

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ وَالصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ
وَالْمُرْسَلِينَ. سَيِّدِنَا مُحَمَّدٍ وَعَلَى آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Swt, oleh karena atas segala limpahan rahmat, taufiq dan pentunjuk-Nya jualah sehingga karya atau skripsi ini dapat diselesaikan sebagaimana mestinya, meskipun dalam bentuk yang sangat sederhana dan masih terdapat kekurangan yang masih memerlukan perbaikan seperlunya.

Selanjutnya shalawat dan taslim penulis haturkan kepada junjungan Nabi besar Muhammad Saw dan segenap keluarganya, para sahabat, tabi-tabi'in sampai kepada orang-orang yang mukmin yang telah memperjuangkan Islam sampai saat ini dan bahkan sampai akhir zaman.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penyelesaian studi maupun penyusunan skripsi ini tentunya tidak dapat penulis selesaikan tanpa adanya bantuan dan dukungan dari berbagai pihak. Olehnya iu maka patutlah kiranya penulis menyampaikan rasa syukur dan ucapan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada yang terhormat :

1. Yang mulia kedua orang tua kami (Ahmad Prayogo dan Bunda Sarah), yang tak bosan-bosanya mengasuh, mendidik, serta memberikan bantuan kepada penulis baik berupa materil maupun yang bersifat moril demi suksesnya penulis dan keberhasilan ini justru berkat bantuan dan

doa restunya dari awal (buaian) sampai menjelang sarjana seperti sekarang ini.

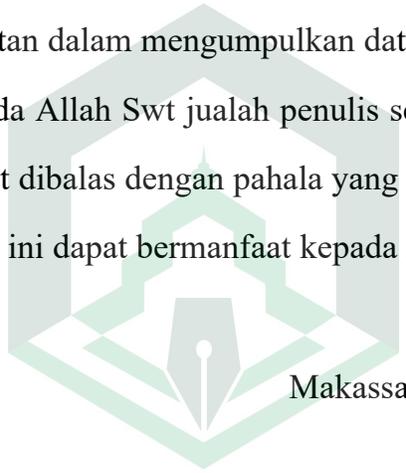
2. Bapak Prof. Dr. H. Azhar Arsyad,MA, selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri Alauddin Makassar.
3. Bapak Prof. Dr. H. Moh. Natsir Mahmud,MA, selaku Dekan Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Alauddin Makassar, yang telah membina dan mengembangkan fakultas tersebut tempat penulis menimba ilmu pengetahuan.
4. Bapak Drs. Susdiyanto,M.Si, dan Drs. Sain Hanafy,M.Pd selaku Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Pendidikan Agama Islam pada fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar.
5. Bapak Drs. Arifuddin Siraj,M.Pd dan Drs. Safei,M.Si, selaku pembimbing I dan Pembimbing II yang dengan tulus ikhlas meluangkan waktunya memberikan bimbingan dalam pengarahan sehingga skripsi ini dapat dirampungkan sejak dari awal hingga selesai.
6. Bapak dan Ibu Dosen yang telah banyak memberikan atau mentransfer ilmu pengetahuan kepada penulis sejak awal hingga menjelang sarjana seperti sekarang ini.
7. Kepada pihak Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, sebagai obyek penelitian penulis.
8. Seluruh keluarga dan saudara-saudara penulis (Amri, Alwi, Arni, Asrun, dan dinda Irna), terkhusus Adindaku tercinta Selfina Umar yang selalu

setia mendampingi penulis dikala suka maupun duka dan senantiasa setia dan sabar mendampingi penulis, semua keberhasilan ini pantas kupersembahkan buat adindaku atas segala pengorbanan yang diberikan kepada penulis selama ini tidak akan sia-sia.

9. serta teman-teman Kanda Uthe Abdul Hady, Chiwank, Ulbot, yang telah banyak memberikan dan menyumbangkan pokok-pokok pikiran dan berbagai bantuan lainnya dikala penulis menemui hambatan dan berbagai kesulitan dalam mengumpulkan data sebagainya.

Akhirnya kepada Allah Swt jualah penulis serahkan semuanya, Semoga amal bantuannya dapat dibalas dengan pahala yang setimpal.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat kepada kita sekalian. Amin.



