MODEL KEPEMIMPINAN YAYASAN DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALISME DOSEN DI STIT KOTA PAGARALAM

Febri Antoni
Email: febri_antoni@gmail.com

ABSTRAK:

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: 1) Bagaimana model kepemimpinan Ketua Yayasan di STIT Kota Pagaralam, 2) Bagaimana pelaksanaan supervise yang dilakukan oleh Ketua Yayasan Islam di STIT Kota Pagaralam, dan 3) Bagaimana strategi Ketua Yayasan dalam meningkatkan profesionalisme dosen di STIT Kota Pagaralam.Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Model kepemimpinan Ketua Yayasan di STIT Kota Pagaralam, 2) Pendekatan supervise yang dilakukan Ketua Yayasan di STIT Kota Pagaralam, 3) Strategi yang dilakukan Ketua Yayasan dalam meningkatkan profesionalisme dosen di STIT Kota Pagaralam. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif dengan pengumpulan data-data yang ada serta menggunakan metode observasi, wawacara dan dokumentasi yang dilakukan sesuai dengan kebutuhan.Adapun strategi Ketua Yayasan STIT Kota Pagaralam dalam meningkatkan profesionalisme dosen dengan melakukan berbagai pendekatan yaitu: 1) menerapkan manajemen terbuka, 2) dosen dianggap sebagai mitra, 3) pemberian tugas sesuai kemampuan, 4) memperhatikan loyalitas dan dedikasi dosen, 5) mendorong dosen untuk memperbaiki diri, 6) selalu siap dikritik, 7) memberikan kesempatan untuk meningkatkan kualifikasi, 8)melakukan kunjungan, 9) memberikan penyegaran, 10) memberikan penghargaan bagi dosen yang berprestasi. 11) Selalu melakukan evaluasi terhadap program dan tanggung jawab yang diberikan dosen dan karyawan yang ada.

Kata Kunci: *Model Kepemimpinan, Ketua Yayasan Islam, Strategi, Profesionalisme Dosen*

ABSTRACT:

The problems of this research are: 1) How does the leadership model Foundation Chairman in STIT Pagaralam, 2) How is the implementation of the supervision conducted by the Chairman of the Islamic Foundation in STIT Pagaralam, and 3) What strategies Chairman of the Foundation for enhancing the professionalism of lecturers in STIT Pagaralam .Penelitian aims to determine 1) Model Foundation Chairman's leadership in STIT Pagaralam, 2) supervision approach undertaken in STIT Foundation Chairman Pagaralam, 3) Strategies undertaken Chairman of the Foundation for enhancing the professionalism of lecturers in STIT City this is a research Pagaralam.Penelitian qualitative descriptive collection of existing data as well as using the method of observation, Interview and documentation are carried out in accordance with the strategy kebutuhan. Adapun Foundation Chairman STIT Pagaralam in improving the professionalism of lecturers by taking various approaches: 1) implement open management, 2) lecturers considered as partners, 3) giving tasks according to ability, 4) pay attention to the loyalty and dedication of professors, 5) encouraging lecturers to improve themselves, 6) is always ready to be criticized, 7) provides an opportunity to improve the qualifications, 8) visits, 9) to provide refreshment, 10) gave awards for outstanding faculty. 11) Always malakukan evaluation of the program and the responsibilities given to lecturers and existing employees.

Keywords: *Model of Leadership, Chairman of the Islamic Foundation, Strategy, Professionalism Lecturer*

A. PENDAHULUAN

Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan, berbagai usaha telah dilakukan pemerintah. Beberapa di antaranya adalah peningkatan pelatihan kependidikan, pengembangan dan perbaikan kurikulum, pengadaan sumber-sumber belajar, serta perbaikan sarana dan prasarana pendidikan.Meskipun upaya-upaya telah dilakukan, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa mutu pendidikan masih jauh dari harapan. Nampaknya ada satu faktor yang selama ini belum mendapatkan perhatian yang setara dengan factor-faktor lain, yaitu manajemen pendidikan.

Pendidikan merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam kehidupan umat manusia. Manusia dikatakan maju dan bermatabat bila memiliki pendidikan yang tertata dengan baik. Suatu bangsa akan mencapai tingkat peradaban yang baik bila masalah pedidikan sudah dapat

diatasi dan dilaksanakan secara teratur dan terorganisasi.

Yayasan Islam Pagaralam secara umum adalah sebuah masyarakat kecil *(mini society)* yang menjadi wahana pengembangan peserta didik dimana aktivitas di dalamnya adalah proses pelayanan jasa. Peserta didik datang untuk mendapatkan pelayanan, sementara ketua yayasan islam, dosen dan tenaga yang lainnya adalah para profesional yang terus menerus berinovasi memberikan pelayanan yang terbaik untuk kemajuan sekolah.[1]

Agar sekolah tersebut dapat berjalan dengan baik dalam mencapai tujuannya, tentunya Ketua Yayasan Islam Pagaralam sebagai pimpinan harus mampu menjalakan kepemimpinannya dengan baik menuju ke arah yang ingin dicapai.

