Staff meetings are principal times of sharing information. Every staff member must be intimated with necessary information as regards the organization's goals and objectives. Giving adequate information about the organization to staff members keep them abreast of the organization's progress and also motivates them, by giving them a sense of belonging and commitment to the organization as staff members.
- d) **Supervision of Group Work:** The staff meeting is an opportunity to invite the staff to conduct group formative evaluation. While a formative conversation may not be on the agenda every time the meetings are held, the staff meeting nonetheless is an opportune and often rare moment to do the reflective work of formative evaluation.
- e) **Role Renegotiation:** As work moves ahead, we all find that our job descriptions and assigned roles are necessarily malleable and need to be held loosely. Organizations at large, demand great interplay and flexibility. Corporations have long discovered that departments and workers that operate alone without connections to other departments or functions reduce productivity. On a similar but less formal level, work patterns can be negotiated at staff meetings. Staff members can be invited to state their needs during staff meetings and thus clue others as to how they might appropriately offer support or reduce distractions and stress. Staff meetings are appropriate clearinghouses for such statements of need.
- f) **Developing Staff Culture:** Every staff member has its own unique personality and culture. Formal or informal, introverted or extroverted, valuing give-and-take as a team or deferring to the authority of the leader, valuing seriousness and insight or valuing play and creativity, expecting polite harmony or expecting statements of directness. In the same manner, every organization is guided and constrained by a silent and tacit set of norms that are established to support her objectives. The staff meeting is a place, a platform, where norms can be tested and changed as the organizational head works with the staff.

[Duffy and Moran \(2011\)](#) posited that effective meetings start in the mind of the leader long before attendees show up. Preparation is a requirement for meeting success. Good preparation starts with identifying the purpose of the meeting. What is to be accomplished, who needs to be involved to accomplish this purpose, does this purpose require individuals to meet face-to-face, or can the meeting be accomplished through teleconferencing, or even email, if information does not need to be received simultaneously? A successful meeting begins with good preparation. This increases the likelihood that staff members will attend and actively participate, and leave feeling

that something valuable was accomplished. Timely follow-up after a meeting ensures that the decision reached at the meeting was accomplished and not lost. Some of the steps or processes towards conducting effective staff meetings include: decide on the purpose of the meeting, preparing and distribution of agenda, determine who needs to be at the meeting, determine the required length of the meeting, and find a location and time for the meeting. It must also be noted that the location of the meeting must be duly communicated to staff members in order to encourage participation (Duffy and Moran, 2011). Menard (2010) asserts that making meetings better is not simply a matter of ordering coffee and bagels. Productive, valuable, and engaging meetings require a clear goal, an open dialog, and a strong leader.

The role of management in Nigeria tertiary institution is to ensure that objectives of the institution are met through ideal managerial approach and effective staff meetings. For university management to have significant impact they must possess administrative and organizational skills for proper goal attainment. These skills could be leadership-oriented, planning skills, communication skills, decision-making skills, motivational skills etc. Study carried out by Abney, Dale, Yoshimi, Kello, Tylén and Fusaroli (2014) Nigerian higher education system has been witnessing an unprecedented disharmony among university staff members. This could be as a result of management strategies adopted by the head of the institutions. However, regular and effective staff meetings can help leaders solve the problems, this will go a long way to foster stronger bonds among staff members which can help the collegiality that can translate to institution effectiveness. With the above-mentioned facts, it is important to examine how management strategies determine effective staff meeting in Nigerian universities. Hence these study;

The following questions were raised to guide the study

What is the leadership behaviour towards conducting effective staff meetings? What are the various management strategies been used by HODs to ensure effectiveness in the staff meetings; and What is the most effective management strategy towards improving the effectiveness of staff meetings?

Method

The study adopted the descriptive research design using mixed method approach. The population for the study comprised all the 177 Heads of Departments and 1799 academic staff members in all public Universities located in Osun state. The sample for the study comprised 40 Heads of Departments and 60 academic staff members. Purposive sampling technique was adopted to select Obafemi Awolowo University, Ile-Ife and Osun State University, Osogbo because of the choice to choose one State and one Federal university. Simple random sampling technique was used to select five faculties from each University. From the selected Faculties, simple random sampling technique was also used to select twenty (20) Heads of Departments from each university given a total of forty (40) Heads of Departments; the justification for this technique was that each faculty and Head of department stands equal chance of being

selected. Convenience sampling technique was used to select sixty (60) academic staff members from the selected faculties. Two self-designed research instrument titled: Management Strategies and Effective Staff Meeting in University Interview Guide (MSESMU-IG) and Effective Staff Meeting Questionnaire (ESMQ) were used to gather data for the study. The first instrument was an interview guide which the researcher used to ask relevant questions on management strategies and effective staff meetings from the Heads of Department. The second instrument used was questionnaire. This questionnaire was in three sections; A, B, and C. Section A was on demographic data of the lecturers.

Section B contained items which concentrated on managerial strategies of heads for staff meetings while section C was on effectiveness of staff meetings. The reliability of the questionnaire was done using test-retest method of reliability and a coefficient value of (0.85) was obtained, this value was consider high enough for reliability. The researcher personally went to the universities selected for the study to collect the data. It took him four months to gather the data. Creditability of the interview was ensured. Quantitative analyzed was done using frequency counts, percentage, means and standard deviation, while content analysis was used for the qualitative aspect

Result and Discussion

Presentation and Analyses of Data

Research Question 1: what is the leadership behavior towards conducting effective staff meeting?

Table 1: Leadership Behaviour towards Conducting Effective Staff Meetings

S/N	Leadership Behaviour	N	Mean	Std. Deviation
Leadership Behaviour				
<i>Emotion</i>				
	Head of Department shows enthusiasm to meetings	54	3.5882	.70141
	Head of Department tells staff that they are doing well	54	2.4118	.92499
	Head of Department relates with staff closely in the meetings	54	3.2059	.94643
	Head of Department respects staff confidentiality	54	2.7941	.84493
	Head of Department communicates issues with staff honestly	54	2.7353	.96323
	Total		14.7353	3.19383
<i>Managing time and resources</i>				
	Head of Department tells staff to come to meetings early or leave late if required	54	2.7941	1.03805
	Head of Department delegates authority during busy periods	54	3.1176	1.17460
	Head of Department redistributes resources to manage high workload	54	2.7647	1.61543
	Head of Department provides time and space for staff to complete complex tasks	54	2.6765	1.24853

Head of Department sets effective deadlines	54	2.6765	1.31933
Total		14.0294	5.77080
<i>Following process and procedures</i>			
Head of Department produces work plan for staff	54	2.6765	1.06517
Head of Department sets regular performance reviews in the meeting	54	3.0588	1.04276
Head of Department demonstrates an understanding of work processes while in the meeting	54	2.8235	1.16698
Head of Department sees the process through from beginning to end	54	2.8529	1.20937
Head of Department follows due process in the meeting	54	2.7941	1.14890
Total		14.2059	4.98348
Grand Total		42.9706	13.21268

Table 1 showed leadership behavior towards conducting effective staff meeting. It was established that heads of departments show enthusiasm for work with mean value of 3.59 and standard deviation (SD) value of 0.70. This shows that staff are doing well with mean value of 2.41 and SD value of 0.93. It further established that Heads of Departments relates with staff closely in the meeting with mean value of 3.21 and SD value of 0.95, and that respects staff confidentiality with mean value of 2.79 and SD value of 0.85. Finally, Heads of Departments communicate issues with staff honestly with mean value of 2.74 and SD value of 0.96.

Furthermore, on managing time and resources; it was discovered that Heads of Departments tell staff to come to the meeting early or leave late if required, mean value is 2.79 and SD value of 1.04, Heads of Departments delegate authority during busy periods with mean value of 3.12 and SD value of 1.18. Also, Heads of Departments redistribute resources to manage high workload with mean value of 2.77 and SD value of 1.62, they provide time and space for staff to complete complex tasks with mean value of 2.68 and SD value of 1.25. They also set achievable deadlines with mean value of 2.68 and SD value of 1.32.

It was found that Heads of Departments produce work plan for staff with mean value of 2.68 and SD value of 1.07, and they set regular performance reviews with mean value of 3.06 and SD value of 1.04. Also, they demonstrate an understanding of work processes with mean value of 2.82 and SD value of 1.17, and that they see the process through from beginning to the end with mean value of 2.85 and SD value of 1.21, and that they follow due process in the meeting with mean value of 2.79 and SD value of 1.15. In conclusion, it was discovered that the leadership behavior towards conducting effective staff meetings was emotion with overall mean value of 14.74 and SD value of 3.19, followed by following process and procedures with overall mean value of 14.21 and SD value of 4.98, while managing time and resources with overall mean value of 14.03 and SD value of 5.77.

Research Question 2: What are the various management strategies that have been adopted by the head to ensure effectiveness in staff meetings?

Table 2: Various Management Strategies Adopted for Effective Staff Meetings

S/N	Management Strategies	Always	Often	Rarely	Never	Rank
		F (%)	F (%)	F (%)	F (%)	
Leadership-Oriented Strategy						
	Head of Department calls emergency meeting when there is something worth sharing	35 (64.7)	14 (26.5)	5 (8.8)	0 (0.0)	2 nd
	Head of Department delegates duties to member of staff	4 (8.8)	27 (50.0)	13 (23.5)	10 (17.6)	
	Head of Department manages administrative information with utmost confidentiality	22 (41.2)	22 (41.2)	5 (8.8)	5 (8.8)	
	Head of Department allows staff to do job the way they want	13 (23.5)	17 (32.4)	24 (44.1)	0 (0.0)	
	Head of Department welcomes ideas and feedback from staff	10 (17.6)	25 (47.1)	10 (17.6)	6 (17.6)	
Planning Strategy						
	Head of Department manages time and maintains the schedule meeting timing	8 (14.7)	27 (50.0)	19 (35.3)	0 (0.0)	5 th
	Head of Department engages in the use of management methodology	13 (23.5)	19 (35.3)	13 (23.5)	9 (17.6)	
	Head of Department suggests new way of completing assignments	22 (41.2)	14 (26.5)	18 (32.4)	0 (0.0)	
	Head of Department explains to staff how their work fits with expectations	13 (23.5)	24 (44.1)	17 (32.4)	0 (0.0)	
	Head of Department gives team members extra responsibilities	22 (41.2)	12 (23.5)	10 (17.6)	10 (17.6)	
Motivation Strategy						
	Head of Department ensures that all employees have the opportunity to take part in decision making in the meeting	13 (23.5)	32 (58.8)	9 (17.6)	0 (0.0)	3 rd
	Head of Department encourages team spirit	13 (23.5)	32 (58.8)	0 (0.0)	9 (17.6)	
	Head of Department ensures follow-up about what need to be achieved	13 (23.5)	41 (76.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	Head of Department shares staff achievements with the team and senior management	0 (0.0)	54 (100.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	
	Head of Department gives positive, constructive and specific feedback	0 (0.0)	25 (47.1)	19 (35.3)	10 (17.6)	
Communication Strategy						
	Head of Department circulates meeting agenda in ahead of staff meetings	17 (32.4)	32 (58.8)	5 (8.8)	0 (0.0)	3 rd
	Head of Department encourage interpersonal relationship	40 (73.5)	9 (17.6)	5 (8.8)	0 (0.0)	
	Does Head of Department exercise exemplary attitude	10 (17.6)	40 (73.5)	4 (8.8)	0 (0.0)	
	Head of Department holds regular one-on-one meetings when needed	22 (41.2)	32 (58.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	

Head of Department informs staff how to contact them when they are not in the office	22 (41.2)	32 (58.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 st
Decision Making Strategy					
Head of Department constructively resolves conflict that arises during the meeting	13 (23.5)	28 (52.9)	13 (23.5)	0 (0.0)	4 th
Head of Department reviews decisions for effective implementation	18 (32.4)	23 (44.1)	0 (0.0)	13 (23.5)	
Head of Department suggest concrete means for improving employees' wellbeing at staff meetings	5 (8.8)	49 (91.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	
Head of Department produces work plan for staff	5 (8.8)	49 (91.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	
Head of Department sets regular performance reviews	5 (8.8)	17 (32.4)	19 (35.3)	13 (23.5)	

Table 2 showed the various management strategies that have been adopted by the Heads of Departments to ensure effectiveness in staff meetings. From the items analyzed, it was established that Heads of Departments always call emergency meeting when there is something worth sharing 22 (64.7%), and that they often delegate duties to member of staff 17 (50.0%). It further established that Heads of Departments always manage administrative information with utmost confidentiality 14 (41.2%), and rarely allows staff to do job the way they want 15 (44.1%). It also showed that Heads of Departments often welcome ideas and feedback from staff 16 (47.1%).

Furthermore, on Planning Strategy; it was discovered that Head of Department often manage time and maintain the schedule meeting timing 17 (50.0%), and often engage in the use of management methodology 12 (35.3%). Also, it showed that Head of Department always suggest new way of completing assignments 14 (41.2%), they often explain to staff how their work fits with expectations 15 (44.1%). Head of Department always give team members extra responsibilities 14 (41.2%). It could be seen that the results on Motivation Strategy showed that Head of Department often ensure that all employees have the opportunity to take part in decision making in the meeting 20 (58.8%), and often encourage team spirit 20 (58.8%). Also, Head of Department often ensure follow-up about what need to be achieved 26 (76.5%), that they often share staff achievements with the team and senior management 34 (100.0%). Head of Department often gives positive, constructive and specific feedback 16 (47.1%).

Analysis also showed responses of the respondents towards Communication Strategy; Head of Department often circulate meeting agenda ahead of staff meetings 20 (58.8%), and they always encouraged interpersonal relationship 25 (73.5%). Also, Heads of Departments often exercise exemplary attitude 25 (73.5%), and they often hold regular one-on-one meetings when needed 20 (58.8%). Furthermore, Heads of Departments often inform staff how to contact them when they are not in the office 20 (58.8%). The results further showed responses of the respondents towards Decision Making Strategy; Heads of Departments often constructively resolved conflict that

arises during the meeting 18 (52.9), and they often review decisions for effective implementation 15 (44.1%). Also, Heads of Departments often suggest concrete means for improving employees' wellbeing at staff meetings 31 (91.2%), they often produce work plan for staff 31 (91.2%). Finally, Heads of Departments rarely sets regular performance reviews 12 (35.3%).