Makassar, 05 Agustus 2004 M
18 Jumadil Akhir 1425 H

IAIN PALOPO
Penulis

ISKANDAR AHMAD
Nim. 00 041 045

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	ix
ABSTRAK.....	x
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	4
C. Pengertian Judul.....	5
D. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	7
E. Garis-garis besar isi	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Pengertian Kepemimpinan.....	10
B. Asas dan Fungsi Kepemimpinan	12
C. Pengertian Efisiensi dan Efektifitas.....	18
D. Kriteria efisiensi dan Efektifitas	22
E. Kriteria Mutu Proses Belajar Mengajar	26
F. Upaya-upaya yang dilakukan Pimpinan dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajar	31
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Populasi dan Sampel.....	38
B. Instrumen Penelitian	41
C. Prosedur dan Teknik Pengumpulan Data	42
D. Teknik Analisis Data	44

BAB IV HASIL PENELITIAN	46
A. Selayang Pandang Fakultas Tarbyah IAIN Alauddin Makassar	46
B. Gambaran Umum Proses Belajar Mangajar pada Fakultas Tarbiyah.....	51
C. Upaya-upaya yang dilakukan Pimpinan dalam Meningkatkan mutu Proses belajar mengajar pada Fakultas Tarbiyah. IAIN Alauddin Makassar	53
D. Tingkat Efisiensi dan Efektifitas Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Mutu Proses Belajar Mengajar pada Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar.....	62
 BAB V PENUTUP	 67
A. Kesimpulan	67
B. Implikasi Penelitian	69
 DAFTAR PUSTAKA.....	 70
LAMPIRAN-LAMPIRAN	72
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	



DAFTAR TABEL

Tabel I	Distribusi Sampel Penelitian.....	40
Tabel II	Nama-nama Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar mulai Tahun 1965-Sekarang	49



ABSTRAK

Nama Penyusun : Iskandar Ahmad
Nim : 00 041 045
Judul Skripsi : Efisiensi dan Efektifitas Kepemimpinan dalam Meningkatkan Mutu Proses Belajar Mengajar Pada Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar.

Skripsi ini membahas tentang “*Efisiensi dan Efektifitas Kepemimpinan dalam Meningkatkan Mutu Proses Belajar Mengajar Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar*”. Dengan pokok permasalahan dalam skripsi ini : 1). Bagaimana gambaran proses belajar mengajar pada Fakultas Tarbiyah, 2). Upaya-upaya yang dilakukan pimpinan dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajar, 3). Sejauhmana tingkat efisiensi dan dan efektifitas kepemimpinan Fakultas Tarbiyah dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajar.

Dalam penyusunan skripsi ini metode yang digunakan dalam memperoleh data adalah metode penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan, instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data yaitu pedoman wawancara, catatan observasi, dan dokumentasi sedangkan metode yang digunakan dalam menganalisis data yaitu induktif, deduktif dan komparatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gambaran proses belajar mengajar pada Fakultas Tarbiyah tergolong kurang efektif, selanjutnya upaya-upaya yang dilakukan pimpinan dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajar yaitu dengan beberapa faktor antara lain : kedisiplinan, kelengkapan sarana dan prasarana, pemantauan, koordinasi dan komunikasi dan penataan kurikulum. Sedangkan tingkat efisiensi dan efektifitas kepemimpinan Fakultas Tarbiyah dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajar tergolong sedang dalam pelaksanaan pendidikan, pengajaran dan administrasi, dan sementara dalam proses peningkatan mutu kerja melalui program-program baru yang sudah dirumuskan dan sementara berjalan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Para ilmuwan dalam masyarakat modern memiliki berbagai acuan ilmiah secara teoritis memberikan banyak gambaran tentang betapa pentingnya kepemimpinan yang efektif dalam kehidupan organisasi, baik di bidang pendidikan, kenegaraan, keniagaan, politik, bahkan di bidang keagamaan dan berbagai organisasi sosial yang sifatnya formal maupun nonformal.