Ketua Yayasan Islam Pagaralam sebagai pimpinan perlu mengunakan model kepemimpinan untuk mempengaruhi bawahannya yaitu Dosen, Mahasiswa/I serta tenaga administrasi. Model kepemimpinan Ketua Yayasan yang tepat akan memotivasi dosen dalam meningkatkan semangat kerjanya. Salah satu model kepemimpinan yang digunakan dalam dunia pendidikan adalah model kepemimpinan yang damokatis. Namun tidak semua Ketua Yayasan mengunakan model kepemimpinan itu sendiri.

Pada dasarnya Ketua Yayasan mempuyai dua fungsi pokok dalam dalam menjalankan roda pendidikan di sekolah.Ketua Yayasan harus bertindak sebagai manajer dan pimpinan (leader) yang efektif. Sebagai seorang manajer yang baik, tentunya Ketua Yayasan harus mampu mengatur agar semua potensi sekolah dapat berfungsi secara maksimal untuk mendukung tercapainya tujuan sekolah.

Dari segi kepemimpinan, seorang Ketua Yayasan harus menerapkan model kepemimpinan yang tepat agar semua potensi yang ada di sekolah tersebut dapat tergali dengan baik dan dapat dimanfaatkan secara optimal khususnya dalam masalah yang berkaitan dengan pedidikan.

Ketua Yayasan yang baik akan mampu mendorong dosen untuk selalu berusaha tampil seoptimal mungkin di depan kelas dengan menguwasai seluruh kompetensi yang dibutuhkan sebagai dosen yang profesional. Pada dasarnya bermutu atau tidaknya sekolah tergantung bagaimana system pembelajaran dan pengajaran yang diberikan. Karena penanggung jawab dalam proses belajar mengajar adalah dosen, maka tinggi rendahnya mutu pendidikan banyak dipengaruhi oleh kualitas proses pembelajaran yang dilakukan oleh dosen, karena dosen secara langsung harus memberikan bimbingan kepada Mahasiswa/I dalam upaya mencapai tujuan pendidikan.

Untuk menjadikan dosen sebagai tenaga profesional maka perlu diadakan pembinaan, jenjang karir secara intensif dan terus menerus. Di samping itu perlu juga memperhatikan peningkatan kwalitas sumber daya manusianya dengan melalui jenjang pendidikan yang lebih tinggi S2,S3 dari segi yang lain seperti peningkatan, pemberian bimbingan melalui supervise, pemberian insentif, gaji yang layak dengan keprofesionalnya sehingga memungkinkan dosen menjadi puas dalam bekerja sebagai pendidikan. Namun demikian, dosen merupakan komponen yang paling strategis dalam proses pendidikan. Oleh karena itu, banyak pihak menaruh harapan besar terhadap dosen dalam meningkatkan kualitas pendidikan.

Berdasarkan penelitian awal peneliti terungkap bahwa Model Kepemimpinan yang di terapkan oleh Ketua Yayasan Islam Pagaralam masih kurang begitu maksimal, terkadang terkesan sedikit otoriter, dan kurang peka terhadap keadaan, hal tersebut terlihat dari Kinerja dan loyalitas karyawan yang tergolong rendah, kesejahteraan karyawan yang masih minim, belum lagi hal-hal lainnya seperti Sarana dan Prasarana pendukung yang belum lengkap.

Hal tersebut tentunya berimbas pada penerimaan jumlah Mahasiswa yang ada di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) dari tahun ke tahun terus mengalami penurunan, akan tetapi sebaliknya disisi lain model kepemimpinan yang diterapkan oleh Ketua Yayasan Islam Pagaralam juga memiliki beberapa keberhasilan yang cukup berarti, hal ini dapat terlihat dari perkembangan dan kemajuan kampus dan pembangunan fisik yang ada. Itulah hasil sementara yang saya temukan di lapangan dan wawancara yang perna saya lakukan kepada mahasiswa, guru, dosen, serta karyawan lainnya. Manajemen yang

[1] Mulyono, *Manajemen Adminitrasi dan Organisasi Pendidikan*, Ar-Ruzz Media, Yogyakarta, 2008, Hlm. 144.

baik, kepemimpinan yang tepat, supervisi yang benar tentunya sangat dibutuhkan dalam rangka mengikatkan kesejahtran karyawan dan kemajuan suatu lembaga pendidikan.[2]

Namum demikian di dalam penelitian ini penulis belum dapat mengetahui lebih jauh bagaimana sebenarnya tentang Model KepemimpinanKetua Yayasan Islam Pagaralam Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalisme Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Kota Pagaralam, Serta strategi apa yang diterapkan Ketua Yayasan Islam Pagaralam.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Bagaimana Model Kepemimpinan Ketua Yayasan Islam Pagaralam dalam meningkatkan profesionalisme dosen Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Kota Pagaralam?
2. Bagaimana pendekatan supervisi yang dilakukan oleh Ketua Yayasan Islam Pagaralam dalam meningkatkan profesionalisme Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Kota Pagaralam?
3. Strategi apa yang digunakan oleh KetuaYayasan dalam upaya meningkatkan profesionalisme dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Kota Pagaralam?

C. TUJUAN PENELITIAN

1. Model kepemimpinan Ketua Yayasan Islam Pagaralam dalam meningkatkan profesonalisme Dosen Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Kota Pagaralam.
2. Pelaksanaan supervise KetuaYayasan Islam Pagaralam dalam meningkatkan profesonalisme dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Kota Pagaralam.
3. Upaya Ketua Yayasan Islam Pagaralam dalam peningkatan profesonalisme dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Kota Pagaralam.