In conclusion, the result revealed that all the identified management strategies were adopted by the head to ensure effectiveness in staff meetings.

Research Question 3: What is the most effective management strategy towards improving the effectiveness of staff meetings?

Table 3: Effective Management Strategies towards Effective Staff Meetings

S/N	Management Strategies	Mean	Std. Deviation
Leadership-Oriented Strategy			
	Head of Department calls emergency meeting when there is something worth sharing	3.5588	.66017
	Head of Department delegate duties to member of staff	2.5000	.89612
	Head of Department manage administrative information with utmost confidentiality	3.1471	.92548
	Head of Department allows staff to do job the way they want	2.7941	.80827
	Head of Department welcomes ideas and feedback from staff	2.6471	.98110
	Total	14.6471	4.27114
Planning Strategy			
	Head of Department manage time and maintain the schedule meeting timing	2.7941	.68664
	Head of Department engage in the use of management methodology	2.6471	1.04105
	Head of Department suggest new way of completing assignments	3.0882	.86577
	Head of Department explains to staff how their work fits with expectations	2.9118	.75348
	Head of Department gives team members extra responsibilities	2.8824	1.14851
	Total	14.3236	4.49545
Motivation Strategy			
	Head of Department ensure that all employees have the opportunity to take part in decision making in the meeting	3.0588	.64860
	Head of Department encourage team spirit	2.8824	.97746
	Head of Department ensure follow-up about what need to be achieved	3.2353	.43056
	Head of Department shares staff achievements with the team and senior management	3.0000	.00000
	Head of Department gives positive, constructive and specific feedback	2.2941	.75996
	Total	14.4706	2.81658
Communication Strategy			
	Head of Department circulate meeting agenda in ahead of staff meetings	3.2353	.60597
	Head of Department encourage interpersonal relationship	3.6471	.64584

Head of Department exhibits exemplary attitude	3.0882	.51450
Head of Department holds regular one-on-one meetings when needed	3.4118	.49955
Head of Department informs staff how to contact them when they are not in the office	3.4118	.49955
Total	16.7942	2.76541
Decision Making Strategy		
Head of Department constructively resolved conflict that arises during the meeting	3.0000	.69631
Head of Department review decisions for effective implementation	2.8529	1.13170
Head of Department suggests concrete means for improving employees' wellbeing at staff meetings	3.0882	.28790
Head of Department produces work plan for staff	3.0882	.28790
Head of Department sets regular performance reviews	2.2647	.93124
Total	14.294	3.33505

Table 3 showed the most effective management strategy towards improved effective staff meetings. Using the item analysis, it was established that for Leadership-Oriented Strategy; Heads of Departments call emergency meeting when there is something worth sharing with mean value of 3.56 and SD value of 0.66, and that they delegate duties to member of staff with mean value of 2.50 and SD value of 0.90. It further showed that Heads of Departments manage administrative information with utmost confidentiality with mean value of 3.15 and SD value of 0.93, and that they allow staff to do job the way they want with mean value of 2.79 and SD value of 0.81. It also showed that Heads of Departments welcomes ideas and feedback from staff with mean value of 2.65 and SD value of 0.98;

Furthermore, on Planning Strategy; it was discovered that Heads of Departments manage time and maintain the schedule meeting timing with mean value of 2.79 and SD value of 0.69, and engage in the use of management methodology with mean value of 2.64 and SD value of 1.04. Also, it showed that Heads of Departments suggest new way of completing assignments with mean value of 3.09 and SD value of 0.87, they explain to staff how their work fits with expectations with mean value of 2.91 and SD value of 0.75. Heads of Departments gives team members extra-role responsibilities with mean value of 2.88 and SD value of 1.15.

It was observed that the results on Motivation Strategy showed that Heads of Departments ensure that all employees have the opportunity to take part in decision making in the meeting with mean value of 3.06 and SD value of 0.65, and they encourage team spirit with mean value of 2.88 and SD value of 0.98. Also, Heads of Departments ensure follow-up about what need to be achieved with mean value of 3.24 and SD value of 0.43, and that they share staff achievements with the team and senior management with mean value of 3.00 and SD value of 0.00. Head of Department gives positive, constructive and specific feedback with mean value of 2.29 and SD value of 0.76.

Furthermore, Heads of Departments shows understanding when giving feedback on things that haven't gone well with mean value of 3.06 and SD value of 0.65, and that they often recognize both team and individual contribution and performance with mean value of 2.91 and SD value of 0.67.

Analysis also showed responses of the respondents towards Communication Strategy; Head of Department circulate meeting agenda ahead of staff meetings with mean value of 3.24 and SD value of 0.61, they encourage interpersonal relationship with mean value of 3.65 and SD value of 0.65. Also, Heads of Departments exercise exemplary attitude with mean value of 3.09 and SD value of 0.52.

Finally, Head of Department asks staff how they can improve their job enjoyment with mean value of 3.24 and SD value of 0.61, and they often listen to what staff has to say with mean value of 3.00 and SD value of 0.00.

The results further showed responses of the respondents towards Decision Making Strategy; Heads of Departments constructively resolved conflicts that arise during the meeting with mean value of 3.00 and SD value of 0.70, and they review decisions for effective implementation with mean value of 2.85 and SD value of 1.13. Also, Heads of Departments suggest concrete means for improving employees' wellbeing at staff meetings with mean value of 3.08 and SD value of 0.29, and they produce work plan for staff with mean value of 3.08 and SD value of 0.29. Furthermore, Heads of Departments sets regular performance reviews with mean value of 2.27 and SD value of 0.93.

In conclusion, it was discovered that the most effective management strategy towards improved effective staff meetings is Communication Strategy with overall mean value of 16.7942 and SD value of 2.276541, followed by Leadership-Oriented Strategy with overall mean value of 14.6471 and SD value of 4.27114, Motivation Strategy with overall mean value of 14.4706 and SD value of 2.81658, Decision Making Strategy with overall mean value of 14.294 and SD value of 3.33505 and Planning Strategy with overall mean value of 14.3236 and SD value of 4.49545.

Qualitative Reports

Research questions 1: what is leadership behaviour toward conducting effective staff meeting?

The interaction with the Head of Departments (HoDs) showed that HoDs leadership behavior towards staff meeting is effective because they served members of staff prompt notice of meeting through print media, text message, circular, What's app and other means of getting the staff members informed of the date, venue and time of meeting. This is done to ensure that reasonable members of staff that can form quorum present before the commencement of the meeting. The HoDs are democratic enough in dealing with staff members in the meeting because they allowed the staff members to take active part in the decision making on issues relating to their personal lives and departmental issues. There no doubt that no organization is free from conflict

especially in the staff meeting but what distinguished organization from one another are the approaches towards settlement of the conflict.

It was established from the interaction with HoDs in Obafemi Awolowo University and Osun State University that no lopsidedness while settling conflict in the staff meeting because HoDs strike balance between or among the aggrieved parties involved so that nobody will feel being cheated. To make the staff meeting conducive, HoDs allowed the individual to express his/her view during the meeting and act with appropriate measure of openness, maturity and transparency to ensure that nobody is left behind. To crown it all, HoDs in Obafemi Awolowo University and Osun State University take the issue of staff welfare with utmost seriousness while taking decision in the meeting. Besides, they organised refreshment to make the meeting interesting for the staff members.

Research question 2: What are the various management strategies been used by HODs to ensure effectiveness in the staff meeting?

From the interaction with HoDs in Obafemi Awolowo University and Osun State University helped the research to infer that HoDs adopted both democratic and autocratic management strategies to ensure effectiveness in the staff meeting depending on situation and atmosphere of the meeting. They adopted democratic management strategies when they allowed all staff members in the meeting to participate activity in the decision making. Sometimes, HoDs delegate responsibility to the staff member that is capable to preside over the meeting especially the staff that has insubordination of interest. HoDs are modest and magnanimous enough while using power and authority in earring staff by calling them to order discussing their misbehaviour in the staff meeting individually so that such actions and inactions will not reoccur. Sometimes, HoDs in Obafemi Awolowo University, Ile-Ife and Osun State University adopt communication management strategy to deal with issues that need stringent approach so that orderliness will be maintained in the meeting. From the interactions with the HoDs it was established that some HoDs instructed the staff members involved in the conflict to keep quit so that the issue will not go out of hands.

Research question 3: What is the most effective management strategy towards improving the effectiveness of the staff meeting?

It was established from the discussion with the HoDs in Obafemi Awolowo University and Osun State University that the best management strategy to ensure effectiveness in the staff meeting was communication management strategy because it afforded the staff members ample opportunities to express themselves and partake actively in decision making in the departmental and their personal affair. From the discussion with the HoDs it was establish that democratic management strategy in the staff meeting helps to ensure smooth running of the department because it affords them to see themselves as bonafide members of the department.

Discussion

It was discovered that the leadership behavior towards conducting effective staff meetings was emotion with overall mean value of 14.74 and SD value of 3.19. This is in line with Goleman, Goleman, Boyatzis and McKee (2002) that the ability to engage members of a staff and bring them on board is called emotional intelligence. This is reflected in the role of a transformational leader as he or she affects feelings of trust, loyalty and enthusiasm in followers. An emotionally intelligent leader does not only empathize with emotions, but also expresses them for the group. Effective emotional leadership engages followers' emotional capabilities, creating a mind-set prepared for creative problem solving, optimism, flexibility and productivity. Contrary to the findings of Hargreaves (2003) that transformation implies a profound or fundamental change, a metamorphosis that involves some radical innovation, not just incremental innovation was observed. Thus, it is fair to anticipate that elements of transformational leadership would be present in circumstances of growth, development, or change. Hallinger, (2003) also contradicted the findings that Transformational leaders are those who stimulate and inspire followers to both achieve extraordinary outcomes and develop their own leadership capacity.

This study found the various management strategies adopted by the head to ensure effectiveness in staff meetings are leadership-oriented strategy, communication strategy, planning strategy, decision-making strategy, democratic strategy, autocratic strategy and motivational strategy. To corroborate these findings Otamiri, Isaiah and Wori, (2002) affirmed that it should be ensured that there is clarity regarding the date, venue and time of meeting. There are five major strategies that headship is required to possess for effective coordination of staff meetings. These strategies include leadership-oriented strategy, communication strategy, planning strategy, decision-making strategy and motivational strategy.

Myrsiades (2000), also supported the finding that leaders can play a facilitator role in meetings which can be achieved by acting as a central person who determines and leads the discussions. The behaviors of leaders can be divided into three categories namely task oriented behaviors, relationship-oriented behaviors and meeting mechanics. Fullan (2002) noted that there are a variety of leadership styles utilized by leaders. Many of the leadership strategies have some similarities.

It was discovered from the study that the most effective management strategy towards improved effective staff meetings is Communication Strategy because it afforded the staff members ample opportunities to express themselves and partake actively in decision making in the departmental and their personal affair. To corroborate this, Otamiri, Isaiah and Wori, (2002) argued in support of the findings that communication is a basic administrative responsibility of the head in ensuring that objectives of staff meetings are achieved. Communication is the process of sharing information and exchange of significant messages, ideas, attitudes, and feelings in ways that produce a degree of understanding between two or more people. Mgbekem,

(2004) also affirmed that without proper leadership and free flow communication, the organization will exist for many years without achieving the goals of the organization.

Conclusion

The study concluded that leadership behavior toward conducting effective staff meetings are emotion, managing time and resources and following process and procedure. The various management strategies adopted by the HoDs to ensure effectiveness in staff meetings are leadership-oriented strategy, communication strategy, planning strategy, decision-making strategy, and motivational strategy. The most effective management strategy towards improved effective staff meetings is communication strategy because it afforded the staff members ample opportunities to express themselves and partake actively in decision making in the departmental and their personal affairs.

Based on the research findings of this study, it is thus recommended that the heads of departments should boost communication strategy as a means of enhancing effectiveness of staff meetings. Also, the heads of departments should operate an open-door policy to allow for free flow of information to promote unity and co-operation among the staff. Finally, HODs should be flexible in most cases, adopting strategies that is best approach the situation in the staff meetings. However, further researchers could also do the research in colleges of education, polytechnic, monotechnic, primary and secondary school system

References

- Abney, D. H., Dale, R., Yoshimi, J., Kello, C. T., Tylén, K., & Fusaroli, R. (2014). Joint perceptual decision-making: a case study in explanatory pluralism. *Frontiers in psychology*, 5, 1-12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00330>
- Adegbite J. G. O. (2007). The education reform agenda: Challenges for tertiary education administration in Nigeria; being a paper presented at the sixth annual seminar of the Conference of Registrars of Colleges of Education in Nigeria (South West Zone) at the College of Education, Ikere-Ekiti, Ekiti State.
- Adeyemi, T. O. (2008). The influence of administrative strategies on the effective management of human resources in secondary schools in Ondo State, Nigeria. *International Journal Studies in Educational Administration. Journal of the Commonwealth Council for Educational Administration and Management*, 36 (2), 80-90.
- Bain, G. (2004). *Leading and managing universities*. European university association/EFMD Workshop UCD, 27 February 2004.
- Bennis, W. (2009). *Becoming a leader: The leadership classic*. 20th Anniversary Edition. Basic Books, A member of Perseus Books Group, New York.