Efektifitas dari struktur kelembagaan yang ada setelah dicermati sangat tergantung pada kualitas seorang pemimpin yang muncul dalam suatu lembaga atau organisasi, meskipun melimpahnya literatur bacaan tentang wacana kepemimpinan dari masa ke masa, barulah sekitar enam puluh tahun lewat atau lebih, kepemimpinan di dalam organisasi atau lembaga menjadi fokus analisis teoritis maupun empiris.¹

Dalam perjalanan sejarah manusia pemimpin hampir selalu menjadi fokus dari semua gerakan. Pemimpin merupakan agen primer untuk menentukan struktur kelompok atau organisasi yang dibinanya, juga memberikan motivasi kerja dan menentukan sasaran bersama yang akan dicapai. Ringkasnya pemimpin sebagai inisiator, motivator, stimulator, dan inovator dalam organisasinya.

Menurut Yuki dalam bukunya Azhar Arsyad memberikan gambaran dua peranan pokok suatu kepemimpinan :

¹ Kamaruddin, *Ensiklopedia Manajemen*, (Cet. I; Jakarta: Bumi Aksara, 1994), h. 156.

1. Peranan tugas dengan pusat perhatian yang berorientasi pada identifikasi masalah dan solusinya.
2. Peranan sosial dengan fokus pada manusianya, termasuk hubungan antara pribadi yang kondusif untuk membangun perpaduan kelompok dalam pengembangan kualitas kerja bersama.²

Dalam kenyatannya banyak pemimpin dalam lembaga atau organisasinya dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, serta kualitas kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi.³ Contoh kongkrit dapat disaksikan lembaga-lembaga pendidikan, semakin maju zaman, semakin tinggi pula tingkat ilmu pengetahuan yang disajikan. Kemudian timbul pertanyaan- yang ditujukan kepada seorang pemimpin. Apa yang membuat seseorang pemimpin efektif ? hampir semua orang bila diajukan pertanyaan seperti itu akan menjawab pemimpin yang efektif mempunyai kualitas kepemimpinan yang tinggi dan mempunyai pandangan luas kedepan serta intensitas kerja dalam pengembangan organisasi.

Demikian pula dengan organisasi-organisasi yang bergerak di bidang pendidikan, baik yang dikelola oleh pemerintah maupun yang dikelola oleh masyarakat, kualitas seluruh kegiatan pendidikan baik yang bersifat ekstra kurikuler, kokurikuler maupun kurikuler sangat dominan ditentukan oleh mutu kelompok akademik dan administratif dalam organisasi pendidikan yang bersangkutan dalam hal ini efisiensi dan efektifitas kepemimpinan dalam mengoptimalkan kegiatan proses belajar mengajar.

² Drs. H. Azhar Arsyad, MA, *Pokok-pokok Manajemen Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, (Cet. I ; Montreal : Mcgill University, 1996), h. 104.

³ T. Hani Handoko, *Manajemen*, Edisi II, (Yogyakarta : BP. BPFE, 2001), h. 293.

Proses belajar mengajar merupakan suatu proses yang sangat rumit karena tidak sekedar menyerap informasi dari dosen, tetapi melibatkan berbagai kegiatan maupun tindakan pada peserta didik, agar terjadi proses belajar mengajar efisien dan efektif.

Olehnya itu untuk melaksanakan proses belajar mengajar yang efisien dan efektif sangat dibutuhkan dosen yang berperan aktif, misalnya; mengelola, mengembangkan potensi peserta didik, dan menumbuhkan sikap positif peserta didik dalam mengikuti proses pembelajaran, khususnya pada Fakultas Tarbiyah.

Dengan demikian dalam pembahasan berikut ini penulis mencoba mengangkat sebuah judul : *“Efisiensi dan Efektifitas Kepemimpinan Dalam Meningkatkan mutu Proses Belajar Mengajar pada Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar”*. Hal tersebut merupakan salah satu Fakultas yang bergerak pada bidang pendidikan dan keguruan. Fakultas tersebut bertujuan menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas, profesional, serta bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Akan tetapi melihat kenyataan pada Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, tidak sesuai yang diharapkan, khususnya dalam pelaksanaan proses belajar mengajar. Pada dasarnya untuk menciptakan tenaga pendidik yang berkualitas, profesional, serta bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, dosen harus memiliki strategi pembelajaran yang tepat dan sumber daya pembelajaran yang selektif, agar nantinya *out put* yang dihasilkan mampu berkiprah dalam pembangunan bangsa, umat, dan tanah air.