D. LANDASAN TEORI

1) Model Kepemimpinan

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya Ketua Lembaga Yayasan memiliki model kepemimpinan masing-masing, yang sangat mempengarui kinerja para tenaga kependidikan di lingkungan kerjanya masing-masing. Keberhasilan dan kegagalan sekolah banyak di tentukan oleh Ketua Yayasan karena Ketua Yayasan Merupakan pengendali dan penentuh arah yang hendak ditempuh oleh sekolah menujuh tujuannya.[3]

Keberhasilan ketua yayasan dipengarui oleh model kepemimpinan terhadap bawahan (dosen). Sehubung dengan hal tersebut, Agus Darma mendefinisikan bahwa model kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang ditunjukan seseorang pada saat ia mencoba mempengarui orang lain. Definisi serupa juga dikemukakan oleh Paul Hersey dan Kenneth Blanchard, yang mengutip pendapat Tenenbaum dan Schmidt, yang mengatakan bahwa *ada empat faktor yang mempengarui model kepemimpinan yakni: system nilai, rasa yakin terhadap bawahan, inklimasi kepemimpinan dan perasarana aman dalam situasi tertentu.*[4]

Pada saat suatu proses kepemimpinan berlangsung, seseorang pemimpin mengaplikasikan suatu model kepemimpinan tertentu. Model kepemimpinan yang efektif merupakan model kepemimpinan yang dapat mempengarui, mendorong, mengarahkan dan menggerakan orang-orang yang dipimpin sesuai dengan tujuan organisasi.

Dalam kaitannya dengan kepemimpinan ini, Abdul Aziz Wahab menjelaskan model kepemimpinan yang mengarahkan kepada fungsi kepemimpinan dengan isi yang hampir sama dengan model kepemimpinan yang dikemukakan oleh Hersey dan Blanchard, yaitu: (1) fungsi pengambilan keputusan (2) fungsi instruktif, (3) fungsi konsulatif, (4) fungsi partisipasi, dan (5) fungsi delegatif.[5]

Sementara Sudarwan Danim membagi tipe kepemimpinan itu menjadi 3 macam yaitu:

a) Kepemimpinan Otokraktik, dengan ciri-ciri: (1) beban kerja organisasi pada umumnya ditanggung oleh pimpinan, (2) bawahan

[2] *Wawancara, 1 April 2015* yang pernah di lakukan pada Lembaga Pendidikan Yayasan Islam Pagaralam.

[3] Mulyasa E, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional,* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), Hlm. 158

[4] Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi,* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press,2006), Hlm. 155

[5] Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi* Hlm. 91

hanya dianggap sebagai pelaksana dan mereka tidak boleh memberikan ide baru, (3) bekerja keras, disiplin tinggi, dan tidak kenal lelah, (4) menentukan kebijakan sendiri, bila musyawarah sifatnya penawaan saja, (5) memiliki kepercayaan rendah terhadap bawahan, bila kepercayaan didalam dirinya penuh tidak kepercayaan, (6) komunikasi dilakukan secara tertutup dn satu arah, (7) korektif dan minta penyelesaian tugas pada waktu sekarang.

b) Kepemimpinan Demokratis, yaitu kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan organisasi akan tercapai. Dengan interaksidinamis dimaksudkan bahwa pemimpin mendelegasikan tugas dan kepercayaan kepada yang dipimpin untuk mencapai tujuan yang bermutu secara kuantitatif. Ciri-cirinya: (1) beban kerja organisasi pada umumnya tanggung jawab bersama personalia organisasi, (2) bawahan dianggap sebagai pelaksana dan secara intrgeral harus diberi tugas dan tanggung jawab, (3) disiplin tetapi tidak kaku dan memecah masalah secara besama, (4) kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melaksanakan tanggung jawab pengawasan, (5) komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

c) Kepemimpinan Permisif maksudnya serbah boleh, serbah mengiyakan, tidak mau ambil pusing dan bersikap apatis. Tidak mempunyai pendirian uang kuat. Cirri-cirinya (1) tidak ada pegangan yang kuat dan kepercayaan yang rendah terhadap diri sendiri, (2) mengiyakan semua saran, (3 lambat dalam mengambil keputusan, (4) banyak mengambil buka kepada bawahan, (5) ramah dan tidak menyakiti bawahan.[6]

Sebagai pemimpin Sekolah Tinggi, kepalah sekolah mengorganisir sekolah dan personil yang ada di dalamnya ke dalam satu situasi yang efesien, demokraktis, dan kerja sama intitusional yang tergantung keahlian para pekerja. Di bawah kepemimpinannya, program pendidikan untuk mahasiswa harus direncanaka, diorganisir dan ditata. Dalam pelaksanaan program ketua atau kepalah sekolah tingggi yang baik harus memimpin secara professional kepada para dosen, bekerja secara penuh perhatian dan demokraktis, dan menekankan pada perbaikan proses belajar mengajar, dimana sebagaian besar kreatifitas akan dicurahkan untuk perbaikan pendidikan mata kulia. Hal ini dapat disimpulkan bahwa ketua sekolah tinggi secara teoritik bertanggung jawab atas penyelenggaraan seluruh program pedidikan dan mata kuliah di sekolah tinggi (Kampus).