- Cook W. E. (2006). How to run an effective staff meeting. 38th annual ASPSN convention curricula.
- Daramola, A. & Amos, T. (2016). Management and leadership in Nigerian universities. *FUTA Journal of Management and Technology: Maiden Edition*, 6 (7), 1-16.
- Duffy, G. L. & Moran, J. W. (2011). Ingredients for effective meetings and team communication.
- Eskandari, A. (2010). From localization to internationalization to globalization or vice versa: Direction of campus leadership in the 21st Century: A dynamic campus leadership. *Journal of Leadership and Management in Higher Education*, 1 (3), 123-130.
- Ekundayo, H. & Ajayi, I. (2009). Towards effective management of university education in Nigeria. *International NGO journal*, 4 (8), 342-347. <https://doi.org/10.5897/INGOJ.9000154>
- Fullan, M. (2002). *The new meaning of educational change* (third edition). Teachers College Columbia University, New York, NY.
- Egwunyenga, E. J. (2006). *Essential of school administration*. Benin City: Justice Jeco Publishers.
- Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (2002). The emotional reality of teams. *Journal of Organizational Excellence*, 21 (2), 55-65. <https://doi.org/10.1002/npr.10020>
- Hallinger, P. (2003). Leading education change: Reflections on the practice of instructional and transformational leadership. *Cambridge journal of education*, 33 (3), 329-351.
- Hargreaves, D. (2003). From improvement to transformation. Paper presented at the international congress for school effectiveness and improvement, Sydney, Australia.
- Ibukun W. O. (1997). *Educational management: theory and practice*. Ado-Ekiti: Green Line Publishers.
- Menard, J. L. (2010). A literature review of how faculty meetings can become more successful so staff development can be enhanced. A dissertation submitted in partial fulfilment of the requirements for the degree of Master of Arts in Education at Northern Michigan University.
- Mgbekem S. J. A. (2004). *Management of university education in Nigeria*. Calabar: University of Calabar (UNICAL) Press.
- Okojie J. A. (2007). Higher education in Nigeria. Being a paper presented at education in Africa Day, held at House of Commons palace of Westminster, London. Retrieved from [http://www.nucnigeriainfo/es%20houseof commons.ppt](http://www.nucnigeriainfo/es%20houseof%20commons.ppt)

- Otamiri, B. Isaha, J. & Wori, C. (2002). How to run an effective staff meeting. 38th annual ASPSN convention curricula.
- Oyeniya, O. I. (2011). Human resource management in Nigerian universities Unpublished Ph.D.
- The Information Newsletter (2007). The purposes of staff meetings. Adapted from when Moses meets Aaron: Staffing and supervision in large congregations. Available at: <http://www.archphila.org/pastplan/INDEX/InFormationindex.html>

Manajemen *public relation* dan strategi lembaga pendidikan Islam dalam membangun citra lembaga

Irma Indriani, Syamsudin

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Indonesia

*Correspondence:  syamhs@umy.ac.id

Article history:

Received

March 8, 2023

Reviewed

March 15, 2023

Accepted

March 24, 2023

ABSTRACT

Purpose – The objectives of this research are: 1) to find out the public relation management in building the image of MTs "Andalusia" Boarding School Banjarnegara, 2) to find out the strategy of MTs "Andalusia" Boarding School in building the institution image.

Method – The approach used was qualitative and the type of research was descriptive qualitative. The subject of the research was the Leader of the Institution "Andalusia" Banjarnegara, the Headmaster, the employee/ school operator, the teachers/ academic advisors of the classes, the students, the parents/ the guardians of the students, and the people in the environment of MTs "Andalusia" Boarding School Banjarnegara. The data collecting techniques were interview, observation, and documentation. The data analyses used were data reduction, presentation, and conclusion drawing.

Findings – the research results are: 1) MTs "Andalusia" Boarding School Banjarnegara has carried out the function of public relation management well even though there has not been the division of public relation in the structure of the organization, 2) The public relation activity is carried out by all civitas academia in MTs "Andalusia" Boarding School Banjarnegara by the management including planning, organizing, implementation, and controlling the public relation activity well, 3) MTs "Andalusia" Boarding School Banjarnegara is building the image of the institution as in the fact by focusing the achievements of the school along with the quality improvement, 4) The efforts of MTs "Andalusia" Boarding School Banjarnegara in building the image of the institution include the activity of the opinion building, the school publication, and the education marketing.

Keywords. Public Relation Management, Image Building Strategy, Islamic Education Institution

Histori Artikel:

Diterima

8 Maret 2023

Ditinjau

15 Maret 2023

Disetujui

24 Maret 2023

ABSTRAK

Tujuan – Tujuan penelitian ini adalah: 1) untuk mengetahui manajemen public relation dalam membangun citra MTs "Andalusia" Boarding School Banjarnegara, 2) untuk mengetahui strategi MTs "Andalusia" Boarding School Banjarnegara dalam menumbuhkan citra lembaga.

Metode – Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kualitatif. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif deskriptif. Subyek penelitian ini adalah pimpinan Yayasan Pendidikan Islam "Andalusia" Banjarnegara, kepala madrasah, karyawan/operator madrasah, guru/wali kelas, siswa, orang tua/wali siswa, dan warga sekitar MTs "Andalusia" Boarding School Banjarnegara. Teknik Pengumpulan Data adalah Wawancara, Observasi dan

Dokumentasi. Analisis Data yang digunakan yaitu Reduksi Data, Penyajian dan Penarikan Kesimpulan.

Hasil – hasil penelitian ini adalah: 1) MTs “Andalusia” Boarding School Banjarnegara telah melaksanakan fungsi manajemen public relation dengan baik, walaupun belum terbentuk divisi hubungan masyarakat dalam struktur keorganisasian, 2) Kegiatan public relation dilaksanakan oleh seluruh civitas academia di MTs “Andalusia” Boarding School Banjarnegara dengan pengelolaan manajemen meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian kegiatan public relation yang baik, 3) MTs “Andalusia” Boarding School Banjarnegara membangun citra lembaga yang sesuai dengan kenyataan dengan fokus menunjukkan prestasi dan pencapaian madrasah yang diiringi dengan perbaikan mutu, 4) Upaya MTs “Andalusia” Boarding School Banjarnegara dalam menumbuhkan citra lembaga meliputi kegiatan pembentukan opini, publikasi madrasah dan pemasaran pendidikan

Keywords: manajemen *public relation*; strategi pembentukan citra; lembaga pendidikan Islam

Copyright ©2023 by Authors.

Published by KURAS institute



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Pendahuluan

Pendidikan menjadi salah satu hal terpenting bagi individu maupun masyarakat. Keberadaan lembaga pendidikan Islam di Indonesia menjadi salah satu wadah untuk menjembatani kegiatan penyampaian pendidikan. Terutama masyarakat semakin memperhatikan keberadaan lembaga pendidikan Islam setelah disahkannya Undang-undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS). Dalam Undang-undang tersebut mengakui bahwa lembaga pendidikan Islam setara dengan lembaga formal lain yang berada dalam Kementerian Pendidikan Republik Indonesia (Indrioko, 2015: 265). Meskipun lembaga pendidikan Islam telah mendapat pengakuan tersebut tidak menjamin bahwa lembaga pendidikan Islam bisa terus berjalan dengan baik. Terutama seiringnya perubahan zaman muncul berbagai tantangan yang terus dialami lembaga pendidikan Islam. Salah satu tantangan yang dihadapi lembaga pendidikan Islam adalah untuk mempertahankan eksistensinya sebagai lembaga pendidikan dengan basis nilai-nilai ke-Islamannya (Indrioko 2015: 265). Untuk itu maka lembaga pendidikan harus mampu meningkatkan kualitas atau mutu dari lembaga pendidikan Islam tersebut.

Perbaikan mutu lembaga pendidikan Islam tidak bisa terlepas dari peran masyarakat. Masyarakat sebagai konsumen pendidikan secara luas sangat berpengaruh terhadap keberlangsungan suatu lembaga pendidikan (Ikhwan, 2018: 3). Tanpa peran masyarakat sangat sulit lembaga pendidikan Islam dapat berkembang. Dimana perbaikan mutu yang dilakukan lembaga pendidikan Islam dapat memberikan dampak pada terciptanya citra yang baik (Indrioko 2015: 265). Membahas tentang pembentukan citra maka tidak bisa terlepas dari kegiatan hubungan masyarakat atau

public relation (Mundiri (2019: 58). Bila dikaitkan dengan pembentukan citra lembaga pendidikan Islam maka kegiatan *public relation* tidak bisa terlepas dari kegiatan pembentukan opini, *marketing* maupun publikasi madrasah. Dengan tujuan untuk mengenalkan lembaga pendidikan kepada masyarakat luas sehingga mampu menarik minat pelanggan ataupun konsumen untuk menggunakan layanan atau jasa yang ditawarkan (Indrioko, 2015: 267). Maka, lembaga pendidikan Islam harus mampu menyusun serangkaian program *public relation* terkait unsur-unsur tersebut dengan memfungsikan manajemen yang baik.

Permasalahan saat ini masih banyak lembaga pendidikan Islam di Indonesia yang belum mampu memaksimalkan fungsi manajemen dengan baik. Tapi, tidak sedikit pula yang sudah mampu mengelola manajemen lembaganya dengan baik. Salah satunya adalah MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara. Lembaga pendidikan Islam ini didirikan di bawah yayasan pendidikan Islam yaitu Yayasan Pendidikan Islam "Andalusia" Banjarnegara. Pada awal berdirinya lembaga pendidikan Islam ini diperuntukkan untuk anak-anak yatim, piatu dan duafa terkhusus anak laki-laki. Namun, karena prestasinya yang mampu bersaing dengan lembaga-lembaga pendidikan lain. Sehingga, masyarakat meminta lembaga pendidikan Islam ini membuka jalur reguler. Sejak tiga tahun terakhir setelah dibukanya jalur tersebut, minat masyarakat terhadap lembaga pendidikan Islam ini semakin tinggi dibuktikan calon peserta didik meningkat setiap tahunnya. Bahkan berasal dari berbagai kota dan provinsi yang ada di Indonesia.

Dengan penjabaran tersebut maka dapat diketahui bahwa lembaga pendidikan ini mampu mendapat perhatian dan kepercayaan dari masyarakat. Hal ini tidak bisa terlepas dari pengelolaan manajemen yang baik dari MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara. Sehingga dari uraian di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang manajemen *public relation* dan strategi lembaga pendidikan dalam membangun citra lembaga. Sehingga fokus penelitian ini ada pada manajemen *public relation* dan strategi lembaga pendidikan Islam dalam membangun citra lembaga dalam hal ini citra positif di MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan permasalahan antara lain: 1) Bagaimana manajemen *public relation* di MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara dalam membangun citra lembaga?, 2) Bagaimana strategi yang digunakan MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara dalam membangun citra lembaga?

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui proses manajemen (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian) kegiatan *public relation* di MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara dan strategi yang digunakan MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara dalam membangun citra lembaga. Sedangkan manfaat dari penelitian ini antara lain: 1) manfaat secara teoritis penelitian ini dapat dijadikan sebagai kajian untuk menambah pengetahuan dan sumbangan dalam kajian untuk penelitian selanjutnya yang khusus membahas tentang manajemen *public relation* dan strategi lembaga pendidikan Islam dalam membangun citra

lembaga. 2) manfaat praktis bagi masyarakat wawasan dan pemahaman terutama bagi peneliti dan pembaca sehingga dapat menjadi salah satu masukan apabila ditemukan masalah yang terkait dikemudian hari, untuk lembaga pendidikan bermanfaat untuk dijadikan masukan dan pertimbangan dalam upaya membangun citra MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara. Selain itu penelitian ini dapat menjadi media untuk promosi agar masyarakat luas semakin mengenal MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara.

Penelitian ini bukanlah penelitian pertama. Sehingga, penelitian ini telah melakukan tinjauan dari penelitian sebelumnya yang berbentuk jurnal. *Pertama*, penelitian ini berjudul "*Strategi Public relation dalam Membangun Citra Positif (Studi Empiris Pada Pondok Pesantren Modern Darul Amanah Sukorejo Kabupaten Kendal)*" oleh Alem Joko Pamungkas dan Hasta Mardi Setiawan tahun 2018. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan bertujuan untuk mendeskripsikan strategi *public relation dalam* membangun citra positif di Pondok Pesantren Modern Darul Amanah Sukorejo Kabupaten Kendal. Hasil penelitian diketahui bahwa terdapat lima upaya yang dilaksanakan bidang kehumasan untuk menumbuhkan citra yang baik.

Kedua, Mohammad Hasan (2017) berjudul "*Manajemen Public relation dalam Membangun Citra dan Konsistensi Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (Studi Pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syaikhona Moh. Kholil Bangkalan)*". Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan manajemen *public relation* Sekolah Tinggi Agama Islam Syaikhona Moh. Kholil Bangkalan dalam membangun citra dan konsistensinya. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini diketahui bahwa *public relation* Sekolah Tinggi Agama Islam Syaikhona Moh. Kholil Bangkalan telah memfungsikan peran manajemen *public relation* dengan baik dan strategi dalam meningkatkan citra lembaga adalah dengan memanfaatkan modal nama besar Moh. Kholil, peningkatan pelayanan pendidikan, melakukan kerja sama serta melakukan komunikasi publik melalui pers, media, poster, dan sarana komunikasi.

Ketiga, "*Peran Humas Dalam Meningkatkan Citra Sekolah Di SMK YPE Sumpiuh Kabupaten Banyumas*". Penelitian ini ditulis oleh Israyati Tresna Ningsih dan Hengky Pramusinto tahun 2017. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif. Penelitian ini bertujuan untuk membahas kegiatan humas dalam meningkatkan citra sekolah di SMK YPE Sumpiuh serta menggali upaya yang dilakukan dalam mengatasi kendala. Hasil penelitian ini diketahui bahwa peran dari humas di SMK YPE Sumpiuh sudah cukup maksimal yang diwujudkan melalui kegiatan bakti dilingkungan sekolah, menjalin kerja sama, melaksanakan kegiatan HUT sekolah dengan warga internal maupun eksternal sekolah, promosi di SMP dan turut serta dalam kegiatan sosial keagamaan yang diadakan masyarakat. Secara keseluruhan persamaan dari beberapa tinjauan pustaka di atas adalah terkait dengan pembahasan manajemen *public relation* maupun strategi dalam membangun citra lembaga pendidikan. Hanya saja penelitian terdahulu hanya membahas salah satu dari pembahasan tersebut dan hanya berfokus pada strategi yang dilaksanakan oleh bagian hubungan masyarakat yang ada di suatu lembaga yang menjadi subjek penelitian.

Metode

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menekankan pada pemahaman mengenai masalah-masalah dalam kehidupan sosial berdasarkan kondisi realitas atau natural *setting* yang holistik, kompleks dan rinci (Anggito dan Setiawan, 2018: 9). Jenis penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif sendiri merupakan suatu penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif (Aditya, 2013: 3). Sehingga penelitian ini dipilih untuk menyajikan data sistematis dan faktual mengenai fakta lapangan dari keadaan subjek yang ada di lapangan untuk diteliti dan tidak memerlukan data dalam bentuk angka.