Berkenaan dengan hal tersebut, di mana proses belajar mengajar yang kurang efisien dan efektif, maka penulis terpanggil memberi sumbangsih pemikiran melalui skripsi ini, harapan semoga menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas proses belajar mengajar pada Fakultas Tarbiyah di Masa yang akan datang.

B. Rumusan Masalah

Bertitik tolak dari permasalahan di atas, penulis mengemukakan permasalahan pokok yaitu :

1. Bagaimanakah gambaran proses belajar mengajar pada Fakultas Tarbiyah ?
2. Upaya-upaya apakah yang dilakukan oleh pimpinan Fakultas Tarbiyah dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajar ?
3. Sejauhmana tingkat Efisiensi dan Efektifitas kepemimpinan fakultas Tarbiyah dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajar ?

C. Pengertian Judul

Untuk memudah pemahaman judul skripsi : *“Efisiensi dan Efektifitas Kepemimpinan Dalam Meningkatkan mutu Proses Belajar Mengajar pada Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar”*. Maka penulis mengemukakan pengertian judul sebagai defenisi operasional sebagai berikut :

Efisiensi kepemimpinan adalah tindakan seorang pimpinan dalam mendayagunakan sarana dan prasarana baik tenaga, pikiran, waktu, serta dana melalui kerja sama yang baik dalam meningkatkan produktifitas kerja.

Faktor efisiensi biasanya dapat dilihat dari dua aspek pertama dari segi hasil yaitu dapat dilihat dari perbandingan antara hasil yang dicapai lebih besar dari pada pengorbanan yang dikeluarkan, yang kedua dari segi usaha yaitu ada lima unsur pertama produktifitas, kepraktisan, rasionalisasi, penghematan dan efektifitas.⁴

Efektifitas kepemimpinan adalah suatu keadaan yang menunjukkan tentang keberhasilan seorang pemimpin dalam kegiatan organisasi atau manajemen.

Faktor efektifitas merupakan keadaan atau kemampuan berhasilnya suatu kerja yang dilakukan oleh manusia untuk memberikan guna yang diharapkan.⁵

Proses belajar mengajar adalah suatu kegiatan terpadu dalam suasana edukatif baik secara sadar dan disengaja antara anak didik dan pendidik dengan memanfaatkan sarana dan prasarana dan sumber pengajaran guna mencapai tujuan yang telah direncanakan.⁶

Dari pengertian tersebut di atas, penulis dapat mengemukakan defenisi operasionalnya bahwa : *“Efisiensi dan Efektifitas Kepemimpinan Dalam Meningkatkan mutu Proses Belajar Mengajar pada Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar”*, adalah suatu analisis diskriptif tentang tindakan pimpinan fakultas Tarbiyah dalam mendayagunaan seluruh sarana dan prasarana baik tenaga, pikiran,

⁴ Prof. Kamaruddin, *Ensiklopedia Manajemen*, (Cet. I ; Jakarta : Bumi Aksara, 1994), h. 156

⁵ *Ibid*, h. 160

⁶ Fasiduhundraha, *Manajemen Perguruan Tinggi*, (Cet. I ; Jakarta : Bumi Aksara, 1998), h. 41.

ruang, waktu serta dana yang digunakan dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajar.

D. Tujuan dan Kegunaan

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dilaksanakan untuk :

- a. Untuk mendapatkan informasi yang akurat mengenai efisiensi dan efektifitas kepemimpinan Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar
- b. Untuk mengetahui sejauhmana upaya-upaya kepemimpinan Fakultas Tarbiyah dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajar pada Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar.
- c. Memperoleh gambaran mengenai tingkat efisiensi dan efektifitas kepemimpinan dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajar pada Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar.