Sebagai administrator ketua sekolah tinggi harus mampuh mendayagunakan sumber yang tersedia secara optimal.Sebagai manajer, ketuatertinggi mampu bekerja secara bersama dengan orang lain dalam organisasi yayasan sekolah tinggi. Sebagai pemimpin pendidikan tertinggi harus mampu mengkoordinasi dan mengarakan semua potensi manusia untuk mewujudkan tujuan pendidikan.Sedangkan sebagai supervisor, ketua sekolah tingggi mambantu para dosen meningkatkan kapasitasnya untuk membelajarkan mahasiswa secara optimal.

2) Kualifikasi Akademik Profesionalisme Dosen

Dosen sebagai tenaga pendidik yang berhubungan langsung dengan pesrta didik harus memiliki keahlian khusus atau kualifikasi khusus di bidang akademik.Dengan kompetensi yang dimilikinya sesuai dengan yang diajarkan, dosen dapat menjalankan tugas dengan baik untuk mencerdaskan peserta didik.

Pada Undang-undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas Pasal 42 ayat (1) "pendidik harus memiliki kualifikasi minimum dan sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional." Dalam pasal ini sangat jelas dikatakan bahwa Dosen di Indonesia haus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi dosen.

Kemudian dijelaskan lagi pada Undang-undang No. 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen pada pasal 8, dan pasal 10, pasal 8 berbunyi " Guru wajib memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikasi pendidik, sehar jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk

[6] Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, Jakarta, Bumi Aksara, 2007, Hlm. 212

mewujudkan tujuan pendidikan nasional.: pasal 9 berbunyi "Kualifikasi akademik sebagaimana dimaksud diploma empat," sedangkan pasal 10 berbunyi " kompetensi guru sebagaimana dimaksud dalam pasal 8 meliputi kompetensi pedagogic, kompetensi kepribadian, kompetensi social, dan kompetensi professional yang diperoleh melalui pendidikan profesi," standar kualifikasi akademik dan kompetensi diatur dalam peraturan Mentri Pendidikan Nasional No. 16 Tahun 2007 pasal 1 ayat 1: setiap tenaga pengajar baik guru ataupun dosen wajib memiliki standar kualifikasi akademik dan kompetensi yang berlaku secara nasional."

3) Aspek-aspek Kompetensi Dosen Profesional

Dalam pembahasan profesionalisme ini, selain membahas mengenai pengertian profesionalisme dosen, penulis akan menjelaskan mengenai kompetensi yang harus dimiliki oleh seorang dosen yang professional. Karena seorang dosen yang professional tentunya harus memiliki kompetensi professional. Dalam buku yang ditulis E. Mulyasa, kompetensi yang harus memiliki seorang dosen itu mencangkup empak aspek sebagai berikut:

a. Kompetensi Pedagogik

Dalam standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir (a) dikemukakan bahwa kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengelola pembelajaran , evaluasi hasil belajar, dan pengembangan pesrta didik untuk mengtualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya.[7]

b. Kompetensi Kepribadian

Dalam standar Nasional Pendidikan, penjelasan pasal 28 ayat 3 butir b, dikemukakan bahwa yang dimaksud dengan kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi pesrta didik, dan berakhlak mulia.[8]Kompetensi ini lah yang menentukan apakah pembelajaran tersebut berhasil atau tidak.Kepribadian seseorang selalu menjadi ukuran untuk dijadikan contoh. Bila seorang dosen kepribadiannya yang baik maka apa yang disampaikan kepada peserta didik akan muda untuk diikutinya.

c. Kompetensi Profesionalisme

Dalam standar Nasional Pendidikan, bahwa kompetensi professional adalah kemampuan dosen menguasai materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkan untuk membimbing pesrta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan. Dalam hal ini ruang lingkup yang berhubungan dengan kompetensi professional dapat dikemukakan sebagai berikaut:

1) Mengerti dan dapat menerapakan landasan pendidikan
2) Mengerti dan dapat menerapkan teori pembelajaran sesuai dengan taraf perkembangan peserta didik.
3) Mampu mengembangkan pelajaran yang menjadi tanggung jawabnya.
4) Mengerti dan dapat menerapkan berbagai metode pembelajaran.
5) Mampu mengembangkan dan menggunakan berbagai alat, media, dan sumber belajar.
6) Memilki kemampuan untuk mengorganisasi dan melaksanakan program pembelajaran.
7) Memiliki kemampuan untuk melakukan evaluasi dan penilaian hasil belajar peserta didik.
8) Mampu menumbuh kembangkan kepribadian dan watak serta inteligensia peserta didik.
9) Dapat menampilkan keteladanan dan kepemimpinan dalam pembelajaran.
10) Memahami dan melaksanakan konsep pembelajaran individual dan klasikal,
11) Memahami kemampuan untuk mengembangkan teori dan konsep dasar-dasar pendidikan yang relevan sesuai dengan kebutuhan peserta didik[9]

[7] E.Mulyasa, *Standar Kompetensi dan Sertifikasi* (PT. Remaja Rosda Karya: Bandung, 2008), Hlm. 75

[8] E. Mulyasa, *Standar Kompetensi*,…….Hlm. 117

[9] Dedi Permadi & Daeng Arifin, *Panduan menjadi Guru Profesional: Reformasi Motivasi dan Sikap Guru dalam Mengajar,* (Bandung; Nuansa Aulia, 2013), Hlm.29

d. Kompensi Sosial.