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara Jalan Lapangan Krida Remaja Sokaandi Banjarnegara Jawa Tengah. Subjek penelitian ini meliputi pihak internal MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara yang berhubungan dengan kegiatan *public relation* yang meliputi kepala madrasah, pimpinan Yayasan Pendidikan Islam Andalusia dan operator madrasah sebagai informan utama dan wali kelas/guru sebagai informan tambahan. Selain pihak internal subjek penelitian ini juga meliputi pihak eksternal yaitu orang tua peserta didik dan masyarakat sekitar MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara. Hal ini peneliti lakukan karena pokok penelitian ini terkait manajemen *public relation* dan kegiatan membangun citra Lembaga maka tidak bisa dipisahkan dari pihak ketiga yaitu orang tua/wali siswa dan masyarakat. Selain itu informasi yang didapatkan dari informan tambahan ini juga dijadikan sebagai triangulasi data yang berfungsi sebagai penguat dari hasil wawancara dengan informan utama. Teknik analisis data menggunakan analisis interaktif miles & huberman yang terdiri dari beberapa proses yaitu.

Hasil dan Pembahasan

Manajemen *Public Relation* MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara dalam Membangun Citra Lembaga

Public relation merupakan rangkaian kegiatan yang dilakukan organisasi atau lembaga dengan tujuan untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat ataupun pihak-pihak tertentu diluar organisasi tersebut agar mendapat dukungan secara sadar dan sukarela (Bakri, Harun dan Ibrahim, 2017). Fungsi *public relation* sendiri dimanfaatkan MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara sebagai strategi dalam membangun citra lembaga walaupun dalam struktur keorganisasian belum ada bagian *pubic relation* atau hubungan masyarakat (Hasil wawancara dengan Bapak Anton Zaeni Noor M.Si., selaku Kepala Madrasah MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara pada tanggal 19 Juni 2019). Agar kegiatan *public relation* dapat dilaksanakan dengan maksimal maka memerlukan manajemen yang baik. Menurut Schermerhorn proses manajemen yang harus dijalankan oleh seorang manajer adalah *planning* (perencanaan), *organizing* (pengorganisasian), dan *controlling*

(pengendalian) (Febriyanto dan Triana, 2015).

Perencanaan (Planning)

Perencanaan kegiatan *public relation* yang ada di MTs "Andalusia" *Boarding School*/Banjarnegara dilaksanakan bersamaan dengan perencanaan kegiatan lainnya melalui rapat yang mengikut sertakan guru, karyawan, maupun pihak yayasan dan pondok. Setelah itu disosialisasikan kepada orang tua/ wali siswa. Dari hasil penelitian ditemui bahwa pada perencanaan kegiatan *public relation* yang dilaksanakan di MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara meliputi: a) kegiatan menyusun rencana program dilaksanakan jangka panjang dan pendek atau harian, b) menentukan target dan sasaran kegiatan *public relation*, c) menentukan anggaran dana.

Hal-hal yang dilaksanakan MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara dalam perencanaan kegiatan *public relation* ini selaras dengan pendapat Mohammad Hasan (2017: 39) bahwa dalam perencanaan meliputi kegiatan menetapkan apa yang dicapai, bagaimana mencapai, berapa lama, berapa orang yang diperlukan, dan berapa jumlah biayanya. Selain itu dalam perencanaan juga meliputi perencanaan kegiatan jangka pendek, menengah dan panjang.

Pengorganisasian (Organizing)

Dari hasil penelitian diketahui bahwa MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara belum memiliki divisi atau bagian tersendiri yang khusus bertugas melaksanakan kegiatan *public relation* dalam struktur keorganisasiannya. Padahal idealnya dalam sebuah lembaga memiliki petugas atau divisi bagian hubungan masyarakat sehingga dapat memaksimalkan kegiatan *public relation*. Hal ini sejalan dengan pendapat Hermawati (2017: 5) bahwa lembaga pendidikan menunjuk petugas *public relation* dan para petugas merumuskan organisasi atau struktur dan komunikasi sehingga memaksimalkan terciptanya saling pengertian yang lebih baik antara lembaga dengan khalayaknya. Sedangkan, pelaksana kegiatan *public relation* di MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara dilakukan oleh seluruh guru dan karyawan secara bergantian sesuai dengan kegiatan atau program. Dalam pengorganisasian kegiatan publikasi dilaksanakan pada rapat koordinasi yang dipimpin kepala sekolah. Dalam rapat tersebut membahas pembentukan kepanitiaan, membagi tugas, menunjuk penanggung jawab dan selanjutnya kepanitiaan tersebut berkoordinasi lagi dengan kepala sekolah. Hal ini sejalan dengan pendapat Hasan (2017: 39) pengorganisasian adalah mencakup pembagian tugas kepada masing-masing pihak, membentuk bagian, mendelegasikan, menetapkan wewenang dan tanggung jawab, sistem komunikasi serta mengkoordinasikannya.

Pelaksanaan (Actuating)

Pelaksanaan kegiatan *public relation* di MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara mengikut sertakan siswa, guru, karyawan, kepala madrasah, pimpinan yayasan, direktur pondok bahkan orang tua/wali siswa. Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Hasan (2017: 33) dalam sebuah lembaga pendidikan yang harus

menjadi *public relation* adalah semua orang yang libat proses pembelajaran, meliputi pimpinan/kepala seklah/madrasah, guru, siswa, seluruh karyawan yang ada dalam lembaga pendidikan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian berikut ini pelaksanaan kegiatan *public relation* di MTs "Andalusia" *Boarding School*/Banjarnegara, antara lain:

- a. Memperkenalkan kegiatan yang sedang atau akan dilaksanakan madrasah
- b. Mengelola media publikasi madrasah
- c. Menyebarkan informasi tentang madrasah melalui media cetak, online maupun media massa
- d. Menjalin kerjasama dengan pihak eksternal
- e. Menjalin hubungan harmonis dengan masyarakat melalui penyelenggaraan event yang mengikut sertakan masyarakat dan komunikasi
- f. Berpartisipasi dalam kegiatan yang diselenggarakan masyarakat maupun pemerintah
- g. Kegiatan menumbuhkan citra madrasah
- h. Memonitor sikap masyarakat terhadap madrasah terutama tentang citra lembaga.

Dari hasil penelitian diketahui dalam pelaksanaan kegiatan *public relation* di MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara terdapat faktor penghambat dan pendukung yang mempengaruhi pelaksanaannya. Adapun faktor-faktor tersebut antara lain:

Faktor penghambat

Adapun faktor yang menghambat pelaksanaan kegiatan *public relation* yang ada di MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara meliputi tugas ganda, pelaksana kegiatan *public relation* tidak sesuai dengan keahliannya dan dana.

Faktor pendukung

Adapun faktor yang mendukung pelaksanaan kegiatan *public relation* yang ada di MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara adalah pimpinan Yayasan Pendidikan Islam Andalusia yang ikut melaksanakan kegiatan publikasi dan *marketing*. Selain itu pimpinan Yayasan Pendidikan Islam dan direktur pondok yang memiliki relasi yang luas juga menjadi faktor yang mendukung kegiatan *public relation*.

Pengendalian (Controlling)

Program maupun kegiatan *public relation* yang telah dilaksanakan kemudian dilakukan kegiatan pengendalian (*controlling*). Admosudirdjo mengatakan bahwa pokok dari *controlling* yaitu keseluruhan dari kegiatan membandingkan atau mengukur apa yang sedang atau telah diimplementasikan dengan kriteria, norma-norma, standar, atau rencana-rencana yang telah ditetapkan sebelumnya (Febriyanto dan Triana, 2015: 69). Sedangkan kegiatan pengendalian *public relation* yang dilaksanakan di MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara melalui rapat monev (*monitoring* dan evaluasi) dan rapat ini dilaksanakan setiap bulan. Selain rapat monev, pengendalian kegiatan *public relation* di MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara juga dilaksanakan melalui rapat akhir tahun pelajaran. Kegiatan tersebut

bertujuan untuk menggores dan memantau kembali kegiatan sekolah yang sudah terlaksana apakah sudah sesuai atau belum, dengan kegiatan ini akan mengetahui hambatan, kendala, dan kekurangan dalam pelaksanaan program (Thoha dan Jannah, 2019: 39).

Strategi MTs "Andalusia" Boarding School Banjarnegara dalam Membangun Citra Lembaga

Menurut Gunawan sebagaimana yang dikutip oleh Deddiliawan dan Arafat (2019: 86) hubungan masyarakat atau *public relation* sangat penting dalam manajemen pendidikan dikarenakan *public relation* mempunyai fungsi pokok dalam manajemen pendidikan yaitu dapat menarik perhatian masyarakat umum sehingga meningkatkan relasi serta animo masyarakat terhadap lembaga pendidikan tertentu. Sebagaimana pendapat tersebut, kegiatan *public relation* juga menjadi perhatian lebih MTs "Andalusia" Boarding School Banjarnegara untuk menumbuhkan citra positif terhadap lembaga. Sehingga, MTs "Andalusia" Boarding School Banjarnegara serangkaian upaya atau strategi untuk membangun citra lembaga dengan berupaya untuk membangun citra lembaga yang sesuai dengan kenyataan. Dimana kegiatan dalam membangun citra diiringi dengan menampilkan bukti nyata kepada masyarakat dengan cara menunjukkan atau menampilkan prestasi dan pencapaian. Sehingga, dalam setiap upaya MTs "Andalusia" Boarding School Banjarnegara untuk membangun citra ini fokus pada hal tersebut. Membahas upaya atau strategi lembaga pendidikan Islam dalam membangun citra positif ada beberapa upaya yang bisa dilakukan. Menurut Indrioko (2015: 267) upaya-upaya tersebut meliputi: 1) kegiatan pembentukan opini publik, 2) kegiatan publikasi madrasah, 3) kegiatan pemasaran pendidikan. Bila dikaitkan dengan pendapat di atas maka berikut ini upaya-upaya MTs "Andalusia" Boarding School Banjarnegara, antara lain:

Pembentukan Opini Publik

Menurut R.P Abelson yang dikutip dalam buku Rosyadi Ruslan (2012: 35) bahwa proses pembentukan opini publik terkait erat dengan sikap mental (*attitude*), persepsi (*perception*) dan hingga kepercayaan tentang sesuatu (*belief*). Sebagaimana yang diungkapkan oleh Dimiyati (2018: 170) yaitu "tanpa kepercayaan, tidak akan ada penghormatan dan citra merupakan indikator penting dalam keberhasilan dari suatu lembaga". Hasil dari penelitian diketahui bahwa opini yang ingin dibentuk oleh MTs "Andalusia" Boarding School Banjarnegara sejalan dengan dua pendapat tersebut. Opini yang ingin dibentuk adalah MTs "Andalusia" Boarding School Banjarnegara sebagai lembaga pendidikan yang menghasilkan *output* yang memiliki kemampuan *tahfidz* serta berprestasi dalam bidang akademik dan non akademik. Untuk menumbuhkan rasa percaya dari masyarakat terhadap lembaga maka berikut ini upaya yang dilakukan MTs "Andalusia" Boarding School Banjarnegara dalam rangka membentuk opini publik, antara lain:

Melakukan perbaikan fisik dan non fisik.

Kegiatan ini dilaksanakan dalam rangka menciptakan lingkungan yang kondusif yang dan meningkatkan kinerja guru dan karyawan untuk meningkatkan mutu pendidikan dan pelayanan yang ada di MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara. Perbaikan fisik terkait perbaikan sarana prasana sedangkan perbaikan fisik pada peningkatan mutu dan kompetensi guru dengan mengadakan pelatihan/ *trainning*.

Menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat baik internal maupun eksternal melalui komunikasi, ikut serta dan menyelenggarakan kegiatan dengan masyarakat.

Kegiatan komunikasi secara langsung dengan pihak internal melalui rapat-rapat internal. Hal ini sejalan dengan pendapat Rozi (2017: 142) bahwa rapat internal dengan guru dan karyawan dilakukan untuk membina hubungan yang harmonis dan memelihara pengertian bersama sehingga dapat meningkatkan kemampuan tim dan mewujudkan saling percaya satu sama lain. Komunikasi secara tidak langsung melalui media aplikasi *chat* yaitu *whatsapp*s. Sedangkan strategi untuk menjalin hubungan dengan publik eksternal yang dilakukan MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara dengan menyelenggarakan kegiatan yang mengikut sertakan masyarakat dan berpartisipasi dalam kegiatan masyarakat. Kegiatan yang diselenggarakan madrasah meliputi kegiatan pengambilan rapor (*parenting*), *home visit*, pengajian ahad wage, Quran vaganza maupun *open house*.

Publikasi Madrasah

Selain upaya pembentukan opini publik, MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara melakukan publikasi madrasah. Menurut Hasan (2017:31) salah satu dari tugas *public relation* adalah menginformasikan segala sesuatu tentang suatu lembaga kepada masyarakat. Dengan kata lain melakukan publikasi kepada khalayak umum agar masyarakat mengenal lembaga pendidikan Islam ini. Selain itu, kegiatan ini juga bertujuan untuk mendukung kegiatan pembentukan opini dalam rangka menumbuhkan citra lembaga.

Menurut Indrioko (2015: 265) bahwa publikasi terdapat dua macam meliputi publikasi langsung dan secara tidak langsung. Berdasarkan pendapat tersebut MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara meliputi publikasi langsung dan tidak langsung.

Kegiatan publikasi langsung

Publikasi langsung memanfaatkan kegiatan khusus yang diselenggarakan MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara meliputi pengajian ahad wage, *parenting*, Quran vaganza, wisuda akbar *tahfidz* di Pendopo Banjarnegara. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Ruslan yang dikutip oleh Buchori (2019: 7) yaitu menyelenggarakan *event* merupakan salah satu strategi yang dilaksanakan dengan tujuan untuk menyebar informasi kepada khalayak.

Kegiatan publikasi tidak langsung

Sedangkan publikasi tidak langsung meliputi pemanfaatan media massa melalui bekerja sama dengan pers. Sedangkan media *online* yang dimanfaatkan untuk media publikasi MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara adalah *website, youtube, instagram, facebook, dan twitter*. Hal ini dipilih untuk tujuan dapat menjangkau publik secara lebih luas. Hal ini sejalan dengan yang diungkapkan Mahfuzhah dan Anshari (2018: 144) bahwa komunikasi tak terbatas ruang, jarak, dan waktu. Selain itu MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara juga memanfaatkan media berupa brosur dan spanduk.

Pemasaran Pendidikan

Persaingan di dunia pendidikan menjadi salah satu tantangan bagi lembaga pendidikan Islam di Indonesia. Untuk itu perlunya kegiatan pemasaran pendidikan untuk mempertahankan eksistensi dan meningkatkan pertumbuhan lembaga pendidikan (Indrioko, 2015: 272). Kegiatan pemasaran yang dilakukan MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara menggunakan media yang sama dengan media publikasi madrasah yaitu pemasaran melalui pemanfaatan media *online* meliputi *website, whatsapp, instagram, dan facebook*. Selain itu MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara berkerja sama dengan radio dalam hal periklanan. MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara juga melaksanakan pemasaran dengan cara konvensional dengan cara menyebarkan brosur ke sekolah-sekolah dasar yang ada di Banjarnegara. MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara menghimbau masyarakat internal untuk melaksanakan kegiatan pemasaran dari mulut ke mulut.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara mengenai manajemen *public relation* dan strategi lembaga pendidikan Islam dalam membangun citra lembaga, MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara melaksanakan fungsi-fungsi *public relation* walaupun belum memiliki divisi kehumasan tersendiri dalam struktur organisasi, sehingga, seluruh *civitas academia* merupakan pelaksana kegiatan *public relation* dengan koordinatonya adalah Kepala Madrasah. Kegiatan *public relation* dapat terlaksana karena proses manajemen yang baik mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Terdapat beberapa kendala dalam pelaksanaan kegiatan *public relation* terutama dalam pengelolaan media publikasi dan pemasaran dikarenakan tugas ganda dari karyawan. Strategi MTs "Andalusia" *Boarding School* Banjarnegara dalam membangun citra lembaga berorientasi untuk membentuk citra sesuai kenyataan dengan cara menunjukkan atau menampilkan prestasi dan pencapaian madrasah berbasis IT. Upaya yang dilakukan untuk mencapai hal tersebut meliputi kegiatan pembentukan opini, publikasi madrasah dan pemasaran/*marketing*.

Belum adanya divisi kehumasan tersendiri dengan menunjuk koordinator dan anggota serta termasuk penyusunan program kerja dari divisi tersebut, harapannya

dengan pembentukan divisi itu sendiri mampu memaksimalkan fungsi-fungsi dari manajemen *public relation* dalam hal membantukan citra lembaga pendidikan baik kegiatan publikasi maupun yang berkaitan. Kendala-kendala yang menghambat dari kegiatan pembentukan citra lembaga sekiranya segera dicari solusi yang tepat untuk mengatasinya. Salah satu contoh dalam pengelolaan media publikasi dan pemasaran madrasah yang kurang terkelola karena ada beberapa kendala yang mulai kurang diperbaharui kontennya, yaitu salah satunya bisa dengan membuat ekstrakurikuler yang berhubungan dengan kegiatan jurnalistik, dengan adanya hal tersebut mampu mengembangkan *soft skill* dari siswa. Ataupun dengan cara merekrut karyawan baru yang memiliki kompetensi yang sesuai dengan bidang tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, D. (2013). *In HandOut Metodologi Penelitian Deskriptif*. Surakarta: Politeknik Surakarta.
- Anggito, A dan Setiawan, J. (2018). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabum: CV Jejak.
- Bakri, Harun dan Ibrahim. *Manajemen Hubungan Sekolah dan Masyarakat dalam*
- Bakri, S., Harun, C. Z., & Ibrahim, S. (2017). Manajemen Hubungan Sekolah Dan Masyarakat Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Pada SMP Negeri 13 Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan: Program Pascasarjana Unsyiah*, 5(1).
- Buchori, A. (2019). Peran dan strategi public relation dalam pembentukan citra perguruan tinggi pariwisata. *Kepariwisata: Jurnal Ilmiah*, 13(1).
- Deddiliawan, A., & Arafat, Y. (2019). Manajemen humas untuk meningkatkan kredibilitas sekolah. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 84-89. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v4i1.2478>
- Febriyanto, Ardi dan Triana, E. (2015). *Pengantar Manajemen (3 In 1) Untuk Mahasiswa dan Umum*. Yogyakarta: Mediatara.
- Hakim, M. N. (2019). Manajemen hubungan masyarakat dalam mengembangkan lembaga pendidikan (studi kasus di SMK Negeri 1 Dlanggu Mojokerto). *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 121-139. <https://doi.org/10.31538/ndh.v4i1.245>
- Hasan, M. (2017). *Manajemen Public relation dalam Membangun Citra dan Konsistensi Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Swasta (Studi Pada Sekolah Tinggi Agama Islam Syaikhona Moh. Kholil Bangkalan)*. Jurnal Penelitian Ilmu Sosial dan Keagamaan Islam, Vol. 14 (1), 27-62. <https://doi.org/10.19105/nuansa.v14i1.1312>
- Hermawati. (2017). *Strategi Manajemen Humas dalam Membangun Citra Madrasah Di Madrasah Tsanawiyah Negeri Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang*. Universitas Islam Negeri Medan
- Ikhwan, A. (2018). Penerapan manajemen hubungan sekolah dan masyarakat dalam perspektif Islam. *Al-Hayat: Journal of Islamic Education*, 2(1), 1-16.

Manajemen public relation dan strategi lembaga pendidikan Islam dalam membangun citra lembaga

- Indrioko, E. (2015). Membangun Citra Publik dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Universum: Jurnal KeIslaman dan Kebudayaan*, 9(02), 265-274. <https://doi.org/10.30762/universum.v9i2.92>
- Mahfuzhah, H., & Anshari, A. (2018). Media Publikasi Humas Dalam Pendidikan. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2(2), 137-149. <https://doi.org/10.33650/al-tanzim.v2i2.395>
- Ningsih, I. T., & Pramusinto, H. (2017). Peran Humas Dalam Meningkatkan Citra Sekolah Di SMK YPE Sumpiuh Kab. Banyumas. *Economic Education Analysis Journal*, 6(2), 408-420..
- Pamungkas, A. J., & Setiawan, H. M. (2018). Strategi Public Relations Dalam Membangun Citra Positif (studi Empiris Pada Pondok Pesantren Modern Darul Amanah Sukorejo Kabupaten Kendal). *Jurnal Egaliter*, 2(03).
- Rozi, M. A. F. (2017). Strategi Hubungan Masyarakat dalam Pendidikan Islam. *EDUKASI: Jurnal Pendidikan Islam (e-Journal)*, 5(1), 131-144. <https://doi.org/10.21274/taalum.2017.5.1.161-180>
- Ruslan, Rosady. (2012). *Manajemen Public relation Media Komunikasi Konsepsi dan Aplikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Thoha, M., & Jannah, I. N. (2018). PUBLIC RELATION DAN PEMBANGUNAN CITRA AGAMIS (Studi Implementasi Manajemen Hubungan Masyarakat Sebagai Upaya Membangun Citra Religius di SMPN 1 Pamekasan). *re-JIEM (Research Journal of Islamic Education Management)*, 1(2), 35-43. <https://doi.org/10.19105/re-jiem.v1i2.2090>
- Undang-undang Nomor 23 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional (SISDIKNAS).

Manajemen sarana prasarana pendidikan dalam meningkatkan kepuasan civitas akademik MI Roudlotul Huda Lampung Tengah

Binti Luthfiah¹, Ahmad Fauzan², Sovia Masayu³, Junaidah⁴, Siti Wuryan⁵, Muhammad Saidun Anwar⁶

^{1,2,3,4,5} Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, Indonesia

⁶ Universitas Maarif Lampung, Indonesia

*Correspondence: ✉ bintiluthfiah@gmail.com

Article history:

Received

April 01, 2023

Revised

April 05, 2023

Accepted

April 08, 2023

ABSTRACT

Purpose – This study aims to examine the role of management of educational facilities and infrastructure in increasing the satisfaction of madrasah residents in Madrasah Ibtidaiyah Roudlotul Huda Purwosari Padang Ratu, Central Lampung

Method – The research method used is qualitative with data collection techniques through observation, interviews and documentation. The respondents in this study were madrasah residents consisting of students, teachers, and madrasah staff. The data were analyzed using the data triangulation method.

Findings – The results showed that the management of educational facilities and infrastructure has an important role in increasing the satisfaction of the madrasah academic community. The availability of adequate educational facilities and infrastructure such as classrooms, libraries, laboratories, sports facilities, and canteens that are clean and comfortable greatly affects the satisfaction of madrasah residents. In addition, good management in the management of educational facilities and infrastructure such as maintenance, repair, and development of facilities also plays a role in increasing the satisfaction of madrasah residents. In this case, cooperation between madrasah administrators and related parties such as the government and the community is also very important to obtain support in the development of educational facilities and infrastructure. In conclusion, this study shows that the management of educational facilities and infrastructure has a very important role in increasing the satisfaction of madrasah residents. Therefore, efforts need to be made to improve the quality of educational facilities and infrastructure and their management to achieve this goal.

Keywords. Education Management, Infrastructure, Madrasah, Satisfaction

Histori Artikel:

Diterima

April 01, 2023

Ditinjau

April 05, 2023

ABSTRAK

Tujuan – Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji peran manajemen sarana dan prasarana pendidikan dalam meningkatkan kepuasan warga madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Roudlotul Huda Purwosari Padang Ratu, Lampung Tengah.

Metode – Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Responden

Disetujui
April 08, 2023

dalam penelitian ini adalah warga madrasah yang terdiri dari siswa, guru, dan staf madrasah. Data dianalisis menggunakan metode triangulasi data.

Hasil – Hasil penelitian menunjukkan bahwa manajemen sarana dan prasarana pendidikan memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan civitas akademik madrasah. Ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai seperti ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, fasilitas olahraga, dan kantin yang bersih dan nyaman sangat berpengaruh terhadap kepuasan warga madrasah. Selain itu, manajemen yang baik dalam pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan seperti pemeliharaan, perbaikan, dan pengembangan fasilitas juga sangat berperan dalam meningkatkan kepuasan warga madrasah. Dalam hal ini, kerjasama antara pengurus madrasah dengan pihak-pihak terkait seperti pemerintah dan masyarakat juga sangat penting untuk memperoleh dukungan dalam pengembangan sarana dan prasarana pendidikan. Dalam kesimpulannya, penelitian ini menunjukkan bahwa manajemen sarana dan prasarana pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan warga madrasah. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kualitas sarana dan prasarana pendidikan serta pengelolaannya untuk mencapai tujuan tersebut.

Kata kunci: Manajemen Pendidikan, Sarana Prasarana, Madrasah, kepuasan

Copyright ©2023 by Authors

Published by KURAS institute



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Pendahuluan

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting bagi kehidupan manusia (Adawiyah et al., 2022; Agatha, 2020; Aliyas, 2020). Dengan pendidikan segala potensi dan bakat yang terpendam dapat tumbuh dan berkembang, yang diharapkan dapat berguna bagi diri sendiri dan bagi orang lain (Rambe et al., 2021). Dalam hal ini, pendidikan menjadi faktor penting dalam mendukung manusia untuk mengatasi segala persoalan kehidupan baik bagi diri sendiri, orang lain, masyarakat, bangsa dan negara (Ansyori & Shaleh, 2020). Pendidikan sering diartikan sebagai usaha manusia untuk membina kepribadiannya sesuai dengan nilai-nilai di dalam masyarakat dan kebudayaannya. Dalam perkembangannya, istilah pendidikan atau paedagogie berarti bimbingan atau pertolongan yang diberikan dengan sengaja oleh orang dewasa agar ia menjadi dewasa. Selanjutnya, pendidikan diartikan sebagai usaha yang dijalankan oleh seseorang atau kelompok orang lain agar menjadi dewasa atau mencapai tingkat hidup atau penghidupan yang lebih tinggi dalam arti mental (Aliyas, 2020; Hasbullah, 2012).

Berdasarkan UU Sisdiknas Pasal 3 Tahun 2003 Tentang Pendidikan Nasional bahwa pendidikan nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang

demokratis serta bertanggung jawab ([Lestari, 2018](#); [Saleh et al., 2022](#); [Pemerintah, 2003](#)).

Di era transformasi saat ini Pendidikan perlu ditingkatkan untuk menunjang sistem pendidikan nasional. Kesiapan yang lebih matang dalam segala hal. Dalam hal ini bidang pendidikan merupakan hal pokok yang harus terus dikembangkan dan perhatikan untuk persiapan sumberdaya manusia yang tangguh, berkualitas, dan berwawasan dalam menghadapi zaman atau persoalan yang ada pada individu itu sendiri. Keberhasilan dalam pembelajaran sekolah merupakan tujuan utama dari pendidik maupun peserta didik, maka dari itu untuk mencapai tujuan tersebut perlu adanya pemanfaatan atau pendayagunaan semua sarana dan prasarana yang ada di sekolah dengan sebaik-baiknya ([Damayanti, 2019](#); [Elfachmi & Amida, 2016](#); [Ellong, 2018](#); [Hidayah, 2018](#)).

Sarana pendidikan pada umumnya mencakup semua peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang dalam proses pendidikan, seperti: gedung/ruang kelas, alat-alat/media pembelajaran, meja, kursi dan lain sebagainya ([Martin & Fuad, 2017](#)). Adapun yang di maksud dengan prasarana pendidikan ialah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan, seperti: halaman, kebun/taman sekolah, jalan menuju sekolah, dan lain sebagainya. Menurut [Kompri \(2014\)](#), manajemen sarana dan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang digunakan untuk pelaksanaan kegiatan pendidikan dan kegiatan penunjangnya. Sarana dan prasarana tidak bisa di abaikan dalam proses pendidikan sebab, tanpa adanya sarana dan prasarana maka pelaksanaan pendidikan tidak akan berjalan dengan baik. Manajemen sarana dan prasarana pendidikan dapat diartikan sebagai kegiatan pengelolaan sarana dan prasarana ([Sonia, 2021](#); [Sutikno, 2012](#)).