Sebagai mahluk sosial yang selalu mengadakan interaksi anatar personal, baik dalam lingkungan pendidikan maupun dalam lingkungan masyarkat, seorang dosen /guru profesional harum memiliki kemampuan untuk;

1) Bekerja sama dengan orang lain, antara lain dengan pimpinan, antar dosen, guru, karyawan, orang tua mahasiswa, serta masyarakat dan warga pendidikan lainnya.
2) Berpartisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan, antara lain ; kegiatan akademik maupun non akademik.
3) Berpartisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan, antara lain: kegiatan keagamaan, organisasi sosial, kesenian, olah raga, ataupun kegiatan masyarakat lainnya.[10]

Dengan demikian dapat dipahami sebagai seorang dosen profesional harus memenuhi dan menguasai berbagai kompetensi tersebut di atas yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi professional, dan kompetensi sosial, yang semuanya ada pada diri seorang dosen. Disamping mampu menguasai juga mampu menerapkan dalam prilaku kehidupan sehari-hari, khususnya kompetensi kepribadian. Kepribadian merupakan ukuran atau tolak ukur apakah dosen tersebut baik atau tidak. Dengan demikian pemahaman dan penerapan kompetensi yang disyaratkan merupakan hal yang wajib bagi dosen. Tanpa penguasaan empat kompetensi tersebut maka sulit untuk dikatakan sebagai dosen profesional.

E. METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah penelitian diskriptif, yakni penelitian yang berusaha mengambarkan subuah objek yang berhubungan dengan masalah yang diteliti tanpa mempersoalkan hubungan antara variable. Penelitian ini akan mendiskripsikan tentang gaya kepemimpinan dan supervise Ketua Yayasan Islam Pagaralam dalam meningkatkan profesionalisme dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Kota Pagaralam.

Sebagai sebuah penelitian kasus *(case Studies)*, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan Fenomenologis, karena penelitian ini akan mengekslorasi secara intensif tentang latar belakang seseorang, kelompok, lembaga atau gejalah tertentu yang sesuai dengan kondisidan situasi lingkungan.

F. PEMBAHASAN

1) Model Kepemimpinan Ketua Lembaga Yayasan Islam Pagaralam dalam meningkatkan professionalisme dosen Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Kota Pagaralam.

Keberhasilan sekolah dalam mencapai tujuan yang diharapkan pada dasarnya tergantung kepada Ketua yayasan. Keberhasilan Ketua Yayasan dalam mencapai tujuannya secara dominan ditentukan oleh kematangan manajemen sekolah tinggi yang bersangkutan, sedangkan kematangan manajemen sekolah tinggi sangat dipengaruhi oleh kapasitas Ketua Yayasan, dalam hal ini perilaku (model kepemimpinan) efektif.

Teori tentang kepemimpinan telah banyak dibahas dalam berbagai sudut pandang, sebagian ada yang memandang dari sisi sifat, perilaku atau model atau tipe atau cara bagaimana pemimpin itu mempemgaruhi bawahan dalam meningkatkan kinerja bawahan. Didalam dunia pendidikan sekolah tinggi biasanya disebut dengan peningkatan profesionalisme bagi para dosen.

Berdasarkan berbagai macam kajian teoritis menyebutkan bahwa salah satu model kepemimpinan yang dapat dengan efektif mempengaruhi bawahan agar meningkatkan kinerja adalah model kepemimpinan demokratis.

Untuk itu seorang pemimpin yang demokratis senantiasa berusaha memupuk kekeluargaan dan kebersamaan, membangun semangat dan gairah kerja pada bawahannya, tanpa harus mempermasalahkan posisi pimpinan atau bukan, yang penting bekerja secara bersama untuk mencapai tujuan. Secara garis besar gaya demokratis adalah: (a) pandangannya bertitik tolak bahwa manusia adalah makhluk yang paling mulia didunia; (b) selalu berusaha mensinkronisasikan kepentingan dan tujuan

[10] Dedi Permadi & Daeng Arifin, *Panduan Manjadi Guru* ..... Hlm. 28

organisasi dengan kepentingan dan tujuan pribadi dari para bawahan; (c) senang menerima saran, pendapat dan kritik dari bawahan; (d) selalu berusaha menjadikan bawahannya lebih sukses daripada dirinya; (e) selalu berusaha mengutamakan kerjasama dan "teamwork" dalam usaha mencapai tujuan; (f) berusaha mengembangkan kapasitas diri pribadinya sebagai pimpinan.[11]

Dapat diketahui bahwa model kepemimpinan Ketua Yayasan STIT Kota Pagaralam dalam meningkatkan profesionalisme dosen adalah:

a. Menerapkan Manajemen Terbuka

   Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang dosen senior dan juga Ketua Yayasan langsung dapat dipahami bahwa Ketua Yayasan Islam dalam memimpin sekolah menggunakan system *open managemen*. Artinya dalam segala urusan yang berkaitan dengan sekolah tinggi selalu terbuka. Siapapun orangnya yang ingin mengetahui lebih jauh secara administrasi maupun secara nyata, diberi kesempatan seluas-luasnya tanpa ada hal yang ditutup-tutupi, termasuk dalam masalah keuangan. Karena menerapkan manajemen secara terbuka khususnya dalam masalah keuangan, justru akan memudahkan pengelola dalam menyusun laporan, karena antara data yang dilaporkan dengan kenyataan yang ada.

b. Ketua Yayasan membahas kebijakan dan masalah secara bersama

   Ketua Yayasan sebagai seorang yang ditugaskan untuk mengelolah sekolah dituntut mampu mengelolah perguruan tinggi termasuk mengkomunikasikan kebijakan, baik kebijakan dari pusat atau atasannya secara langsung maupun kebijakan dari Ketua Yayasan Islam itu sendiri.[12]

   Ketua Yayasan Islam, STIT Kota Pagaralam senantiasa mengajak bawahan termasuk dosen untuk musyawarah atas berbagai kebijakan terlebih kebijakan mengenai dosen. Sebab jika Ketua Yayasan memaksakan kehendak dalam memberikan atau menetapkan, maka dosen yang tidak setuju akan berontak dan berakhir dengan malas mengajar atau mungkin mengajar tetapi tidak maksimal atau asal-asalan. Tapi sebaliknya jika ada kebijakan yang menyangkut tentang dosen, dan Ketua Yayasan mampu mengkomunikasikan dan membicarakan kebijakan yang mau diambil atau diterapkan dan melibatkan dosen, maka kebijakan yang dibicarakan bersama akan memberikan gairah dan semangat dalam bertugas.

c. Ketua yayasan menganggap bawahan (dosen) sebagai mitra kerja

   Dosen sebagai bawahan merupakan tolak ukur keberhasilan Mahasiswa, dan merupakan komponen utama yang harus dikembangkan serta ditingkatkan profesionalnya. Ketua Yayasan Kota Pagaralam senantiasa meng-adakan pendekatan kepada mereka secara kekeluargaan atau sebagai mitra kerja, dengan demikian mereka akan merasa bahwa dirinya dengan Ketua seakan-akan tidak ada lagi jarak. Dengan demikian dosen tidak sungkan lagi untuk menyampaikan gagasan atau ide kapada Ketua Yayasan baik di forum resmi ataupun dalam situasi santai. Tentunya kondisi demikian sangat diharapkan oleh setiap dosen karena setiap gagasan atau ide dari bawah akan tersalurkan secara tuntas.

d. Ketua Yayasan membangun gairah kerja

   Dalam rangka untuk meningkatkan profesionalisme dosen, Ketua Yayasan STIT Kota Pagaralam senantiasa meningkatkan gairah kerja di lingkungan kampus. Hal ini dilakukan dengan berbagai cara, diantaranya dengan penghargaan, pujian, insentif, memberikan harapan dan tujuan kerja yang tinggi, dan juga memberikan reward atau penghargaan pada dosen yang berprestasi. Dengan demikian dosen akan senantiasa bergairah dan semangat untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

   Ketua Yayasan harus mampu mewujudkan tujuan perorangan. Menstimulasi dosen, dan siswa untuk mencapai prestasi yang tinggi, dengan tetap menentukan standar kinerja yang maksimal, menghargai kemampuan dan potensi yang dimilki setiap dosen.

---

[11] Sunindhia, *Kepemimpinan Dalam masyarakat Modern*, Hlm. 48

[12] Subagio Atmodiwiro, Manajemen Pendidikan Indonesia (Jakarta: Ardadizya Jaya, 2000), Hlm.16

2) Strategi apa yang digunakan oleh Ketua Lembaga Yayasan dalam upaya meningkatkan profesionalisme Dosen di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Kota Pagaralam

Memimpin suatu sekolah tidaklah mudah, sebab didalam sekolah terdiri dari berbagai komponen yang berbeda, baik dari segi latar belakang pendidikan dan lingkungan sosialnya yang keberadaannya berada dalam satu wadah yaitu sekolah, sehingga msing-masing membawa budaya dan keinginan masing-masing, baik di tingkat tenaga pendidikan maupun peserta didiknya.

Mengacu kepada kajian teoritis tersebut kepemimpinan Ketua Yayasan di STIT Kota Pagaralam memanfaatkan kondisi pribadi dan situasi untuk mengembangkan kinerja bawahan, sehingga dengan model kepemimpinannya mampu meningkatkan profesionalisme dosen. Mengapa dengan model kepemimpinan Ketua Yayasan tersebut terjadi peningkatan profesionalisme dosen, adapun alasannya adalah karena Ketua Yayasan memanfaatkan hubungan pribadinya dengan situasi untuk mempengaruhi dan meningkatkan profesionalisme dosen. Adapun pemanfaatan hubungan pribadi dengan situasi yang dilakukan Ketua Yayasan hingga dapat meningkatkan profesionalisme dosen, indikatornya adalah:

a. Ketua Yayasan membagi tugas sesuai dengan kompetensi

   Ketua Yayasan sebagai pemimpin tertinggi di sekolah harus mengenal lebih jauh bawahannya. Dengan demikian pimpinan dapat melihat kemampuan bawahan untuk diberikan tugas yang sesuai dengan kemampuan atau kompetensi yang dimiliki. Dengan demikian diharapkan akan mampu mewujudkan tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.