Perencanaan sarana dan prasarana merujuk kepada keseluruhan proses penyusunan daftar kebutuhan, pembelian/pengadaan, inventarisasi, penyimpanan, pemeliharaan, dan penghapusan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah. Pengadaan sarana dan prasarana pendidikan secara sederhana diartikan sebagai kegiatan membeli dan mendatangkan berbagai jenis sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan tugas-tugas sekolah demi mencapai tujuan pendidikan. Inventarisasi adalah kegiatan penyelenggaraan, penggunaan, dan pencatatan barang-barang yang menjadi milik sekolah dalam daftar inventaris barang baik yang bergerak (sarana) maupun yang tidak bergerak (prasarana). Daftar barang inventaris merupakan dokumen yang berisikan jenis, jumlah, dan kondisi barang pada saat dilakukan inventarisasi. Pertanggungjawaban sarana dan prasarana pendidikan yaitu penggunaan barang-barang sekolah harus di pertanggungjawabkan dengan jalan membuat laporan penggunaan barang-barang tersebut diajukan kepada pimpinan ([Sutikno, 2012](#)).

Penghapusan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah dimaksudkan kegiatan meniadakan barang-barang milik sekolah dari daftar inventaris karena barang-barang itu dianggap sudah tidak mempunyai nilai guna atau tidak berfungsi sebagaimana yang diharapkan atau karena biaya pemeliharaannya sudah terlalu mahal.

Penghapusan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Kompri, 2014). Standar pendidikan nasional pada pokok pemaparannya juga membicarakan sarana dan prasarana. Hal ini dapat dilihat pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 42.(Kompri, 2014) MI Roudlotul Huda Purwosari Padang Ratu Kabupaten Lampung Tengah merupakan sekolah swasta dibawah naungan yayasan, yang berada di Desa Purwosari Kecamatan Padang Ratu Kabupaten Lampung Tengah. Yang didirikan pada tanggal 12 juni 1991. Meskipun ada beberapa sarana dan prasarana yang sudah memenuhi standarisasi namun belum keseluruhannya dan masih banyaknya sarana dan prasarana yang belum tersedia di MI Roudlotul Huda Purwosari Padang Ratu Kabupaten Lampung Tengah. Jumlah keseluruhan ruang belajar yang ada di MI Roudlotul Huda Purwosari Padang Ratu Kabupaten Lampung Tengah memiliki 6 ruangan, 4 dalam kondisi baik dan 2 dalam kondisi rusak ringan. Semua ruang masih berfungsi untuk kegiatan belajar mengajar. Berikut sarana dan prasarana di MI Roudlotul Huda Purwosari Padang Ratu Kabupaten Lampung Tengah.

Tabel.1 Sarana dan Prasarana Pendidikan di MI MI Roudlotul Huda Purwosari Padang Ratu Kabupaten Lampung Tengah

NO	NAMA BANGUNAN	JUMLAH	KONDISI BANGUNAN		
			B	RR	RB
1	Ruang belajar/kelas	6 ruang	4 ruang	2 ruang	-
2	Ruang perpustakaan	-	-	-	-
3	Laboratorium IPA	-	-	-	-
4	Ruang kepala sekolah	1 ruang	1 ruang	-	-
5	Ruang guru	1 ruang	1 ruang	-	-
6	Ruang TU	1 ruang	1 ruang	-	-
7	Ruang UKS	1 ruang	1 ruang	-	-
8	Ruang sirkulasi	2 ruang	2 ruang	-	-
9	Masjid	1 ruang	1 ruang	-	-
10	Jamban/WC	3 ruang	2 ruang	1 ruang	-
11	Gudang sekolah	1 ruang	1 ruang	-	-
12	Tempat berolahraga	1 lapangan	1lapangan	-	-

Mengingat pentingnya peranan sarana dan prasarana bagi pendidikan dan kelancaran proses belajar mengajar, maka perlu diadakan usaha-usaha tertentu untuk meningkatkan kualitas Pendidikan. (Krisna, 2019; Santoso, 2022; Saputra et al., 2022) Meningkatkan kualitas atau mutu Pendidikan dapat dilakukan dengan terlebih dahulu membenahi manajemen yang ada di sekolah tersebut. Selain itu, meningkatkan

kualitas pendidikan dilakukan dengan cara penggunaan sarana dan prasarana sebagai penunjang proses pembelajaran agar tercapai kualitas pendidikan yang diinginkan. Maka dengan itu, pengelolaan sarana dan prasarana harus dilakukan dengan prosedur yang ada mulai dari perencanaan, pengadaan, penginventarisasian, penggunaan dan pemanfaatan, penghapusan, dan pengawasan (Deprizon et al., 2023; Supriani et al., 2021).

Terdapat penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini, penelitian yang disusun oleh Sonia tentang Implementasi Manajemen Sarana Prasarana Pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta, yang membedakan penelitian ini adalah pada aspek peningkatan kepuasan civitas akademik di Madrasah Ibtidaiyah Roudholul Huda (Sonia, 2021). Dalam hal ini peranan pemerintah sangat dibutuhkan dalam upaya melengkapi sarana prasarana pendidikan dan melakukan pengawasan yang intensif, serta melihat seberapa jauh sarana dan prasarana dikelola dan dimanfaatkan dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan untuk mencapai tujuan. Dari uraian di atas, peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai "Manajemen Sarana Dan Prasarana Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan di MI Roudlotul Huda Purwosari Padang Ratu Kabupaten Lampung Tengah".

Metode

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif, dengan pendekatan deskriptif, adapun yang dimaksud dengan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain (Mahmud, 2011). Dan yang dimaksud dengan kualitatif adalah suatu pendekatan dalam melakukan penelitian yang berorientasi pada fenomena atau gejala-gejala yang bersifat alami (Sugiyono, 2010). Karena orientasinya demikian, sifatnya mendasar dan naturalistik atau bersifat kealamian, serta tidak bisa dilakukan di laboratorium, melainkan lapangan. Metode pengumpulan data menggunakan observasi, interview dan dokumentasi, survei dari koresponden, selanjutnya dilakukan Teknik triangulasi untuk melihat keterkaitan manajemen sarana dan prasarana di MI Roudhlotul Huda Purwosari Padang Ratu Lampung Tengah dengan kinerja pegawai. Adapun Sumber data disajikan pada table 2.

Dalam konteks Manajemen Sarana Prasarana Pendidikan dalam Meningkatkan Kepuasan Civitas Akademik MI Roudlotul Huda Lampung Tengah, triangulasi data digunakan untuk mengumpulkan informasi dari beberapa sumber seperti survei, wawancara, observasi, dan dokumentasi. Survei dilakukan untuk mengumpulkan data dari sejumlah responden yang mewakili civitas akademik MI Roudlotul Huda Lampung Tengah. Survei meliputi pertanyaan-pertanyaan terkait kepuasan civitas akademik terhadap sarana prasarana pendidikan yang tersedia, penggunaan sarana prasarana pendidikan, dan sebagainya (Sugiyono, 2009, 2010). Wawancara dilakukan dengan beberapa informan kunci yang terkait dengan manajemen sarana prasarana pendidikan di MI Roudlotul Huda Lampung Tengah seperti kepala sekolah, guru, dan

staf administrasi. Wawancara membantu peneliti dalam memperoleh informasi lebih rinci tentang pengelolaan sarana prasarana pendidikan di MI Roudlotul Huda Lampung Tengah, termasuk tantangan dan peluang yang dihadapi dalam meningkatkan kepuasan civitas akademik. Observasi dilakukan untuk memperoleh informasi secara langsung tentang kondisi sarana prasarana pendidikan di MI Roudlotul Huda Lampung Tengah. Hal ini dapat meliputi pengecekan fasilitas kelas, laboratorium, perpustakaan, dan fasilitas lainnya. Observasi juga dilakukan terhadap aktivitas civitas akademik dan penggunaan sarana prasarana pendidikan. Dokumentasi: Dokumentasi digunakan untuk mengumpulkan data dari berbagai sumber seperti laporan kegiatan, anggaran, dan rencana pengelolaan sarana prasarana pendidikan di MI Roudlotul Huda Lampung Tengah. Dokumentasi meliputi foto-foto dan rekaman video yang dapat membantu dalam memperoleh informasi yang lebih rinci tentang kondisi sarana prasarana pendidikan. Dalam melakukan analisis data menggunakan triangulasi data, informasi dari masing-masing sumber dapat dikumpulkan dan dianalisis untuk memperkuat temuan.

Table 2 Sumber Data Primer atau Sumber pertama

No	Sumber Data	Jumlah
1	Kepala Madrasah	1 orang
2	Kepala Tata Usaha	1 orang
3	Pustakawan	1 orang
4	Guru/ Tenaga Pendidik	1 orang
5	Siswa	1 orang
6	Komite	1 orang

Sumber: Madrasah Ibtidaiyah Roudhlotul Huda Purwosari Padang Ratu Lampung Tengah

Hasil dan Pembahasan

Manajemen Saranan Prasarana

Manajemen mengandung tiga pengertian, yaitu pertama, manajemen sebagai suatu proses, kedua, manajemen sebagai kolektivitas orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen, dan ketiga, manajemen sebagai suatu seni dan sebagai suatu ilmu. Melihat pengertian manajemen yang pertama serta kenyataan bahwa manajemen adalah ilmu sekaligus seni, maka manajemen itu dapat di artikan sebagai seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan, dan pengawasan sumberdaya untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan (Martin & Fuad, 2017).

Adapun yang dimaksud dengan sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung di pergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja dan kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Sedangkan yang dimaksud dengan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menujang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman, kebun, taman sekolah, tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, seperti taman sekolah

untuk pengajaran biologi, halaman sekolah sebagai lapangan olah raga, komponen tersebut merupakan sarana Pendidikan (Elong, 2018).

Manajemen sarana dan prasarana pendidikan dapat diartikan sebagai proses kerjasama pendayagunaan semua sarana dan prasarana pendidikan secara efektif dan efisien. Manajemen sarana dan prasarana pendidikan bertugas mengatur dan menjaga sarana dan prasarana pendidikan agar dapat memberikan kontribusi pada proses pendidikan secara optimal dan berarti. Kegiatan pengelolaan ini meliputi perencanaan, pengadaan, inventarisasi, pertanggungjawaban, dan penghapusan (Sonia, 2021).

Manajemen sarana dan prasarana juga dapat diartikan kegiatan menata, mulai dari merencanakan kebutuhan, pengadaan, penyimpanan dan penyaluran, pendayagunaan, pemeliharaan, penginventarisan dan penghapusan serta penataan lahan, bangunan, perlengkapan, dan prabot sekolah secara tepat guna dan tepat sasaran (Sutikno, 2012).

Tujuan Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan

Secara umum, tujuan manajemen sarana dan prasarana pendidikan adalah memberikan layanan secara profesional dibidang sarana dan prasarana pendidikan dalam rangka terselenggaranya proses pendidikan secara efektif dan efisien. Secara lebih rinci, tujuan manajemen sarana dan prasarana pendidikan adalah sebagai berikut: Untuk mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana pendidikan melalui sistem perencanaan dan pengadaan yang hati-hati dan seksama. Dengan perkataan ini, melalui manajemen perlengkapan pendidikan diharapkan semua perlengkapan yang di dapatkan oleh sekolah adalah sarana dan prasarana pendidikan yang berkualitas tinggi, sesuai dengan kebutuhan sekolah, dan dengan dana yang efisien (Abdulloh, 2019; Martin & Fuad, 2017).

Untuk mengupayakan pemakaian sarana dan prasarana pendidikan secara tepat dan efisien. Untuk mengupayakan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan, sehingga keberadaannya selalu dalam kondisi siap pakai dalam setiap diperlukan oleh semua personil sekolah (Vivi Anti, V., 2021; Deprizon et al., 2023). Dapat di simpulkan bahwa tujuan dari manajemen sarana dan prasarana pendidikan yaitu untuk mengupayakan pengadaan, pemakaian, dan pemakaian sarana dan prasarana yang ada di sekolah seefektif dan seefisien mungkin, sehingga dapat siap di pakai kapan saja ketika di butuhkan untuk proses belajar mengajar (Hasibuan, 2019).

Prinsip-Prinsip Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan

Agar tujuan manajemen sarana dan prasarana pendidikan dapat tercapai, ada beberapa prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan dalam mengelola sarana dan prasarana di sekolah, yaitu sebagai berikut: Prinsip Pencapaian Tujuan, pada dasarnya manajemen sarana dan prasarana pendidikan dilakukan dengan maksud agar semua fasilitas dalam keadaan siap pakai. Oleh karena itu, manajemen sarana dan prasarana pendidikan dapat dikatakan berhasil apabila fasilitas sekolah itu selalu siap pakai setiap saat. Prinsip efisiensi, dengan prinsip efisiensi berarti semua kegiatan pengadaan sarana dan prasarana pendidikan dilakukan dengan perencanaan yang hati-hati,

sehingga bisa memperoleh fasilitas yang berkualitas baik dengan harga yang relatif murah (Hamidah, 2022; Joben, 2022). Dengan prinsip efisiensi juga berarti bahwa pemakaian semua fasilitas sekolah hendaknya dilakukan dengan cara sebaik-baiknya, sehingga dapat mengurangi pemborosan. Dalam hal itu maka sarana dan prasarana sekolah hendaknya dilengkapi dengan petunjuk teknis penggunaan dan pemeliharannya. Petunjuk teknis tersebut dikomunikasikan kepada semua personnel sekolah yang diperkirakan akan menggunakannya. Selanjutnya, bila mana di pandang perlu, dilakukan pembinaan terhadap semua personel. Prinsip Administratif, di Indonesia terdapat sejumlah peraturan perundang-undangan yang berkenaan dengan sarana dan prasarana pendidikan. Sebagai contoh adalah peraturan tentang inventarisasi dan penghapusan perlengkapan milik negara. Dengan prinsip administratif berarti semua perilaku pengelolaan perlengkapan pendidikan di sekolah itu hendaknya selalu memperhatikan undang-undang, peraturan, instruksi, dan pedoman yang telah di berlakukan oleh pemerintah. Sebagai upaya penerapan, setiap penanggung jawab pengelolaan perlengkapan pendidikan hendaknya memahami semua peraturan perundang-undangan tersebut dan menginformasikan kepada semua personel sekolah yang di perkirakan akan berpartisipasi dalam pengelolaan perlengkapan pendidikan (Harisah, 2018).