   Ketua Yayasan STIT Kota Pagaralam pada saat akan menunjuk seorang dosen untuk memberikan tugas kepada dosen tersebut, terlebih dahulu melihat kemampuan yang dimilki oleh dosen dan kemudian baru dikomunikasikan dan selanjutnya akan diserahkan tugas tersebut, dengan harapan tugas tersebut dapat dilaksanakan dengan optimal dan menghasilkan hasil yang terbaik.

b. Ketua Yayasan melihat karakteristik dosen di bidang pengajaran

   Untuk meningkatkan profesionalisme dosen, maka Ketua Yayasan harus mampu membaca karakter bawahan atau dosen itu sendiri, bidang-bidang apa saja yang ditekuninya, dan keterampilan-keterampilan apa yang mereka miliki dan mereka kuasai. Seorang pemimpin harus mampu membaca karakter bawahan tersebut, terlebih jika ada dosen yang sering marah, atau dosen yang lemah, atau dosen wanita dan laki-laki mempunyai karakter yang berbeda, sehingga dalam memberikan tugas yang harus diembannya juga mengacu pada karakteristik masing-masing dosen, sehingga akan tepat guna dan sasaran. Dosen yang angin-anginan dalam mengajar karena adanya unsure kemalasan akan diperlakukan berbeda dengan dosen yang rajin dan konsisten.

c. Ketua Yayasan memberikan support (dorongan) kepada dosen untuk melanjut-kan studi.

   Dorongan seorang pemimpin terhadap bawahan sangat berarti, walaupun kadang hanya sedikit. Sebab bawahan sangat sensitive terhadap kebijakan pimpinan. Jika seorang pemimpin dalam hal kecil saja tidak mendukung, maka dosen akan putus semangat, tapi sebaliknya dengan *support*, maka dosen akan semangat dalam meningkatkan profesionalnya, diantaranya dengan melanjutkan pendidikan. Tinggal bagaimana seorang pemimpin memberikan support terhadap bawahan. di STIT Kota Pagaralam dukungan Ketua Yayasan juga diberikan bagi dosen-dosen yang ingin melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Tentunya untuk meningkatkan tingkat kompetensinya sehingga akan menjadi lebih baik dalam mengajar.

d. Ketua Yayasan mengadakan penyegaran

   Tugas seorang dosen jika dikaji secara mendalam sungguh berat, disamping kemapuan yang harus dikuasai, dosen juga harus mengusai psikologis peserta didik, kesabaran juga dituntut. Hal ini merupakan tugas dosen secara rutin. Selanjutnya jika ini berulang-ulang dalam kesehariannya,

maka kejenuhan bagi dosen itu sendiri akan muncul. Peran Ketua Yayasan dalam melihat bawahan harus tertuju bagaimana agar guru tetap semangat dan energik dalam mengajar, tidak jenuh sehingga profesionalismenya tetap tinggi. Di STIT Kota Pagaralam ini dilakukan dengan mengadakan rekreasi untuk penyegaran, ataupun perayaan keberhasilan sekolah. Walau sifatnya hanya jalan-jalan tetapi mampu membuat para dosen senang dan kembali segar pada saat masuk sekolah/ kampus kembali.

e. Ketua Yayasan mengikutsertakan pelatihan, seminar, dan lain sebagainya.

Salah satu yang mendorong peningkatan profesionalisme dosen adalah mengikuti pelatihan, seminar dll, sebab dengan mengikuti kegiatan ini dosen dapat melihat kemampuan dosen yang lain, dapat menimba ilmu antara satu dengan yang lain, dapat menyerap berbagai pengalaman yang diberikan oleh tutor. Disamping itu dapat membuat dosen fresh sebab dapat bertemu dengan teman sejawat dan dapat mencurahkan berbagai masalah, kesulitan dan keberhasilan, sehingga dengan ini semua akan memotivasi masing-masing dosen untuk menerapkan di sekolahnya masing-masing. Ketua Yayasan STIT Kota Pagaralam senantiasa memberi kesempatan secara bergantian terhadap dosen untuk mengikuti kegiatan tersebut dengan tetap mengkoordinasikan agar tidak ada jam pelajaran yang kosong atau terbengkalai karena di tinggal dosen yang ikut kegiatan/ pelatihan.

f. Ketua Yayasan menganjurkan dosen untuk meningkatkan wawasan

Salah satu kelemahan pendidikan di Indonesia adalah wawasan dosen, akan tetapi ini juga tidak serta merta menyalahkan dosen. Sebab ditinjau dari segi gaji, maka keuangan dosen tidak memadai untuk membeli buku. Bagaimana dosen akan membeli buku jika gajinya saja rendah. Secara logis hendaknya dosen diberikan tunjangan yang besar untuk keperluan peningkatan wawasan, seperti uang pembelian buku, uang studi banding, dan studi komparatif dengan pihak lain. Di STIT Kota Pagaralam keadaan ini disikapi dengan melengkapi buku diperpustakaan, dan menganjurkan pada dosen untuk membaca di perpustakaan. Dengan banyak membaca maka pengetahuan akan semakin bertambah banyak. Khususnya yang berkaitan dengan materi pelajaran, maka Ketua Yayasan sangat menekankan perlunya guru membaca buku agar ketika menyampaikan materi kepada peserta didiknya sudah menguasainya dan dapat menjelaskan secara tuntas.