Prinsip kejelasan tanggung jawab, di Indonesia tidak sedikit adanya lembaga pendidikan yang sangat besar dan maju. Oleh karena itu, sarana dan prasarannya sangat banyak sehingga manajemennya melibatkan banyak orang. Bila mana hal itu terjadi maka perlu adanya pengorganisasian kerja pengelolaan perlengkapan pendidikan. Dalam pengorganisasiannya, semua tugas dan tanggung jawab semua orang yang terlibat itu perlu di deskripsikan dengan jelas. Prinsip kekohesifan, dengan prinsip kekohesifan berarti manajemen perlengkapan pendidikan di sekolah hendaknya terealisasi dalam bentuk proses kerja sekolah yang sangat kompak. Oleh karena itu, walaupun semua orang terlibat dalam pengelolaan perlengkapan itu telah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing, namun antara yang satu dengan yang lainnya harus bekerja sama dengan baik (Hidayat & Machali, 2012; Rosdiarini, 2020).

Fungsi Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan

Fungsi Perencanaan, perencanaan sarana dan prasarana merujuk kepada keseluruhan proses penyusunan daftar kebutuhan, pembelian/pengadaan, inventarisasi, penyimpanan, pemeliharaan, dan penghapusan sarana dan prasarana pendidikan di madrasah. Penyusunan daftar kebutuhan sekolah di dasarkan atas pertimbangan berikut: (a) pengadaan kebutuhan sarana dan prasarana karena berkembangnya kebutuhan sekolah; (b) pengadaan sarana dan prasarana untuk pergantian barang-barang yang rusak, dihapuskan, dan hilang; dan (c) pengadaan sarana dan prasarana untuk persediaan. Tujuan utama yang hendak di capai melalui perencanaan sarana dan prasarana pendidikan di madrasah adalah untuk menghindari terjadinya kesalahan pemesanan dan pembelian barang, mencegah terjadinya keterlambatan kebutuhan madrasah yang berdampak langsung kepada penundaan

penyampaian materi pembelajaran tertentu karena tidak tersedianya bahan praktiku, dan membangkitkan keberanian dan semangat guru dalam melakukan eksperimen dan mengujicobakan penggunaan model pembelajaran tertentu (Kohar & Wahidin, n.d.; Mardalis et al., 2017).

Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2007) mengisyaratkan beberapa persyaratan yang harus di penuhi madrasah dalam merencanakan sarana dan prasarana pendidikan sebagai berikut: 1) Perencanaan sarana dan prasarana pendidikan di madrasah harus di pandang sebagai bagian integral dari usaha meningkatkan kualitas proses pembelajaran. 2) Perencanaan harus jelas a) Jelas dalam hal tujuan dan sasaran yang hendak di capai, b) Jelas dalam hal jenis dan bentuk kegiatan yang akan di laksanakan, c) Jelas dalam hal petugas pelaksanaan kegiatan, d) Jelas dalam hal bahan dan peralatan yang di butukan, e) Jelas dalam hal kapan dan dimana kegiatan kegiatan akan dilaksanakan. 3) Berdasarkan atas kesepakatan dan keputusan bersama dengan pihak-pihak yang terlibat didalam perencanaan kegiatan. 4) Mengacu pedoman (standar) jenis, kualitas, dan kauntitas sesuai skala prioritas. 5) Sesuai plafond anggaran yang di sediakan. 6) Mengikuti prosedur yang berlaku. 7) Mengikutsertakan unsur oranng tua siswa. 8) Fleksibel dan dapat di sesuaikan dengan keadaan. 9) Dapat di dasarkan pada jangka waktu pendek (1 tahun), jangka waktu menengah (4-5 tahun), dan jangka waktu panjang (5-10 tahun) (Elfachmi & Amida, 2016; Sutikno, 2012).

Adapun pihak-pihak yang terlibat dalam perencanaan sarana dan prasarana pendidikan madrasah adalah: 1) Kepala sekolah; 2) Wakil kepala sekolah; 3) Guru - guru; 4) Kepala tata usaha; 5) Bendahara sekolah; 6) BP3 atau komite sekolah. Perencanaan sarana dan prasarana pendidikan dapat dilakukan oleh kepala sekolah, guru kelas, dan guru-guru bidang studi dan di bantu oleh staf sarana dan prasarana. Adapaun prosedur perencanaan sarana dan prasarana yaitu sebagai berikut: 1) Mengadakan analisis materi dan alat/media yang di butuhkan. 2) Seleksi terhadap alat yang masih dapat dimanfaatkan. 3) Mencari dan/atau menetapkan dana. 4) Menunjuk seseorang yang akan di serahkan untuk mengadakan alat dengan pertimbangan keahlian dn kejujuran (Badarudin, 2018; Bahri, 2019).

Fungsi Pengadaan, fungsi ini diimplementasikan untuk sarana dan prasarana pendidikan secara sederhana diartikan sebagai kegiatan membeli dan mendatangkan berbagai jenis sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan tugas-tugas madrasah demo mencapai tujuan pendidikan. Prosedur pengadaan sarana dan prasarana pendidikan di madrasah harus mengacu pada Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 24 Tahun 2007 Tentang Sarana Dan Parasarana Pendidikan (Maujud, 2018). Pengadaan sarana dan prasarana pendidikan di madrasah pada umumnya mengikuti prosedur sebagai berikut: 1) Menganalisis kebutuhan dan fungsi sarana dan prasarana; 2) Membuat daftar sarana dan prasarana yang di butuhkan; 3) Membuat proposal pengadaan sarana dan prasarana yang di tujukan kepada pemerintah bagi madrasah negeri dan pihak yayasan bagi sekolah swasta; 4) Apabila di setuju maka

akan di tinjau dan di nilai kelayakannya untuk mendapat persetujuan dari pihak yang di tuju. 5) Setelah dikunjungi dan di setuju maka sarana dan prasarana akan di kirim ke madrasah yang mengajukan permohonan pengadaan sarana dan prasarana tersebut ([Damayanti, 2019](#)).

Pengadaan sarana dan prasarana Pendidikan di Madrasah dapat di laksanakan melalui beberapa cara, yaitu: 1) Pembelian, Proses pemenuhan kebutuhan saran dan prasarana madrasah dengan cara membayar sejumlah uang ke pada penjual atau supplier atas dasar kesepakatan Bersama kedua belah pihak. 2) Dibuat Sendiri, Proses Pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana sekolah dengan cara dibuat sendiri oleh civitas madrasah. Penggunaan cara ini harus mempertimbangkan tingkat kemampuan civitas madrasah, waktu yang akan digunakan, dan ketersediaan bahanbahan yang di butuhkan. 3) Bantuan/Hibah, Proses pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana madrasah melalui penerimaan secara Cuma-Cuma dari pihak lain. 4) Pinjaman, Proses pemenuhan kebutuhan sarana dan parasarana madrasah melalui izin penggunaan secara cuma-cuma untuk sementara waktu dari pihak lain berdasarkan perjanjian pinjam meminjam. 5) Penyewaan, Proses Pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana madrasah dengan menyewa dari pihak lain. Penggunaan cara ini harus didasarkan pada pertimbangan bahwa penggunaan sarana dan prasarana tersebut hanya bersifat sementara. 6) Daur Ulang, Pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana madrasah dengan cara mendaur ulang barang-barang yang sudah tidak terpakai menjadi barang yang berguna untuk kepentingan sekolah ([Sabilulhaq et al., 2021](#)).

Inventarisasi, Inventarisasi adalah kegiatan penyelenggaraan, penggunaan, dan pencatatan barang-barang yang menjadi milik sekolah dalam daftar inventaris barang baik yang bergerak (sarana) maupun yang tidak bergerak (prasarana). Daftar barang inventaris merupakan dokumen yang berisikan jenis, jumlah, dan kondisi barang pada saat dilakukan inventarisasi. Tujuan dilakukannya inventarisasi adalah sebagai berikut: 1) Memastikan jenis, jumlah, dan kondisi barang yang tersedia; 2) Membantu manajemen sekolah dalam merencanakan pengadaan barang pada masa yang kan datang; 3) Membantu manajemen madrasah dalam mengambil keputusan tentang penyimpanan. Pemindahan barang ketempat lain yang lebih aman, pergantian barang-barang yang sudah rusak, dan penghapusan barang-barang yang tidak berguna lagi.

Adapun kegiatan inventarisasi sarana dan prasarana pendidikan di madrasah meliputi: 1) Pencatatan sarana dan prasarana pendidikan dapat dilakukan dalam buku penerimaan barang, buku bukan inventaris, buku (kartu) stok barang. 2) Pembuatan kode khusus untuk perlengkapan yang tergolong barang inventaris. 3) Semua perlengkapan pendidikan di sekolah yang tergolong barang inventaris harus di laporkan ([Werang, 2015](#)).

Pertanggungjawaban barang-barang inventaris sekolah/madrasah harus dipertanggungjawabkan dengan jelas dengan jalan membuat laporan penggunaan barang-barang tersebut yang ditujukan kepada instansi atasan (kanwil) Departemen Agama atau Departemen pendidikan dan kebudayaan. Dalam rangka memperkuat pertanggungjawaban maka diperlukan suatu pengawasan. Pengawasan merupakan

salah satu fungsi manajemen yang harus dilakukan oleh pimpinan sebuah organisasi. Berkaitan dengan sarana dan prasarana pendidikan merupakan usaha yang ditempuh oleh pimpinan dalam membantu personel sekolah/madrasah untuk menjaga atau memelihara, dan memanfaatkan sarana dan prasarana dengan sebaik mungkin demi keberhasilan tujuan pendidikan. Pengawasan sarana dan prasarana pendidikan menjadi tanggungjawab madrasah dimana tidak semua barang yang ada milik madrasah melainkan milik pemerintah. Dengan adanya pengawasan yang baik maka resiko akan terjadi hal-hal yang tidak diinginkan akan dapat diminimalisir oleh pihak sekolah (Said, 2019).

Penghapusan, Penghapusan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah/madrasah dimaksudkan kegiatan meniadakan barang-barang milik sekolah/madrasah dari daftar inventaris karena barang-barang itu dianggap sudah tidak mempunyai nilai guna atau tidak berfungsi sebagaimana yang diharapkan atau karena biaya pemeliharaannya sudah terlalu mahal. Penghapusan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah/madrasah dilakukan berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2007) merumuskan beberapa tujuan kegiatan penghapusan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah/madrasah yaitu sebagai berikut: 1) Mencegah atau sekurang-kurangnya mengurangi pemborosan biaya pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan yang sudah sangat rusak dan tidak dapat dipergunakan lagi dalam kegiatan persekolahan; 2) Mengurangi beban kerja pelaksana inventaris; 3) Membebaskan ruang penyimpanan dan penumpukan barang-barang yang sudah tidak dapat dipergunakan lagi; 4) Membebaskan barang dari tanggung jawab pengurusan kerja. Direktorat Tenaga Kependidikan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional (2007) mengatakan bahwa kegiatan penghapusan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah hanya bisa dilakukan apabila memenuhi beberapa persyaratan sebagai berikut: 1) Kondisi sarana dan prasarana pendidikan sudah tertalu tua atau rusak berat sehingga tidak dapat di perbaiki atau dipergunakan lagi; 2) Perbaikan akan memakan biaya yang sangat besar sehingga merupakan pemborosan; 3) Secara teknis dan ekonomis kegunaannya tidak seimbang dengan besaran biaya pemeliharaan; 4) Jenis dan kualifikasi sarana dan prasarana pendidikan sudah tidak sesuai lagi dengan kebutuhan masa kini; 5) Penyusutan diluar kekuasaan pengurus barang (misanya barangbarang kimia); 6) Barang yang berlebih jika di simpan terlalu lama akan bertambah rusak dan tidak terpakai lagi; 7) Dicuri, terbakar, atau musnah sebagai akibat dari bencana alam. Adapun tata cara penghapusan sarana dan prasarana pendidikan yang sudah tidak terpakai yaitu sebagai berikut: 1) Pengurusan barang menyusun daftar barang yang akan di hapus. 2) Kepala sekolah mengusulkan penghapusan kepada Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota setempat yang dilampiri daftar barang. 3) Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten/Kota meneruskan usulan tersebut kepada Kepala Dinas Pendidikan Provinsi c.q bagian perlengkapan. 4)

Kepala Dinas Pendidikan Provinsi membentuk panitia penghapusan sarana dan prasarana pendidikan. 5) Panitia meneliti barang-barang yang akan di hapus. 6) Barang yang telah di hapus, dikeluarkan dari buku induk dan buku golongan inventaris (Elong, 2018).

Manajemen Sarana dan Prasarana di Madrasah Ibtidaiyah Roudhotul Huda Lampung Tengah

Berkaitan dengan manajemen sarana dan prasarana, khususnya yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Roudhotul Huda Lampung Tengah. Ketersediaan sarana dan prasarana merupakan komponen penting yang harus dipenuhi dalam membantu dan menunjang proses pendidikan. Manajemen sarana secara sederhana dapat diartikan sebagai layanan secara profesional bidang sarana dan prasarana pendidikan dalam mengupayakan pengadaan, pemakaian dan pemeliharaan sarana dan prasarana yang ada, sehingga dapat siap pakai ketika dibutuhkan dalam rangka terselenggaranya proses pendidikan secara efektif dan efisien. Satu hal yang perlu dipertegas dengan definisi tersebut adalah bahwa manajemen sarana dan prasarana pendidikan merupakan suatu proses yang terdiri dari langkah-langkah tertentu secara sistematis yaitu, Berdasarkan penelitian yang peneliti lakukan mulai dari tanggal 18 Oktober 2022 sampai dengan 17 Februari 2023 dengan menggunakan teknik interview atau wawancara baik secara langsung maupun tidak langsung, maka dapat peneliti paparkan beberapa data dari para responden yang berkaitan dengan judul yaitu "Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Roudhotul Huda Lampung Tengah.