Demikian beberapa langkah yang ditempuh Ketua Yayasan di STIT Kota Pagaralam dalam rangka untuk meningkatkan profesionalisme dosen, yang tentunya sangat diharapkan untuk memperoleh hasil yang optimal dalam pembelajaran. Dengan demikian tujuan yang ingin dicapai dalam sekolah ini akan mudah diraihnya sesuai dengan visi dan misi Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT).

G. KESIMPULAN

1. Model kepemimpinan Ketua Yayasan STIT Kota Pagaralam dalam meningkatkan profesionalisme dosen adalah model kepemimpinan tipe demokrasi, artinya pemimpin yang dalam meningkatkan profesionalisme dosen dengan menganggap bawahan (dosen) sebagai mitra, senang menerima saran, ide dan kritik dari bawahan dengan secara terbuka, memberikan kebebasan berkreasi, berkreativitas dan meningkatkan profesionalnya, menerapkan manajemen secara terbuka *(open manajemen)*, mengkomunikasikan kebijakan dan penyelesaian masalah, membangun tim kerja secara kekeluargaan, membangun gairah kerja dan memberikan reward atau penghargaan bagi dosen yang berprestasi, mengadakan penyegaran serta meningkatkan kesejahteraan secara adil dan merata sesuai dengan kemampuan sekolah.
2. Dalam pelaksanaan supervisi terhadap dosen, Ketua Yayasan STIT Kota Pagaralam menempuh cara *collaborative*, artinya melakukan pembinaan secara bersama-sama, disamping Ketua Yayasan sendiri yang melakukan melalui kunjungan kelas, dosen yang bermasalah dalam melaksanakan tugasnya dipanggil keruangannya kemudian

diminta untuk menceritakan apa masalahnya yang menyebabkan idak optimal dalam mengajar. Dengan cara tersebut akhirnya setiap dosen akan terselesaikan masalahnya yang akhirnya akan mencapai profesionalisme sesuai dengan yang diharapkan.

3. Strategi peningkatan profesionalisme dosen di STIT Kota Pagaralam yang dilakukan Ketua Yayasan adalah dengan menciptakan kondisi kampus yang sangat kondusif antara Ketua Yayasan dengan dosen, antara dosen dengan dosen, dan antara dosen dengan staf tata usaha yang dapat mempengaruhi dalam proses peningkatan profesionalisme dosen dengan indicator: Ketua yayasan membagi tugas sesuai dengan kompetensinya, Ketua yayasan melihat karakteristik dosen di bidang pengajaran, Ketua Yayasan jeli melihat tingkat efektifitaspengusaaan dosen dalam mengajar, Ketua Yayasan memberikan support (dorongan) kepada dosen untuk melanjutkan studi, Ketua Yayasan memberikan penyegaran, Ketua Yayasan mengikutsertakan pelatihan, seminar dll, Ketua Yayasan menganjurkan dosen untuk meningkatkan wawasannya.

H. DAFTAR PUSTAKA

Ametembun N.A. *Guru dalam Administrasi Sekolah*. Bandung: IKIP Bandung, 1995.

Arikunto, Suharsimi. Dan Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta Aditya Media, 2009.

Danim, Sudarwan. *Visi Baru Manajemen Sekolah*. Jakarta PT. Bumi Aksara, 2008.

Danim Sudarwan dan Suparno, *Menjadi Pemimpin Besar Visioner Berkarakter*, Bandung Alfabeta, 2012.

Handoko, T. Hani. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 2003.

http//chrestyfernando.blogspot.com/2012/05/teori-kepemimpinan.html.

Komariah Aan, Triatna Cepi. *Visionary Leadership*. Jakarta PT. Bumi Aksara, 2006.

MUkhtar Mukhneri, *Supervision: Improving Performance and Development Quality In Education*, (Jakarta: Prodi Manajemen Pendidikan PPs Universitas Negeri Jakarta, 2011).

Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2002.

Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008.

Nawawi, Hadari, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*, Yogyakarta: Gajahmada University Press, 2006.

Pidarta Made. M*anajemen Pendidikan Indonesia*, Bandung: Nuansa Aulia, 2013.

Purwanto Ngalim M. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1991.

_____, *Administrasi dan Supervisi Pendidkan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2004.

Sahertian A. piet, *Konsep Dasar dan Tehnik Supervisi Pendidikan dalam Rangka Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2008.

Soetopo Hendiyat, Wasty Soemanto. *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bina Aksara, 1988.

Sunindhia.*Kepemimpinan Dalam Masyarakat Modern*. Jakarta: PT. Bina Aksara, 1988.

Wahab, Abdul Aziz, *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan (Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan)*. Bandung: Alfabeta, 2008.

Tjiptono, Fandy. *Total Quality Management*. Yogyakarta: Andi Offset, 2001

Timpe Dale. *SeriLimit dan Seni Manajemen Bisnis Kepemimpinan*. Jakarta: Gramedia, 1991.

Usman Husaini. *Manajemen: Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2010.