Pelaksanaan manajemen sarana dan prasarana di Madrasah Ibtidaiyah Roudhotul Huda Lampung Tengah meliputi perencanaan, pengadaan, pemakaian, pencatatan/pengurusan, pertanggungjawaban. Sarana dan prasarana pendidikan merupakan komponen yang sangat penting dalam setiap aktifitas Pendidikan terutama untuk menunjang kesuksesan dalam kegiatan belajar mengajar, maka dalam pelaksanaanya di Madrasah Ibtidaiyah Roudhotul Huda Lampung Tengah mengupayakan seoptimal mungkin dalam mengelola sarana dan prasarana dengan ditangani para pegawai dan dibantu oleh para guru. Hal ini sesuai dengan penjelasan dari kepala Madrasah Ibtidaiyah Roudhotul Huda Lampung Tengah, beliau menjelaskan: "Dalam pelaksanaan manajemen sarana dan prasarana yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Roudhotul Huda Lampung Tengah ini merupakan suatu tanggung jawab bersama, dikarenakan di Madrasah Ibtidaiyah Roudhotul Huda Lampung Tengah tidak ada penanganan secara khusus dalam mengelola dan mempertanggungjawabkan sarana dan prasarana yang adanya. Di Madrasah Ibtidaiyah Roudhotul Huda Lampung Tengah tidak memiliki Waka bidang sarana dan prasarana, maka oleh sebab itu untuk masalah sarana dan prasarana merupakan suatu tanggungjawab bersama seluruh warga Madrasah Ibtidaiyah Roudhotul Huda Lampung Tengah."



Gambar 1. Kondisi Sarana Prasarana MI Roudhotul Huda

Keberadaan dan ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan yang ada di Madrasah bukan suatu yang mudah mewujudkannya. Ketersediaan sarana dan prasarana yang ada di Madrasah dalam hal mewujudkannya tentu melewati beberapa proses yang panjang, begitu juga dalam hal meningkatkan dan mengembangkan sarana dan prasarana yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Roudhotul Huda Lampung Tengah, kita dapat melihatnya dari proses manajemen sarana dan prasarana seperti apakah yang diterapkan.



Gambar 2. Kondisi Rapat Koordinasi Sarana Prasarana MI Roudhotul Huda

Pendapat tersebut dibenarkan oleh Kepala Komite Madrasah Ibtidaiyah Roudhotul Huda Lampung Tengah. Berikut hasil wawancara yaitu Bapak Taufik Hidayat, Beliau menjelaskan sebagai berikut: "Mengenai bidang sarana dan prasarana yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Roudhotul Huda Lampung Tengah merupakan tanggungjawab bagi semua warga yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Roudhotul Huda Lampung Tengah. Mulai dari Kepala Madrasah, komite, guru, siswa dan karyawan lainnya. Upaya tersebut dilakukan agar untuk mengetahui seperti apa proses

manajemen sarana dan prasarana yang ada Madrasah Ibtidaiyah Roudhlotul Huda Lampung Tengah. Peneliti dapat menjelaskan hasil interview atau wawancara terhadap beberapa responden lainnya, untuk mengetahui seperti apa perencanaan kebutuhan, pengadaan, pemakaian, pencatatan/pengurusan, pertanggungjawaban sarana dan prasarana yang ada di Madrasah Ibtidaiyah Roudhlotul Huda Lampung Tengah

Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang penulis lakukan terkait Manajemen sarana dan prasarana yang diterapkan di Madrasah Ibtidaiyah Roudhlotul Huda Lampung Tengah yang dipimpin langsung oleh Kepala Madrasah yang meliputi: perencanaan, pengadaan, pemakaian, pencatatan / pengurusan, dan pertanggungjawaban. Dapat disimpulkan sebagai berikut Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan metode triangulasi data, dapat disimpulkan bahwa manajemen sarana prasarana pendidikan memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan civitas akademik di MI Roudlotul Huda Lampung Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kondisi sarana prasarana pendidikan di MI Roudlotul Huda Lampung Tengah sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan civitas akademik, seperti ketersediaan fasilitas yang kurang memadai, perawatan dan pemeliharaan yang tidak memadai, serta kurangnya partisipasi dari civitas akademik dalam pengelolaan dan pemeliharaan sarana prasarana pendidikan. Dalam rangka meningkatkan kepuasan civitas akademik, penelitian ini merekomendasikan beberapa hal seperti peningkatan ketersediaan fasilitas yang memadai, pemeliharaan dan perawatan sarana prasarana yang lebih baik, serta peningkatan partisipasi civitas akademik dalam pengelolaan dan pemeliharaan sarana prasarana pendidikan. Selain itu, perlu dilakukan evaluasi secara berkala terhadap manajemen sarana prasarana pendidikan di MI Roudlotul Huda Lampung Tengah untuk mengetahui efektivitas dan efisiensi pengelolaan yang dilakukan. Dengan demikian, manajemen sarana prasarana pendidikan yang baik dan efektif akan berdampak positif terhadap kepuasan civitas akademik di MI Roudlotul Huda Lampung Tengah, sehingga perlu mendapatkan perhatian yang serius dari pihak pengelola sekolah dan semua pihak terkait untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan menciptakan lingkungan belajar yang nyaman dan mendukung.

Daftar Pustaka

- Abdulloh, A. (2019). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Pendidikan dalam meningkatkan pelayanan publik: Studi kasus di Madrasah Tsanawiyah Negeri 3 Kota Surabaya. [digilib.uinsby.ac.id. http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/35770](http://digilib.uinsby.ac.id/http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/35770)
- Adawiyah, N. R., Akil, A., & Abidin, J. (2022). Karakteristik Pendidikan Agama Islam di Madrasah Prespektif Kebijakan Pendidikan. *PeTeKa*, 5(3), 317-325.
- Agatha, A. D. D. (2020). Implementasi manajemen mutu pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 6 Bandar Lampung. [repository.radenintan.ac.id. http://repository.radenintan.ac.id/11638/](http://repository.radenintan.ac.id/http://repository.radenintan.ac.id/11638/)

- Aliyas, A. (2020). Implementasi Manajemen Pendidikan Karakter di Madrasah Aliyah. *Dirasat Islamiah: Jurnal Kajian Keislaman*, 1(1), 1-8.
- Ansyori, A., & Shaleh, S. (2020). Strategi Pemanfaatan Media Sosial Sebagai Media Pendidikan Islam Informal Pada Remaja: Solusi di Masa Pandemi Covid-19. *Edukasi*, 18(3), 302-313. <https://doi.org/10.32729/edukasi.v18i3.887>
- Badarudin, B. (2018). Manajemen Pendidikan Karakter di Madrasah Penelitian di Madrasah Aliyah Negeri 1 Tangerang (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- Bahri, S. (2019). Pendidikan madrasah berbasis 4.0 dalam bingkai manajemen mutu. *Eduagama: Jurnal Kependidikan dan Sosial Keagamaan*, 5(1), 115-154. <https://doi.org/10.32923/edugama.v5i1.962>
- Damayanti, S. (2019). Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Bandar Lampung (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Deprizon, D., Fithri, R., Wismanto, W., Baidarus, B., & Refika, R. (2023). Sistem Perencanaan Manajemen Pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri 2 (MIN 2) Pekanbaru. *Mitra PGMI: Jurnal Kependidikan MI*, 9(1), 1-15.
- Dinda, F. M. (2021). Implementasi Manajemen Mutu Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Al-Munawaroh Bandar Lampung. (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Elfachmi, A. K., & Amida, F. (2016). Analisis Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Sarana Prasarana Terhadap Kepuasan Peserta Didik Studi Pada Man Insan Cendekia Serpong Tangerang Selatan. *EDUKA Jurnal Pendidikan, Hukum dan Bisnis*, 1(1), 12-32.
- Elong, T. A. (2018). Manajemen Sarana dan Prasarana di Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 11(1). <https://doi.org/10.30984/jii.v11i1.574>
- Hamidah, A. Z. (2022). Konsep dan implementasi manajemen pembiayaan pendidikan di madrasah. *Jurnal Muhtadiin*, 8(02). <http://journal.an-nur.ac.id/index.php/muhtadiin/article/view/562>
- Harisah, A. (2018). *Filsafat Pendidikan Islam Prinsip dan Dasar Pengembangan*. Deepublish.
- Hasbullah, H. (2012). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan*. PT Graha Persada.
- Hasibuan, S. R. (2019). Manajemen pendidikan karakter siswa Madrasah Aliyah Pesantren Al-Imron Martujuan Kecamatan Ujung Batu Kabupaten Padang Lawas Utara. repository.uinsu.ac.id. <http://repository.uinsu.ac.id/id/eprint/10035>

- Hidayah, S. N. (2018). Manajemen Pemeliharaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan Di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTSN) 2 Bandar Lampung (Doctoral dissertation, UIN Raden Intan Lampung).
- Joben, Y. (2022). Manajemen Pembiayaan Pendidikan Di Madrasah Ibtidaiyah Swasta. *Ability: Journal of Education and Social Analysis*, 22-30.
- Kohar, A., & Wahidin, H. K. (n.d.). Implementasi fungsi manajemen dalam meningkatkan mutu pendidikan madrasah di Madrasah Ibtidaiyah Wathoniyah Putra. <https://sc.syekhnurjati.ac.id/esscamp/risetmhs/artikel20086010026.pdf>
- Kompri, K. (2014). *Manajemen Sekolah Teori Dan Praktik*. Alfa Beta.
- Krisna, U. (2019). Penerapan fungsi manajemen pendidikan dalam peningkatan kualitas pembelajaran pada madrasah tsanawiyah negeri sukarami repository.radenfatah.ac.id. <http://repository.radenfatah.ac.id/id/eprint/5291>
- Lestari, E. (2018). Pelaksanaansistem informasi manajemen pendidikan kepegawaiandi Madrasah Aliyah Negeri 2 Palembang. eprints.radenfatah.ac.id. <http://eprints.radenfatah.ac.id/2856/>
- Machali, I., & Hidayat, A. (2012). *Pengelolaan Pendidikan; Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*. Yogyakarta: Kaukaba.
- Mahmud, M. (2011). *Metode Penelitian Pendidikan*. Pustaka Setia.
- Mardalis, A., Rosyadi, I., & Sholahuddin, M. (2017). Fungsi Manajemen dalam Islam. *URECOL*, 147-150.
- Martin, M., & Fuad, N. (2017). *Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan*, Depok: Rajawali Pers.
- Maujud, F. (2018). Implementasi fungsi-fungsi manajemen dalam lembaga pendidikan islam (studi kasus pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah Islahul Muta'allim Pagutan). *Jurnal Penelitian Keislaman*, 14(1), 31-51. <https://doi.org/10.20414/jpk.v14i1.490>
- Pemerintah, P. (2003). *Undang-Undang Sisdiknas 2003*, Jakarta: Sinar Grafika,
- Rambe, F. A., Romanda, G., Siregar, L., & Iqbal, M. (2021). Meningkatkan potensi diri masyarakat melalui program unggulan bidang pendidikan, sosial, agama dan kesehatan pada masa pandemi covid-19 di Desa Air Merah. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 5(1), 665-673. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v5i1.2029>
- Rosdiarini, R. (2020). Implementasi prinsip-prinsip manajemen pendidikan Islam: studi kasus Madrasah Ibtidaiyah "Al-Mukminin" Kalangan, Jombang. *Nidhomul Haq: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 80-101. <https://doi.org/10.31538/ndh.v5i1.464>
- Sabilulhaq, S., Ummami, F., Rachman, N. A., & Fadhilah, H. (2021). Implementasi Fungsi Manajemen Perencanaan dan Pengorganisasian dalam Meningkatkan Mutu

- Pendidikan Madrasah. *Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia*, 1(7), 858-866.
<https://doi.org/10.36418/cerdika.v1i7.125>
- Said, N. (2019). *Manajemen Pendidikan Karakter Disiplin Dan Tanggung Jawab Di Madrasah Tsanawiyah Pesantren Satu Atap Manbaus Sa'diyah Kecamatan Bandungan Kabupaten Semarang* (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA).
- Saleh, I. T., Sopiansyah, D., & Ruswandi, U. (2022). Pendidikan Agama Islam Dalam Kurikulum Nasional. *Jurnal Dirosah Islamiyah*, 4(2), 211-219.
<https://doi.org/10.47467/jdi.v4i2.898>
- Santoso, K. (2022). *Internalisasi nilai-nilai Pendidikan Agama Islam dalam penguatan kualitas keagamaan mahasiswa di Masjid Ainul Yaqin Universitas Islam Malang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Saputra, A. A., Efriliyanti, L., Hakim, A., & Satera, A. (2022). Peran Manajemen Pendidikan dalam Peningkatan Kualitas Pembelajaran Pada Madrasah Tsanawiyah Negeri 1 Palembang. *Eduagama: Jurnal Kependidikan dan Sosial Keagamaan*, 8(2), 371-385.
- Sonia, N. R. (2021). Implementasi Manajemen Sarana Prasarana Pendidikan di Madrasah Aliyah Swasta. *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, 3(2), 237-256. <https://doi.org/10.35719/jieman.v3i2.95>
- Sugiyono, S. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.
- Supriani, Y., Juhana, H., Najili, H., Syah, M., & Erihadiana, M. (2021). Manajemen Perencanaan dan Pelaksanaan Pendidikan Islam di Madrasah Aliyah Al-Hidayah Ibum. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 4(7), 707-714.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v4i7.333>
- Sutikno, S. (2012). *Manajemen Pendidikan*. Holistica.
- Vivi Anti, V. (2021). *Manajemen pendidikan Islam pada Madrasah Aliyah Negeri Palopo di era revolusi industri 4.1* (Doctoral dissertation, Institut agama islam Negeri (IAIN Palopo)).
- Werang, B. R. (2015). *Manajemen pendidikan di sekolah*. Yogyakarta: Media Akademi

Indonesian Journal of Educational Management and Leadership

KURAS
Institute



Editorial Office of Indonesian Journal of Educational Management and Leadership
RA. Kartini Street No. 28 Purwosari North Metro, Lampung, Indonesia