2. Kegunaan Penelitian

Adapun hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam hal :

- a. Melatih penulis dalam mengungkapkan pikiran secara ilmiah dan sistematis serta menambah pengetahuan penelitian sesuai dengan bidang ilmu yang diteliti.
- b. Menambah khasanah pengetahuan serta dapat mendorong usaha penelitian lebih lanjut untuk menunjukkan karya ilmiah khususnya mengenai peranan

kepemimpinan dalam meningkatkan efisiensi dan efektifitas proses belajar mengajar pada Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar.

- c. Untuk memenuhi salah satu syarat dan kewajiban oleh setiap mahasiswa yang akan menyelesaikan studi dan memperoleh gelar serjan pendidikan Islam Program S.1 (strata satu).di lingkungan IAIN Alauddin Makasar

E. Garis-garis besar isi

Secara garis besar, skripsi ini dibagi kedalam lima bab dan setiap bab terdiri dari beberapa sub bab, yang masing-masing sebagai berikut :

Bab Pertama, adalah bab pendahuluan yang mengungkapkan latar belakang masalah sebagai landasan berfikir untuk merumuskan masalah yang diangkat. Dalam bab ini juga dikemukakan pengertian judul untuk memudahkan pemahaman dalam skripsi ini sehingga tidak melenceng kepermasalahan lain yang tidak terkait. Setelah itu diutarakan pula tujuan serta manfaat penelitian dan terakhir adalah garis-garis besar isi.

Bab Kedua, adalah bab tinjauan pustaka yang memuat tinjauan teoritis yang ada hubungannya dengan pembahasan skripsi ini, yang mengungkapkan Pengertian Kepemimpinan, Asas dan Fungsi Kepemimpinan, Pengertian Efisiensi dan Efektifitas, Kriteria efisiensi dan Efektifitas, Kriteria Mutu Proses Belajar Mengajar serta Upaya-upaya yang dilakukan Pimpinan dalam meningkatkan mutu proses Belajar Mengajar

Bab Ketiga, adalah bab metode penelitian yang digunakan sebagai dasar dan aturan-aturan dari pelaksanaan penelitian, yang meliputi metode-metode yang digunakan dalam pelaksanaan penelitian yang terdiri dari penentuan populasi dan sampel penelitian, instrumen penelitian, kemudian prosedur dan teknik pengumpulan data dan terakhir adalah teknik analisis data.

Bab Keempat, adalah bab inti pembahasan hasil-hasil penelitian yang meliputi : Selayang Pandang fakultas Tarbiyah, Gambaran Umum Proses Belajar Mengajar pada Fakultas Tarbiyah, Upaya-upaya yang dilakukan Pimpinan dalam Meningkatkan mutu Proses belajar mengajar pada Fakultas Tarbiyah. IAIN Alauddin Makassar, serta tingkat Efisiensi dan Efektifitas kepemimpinan dalam meningkatkan mutu proses Belajar Mengajar pada Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar

Bab Kelima, adalah merupakan bab terakhir atau bab penutup yang akan mengemukakan kesimpulan dari hasil penelitian dan pembahasan serta implikasi penelitian dalam bentuk saran-saran yang bersifat argumentatif untuk perbaikan-perbaikan di masa mendatang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pengertian Kepemimpinan

Sebelum penulis menguraikan beberapa pengertian tentang kepemimpinan terlebih dahulu penulis mengulas sedikit latar belakang sejarah dan sebab musabab munculnya pemimpin dan kepemimpinan. Pada dasarnya kepemimpinan muncul bersama-sama adanya peradaban manusia yaitu sejak zaman nabi-Nabi dan nenek moyang manusia yang berkumpul bersama lalu mempertahankan eksistensi hidupnya, menentang kebuasan binatang dan kejadian-kejadian alam disekitarnya. Sejak itulah terjadi kerjasama antara manusia satu dengan lainnya dan pada saat itu pribadi yang ditunjuk sebagai pemimpin ialah orang-orang yang paling kuat, berani, cerdas, sehingga dapat di katakan ada unsur kepemimpinan didalamnya.¹

Umumnya kita ketahui ada tiga teori yang paling menonjol dalam menjelaskan kemunculan pemimpin yaitu pertama teori genetis. Teori ini berpendapat bahwa pemimpin itu tidak dibuat akan tetapi bakat alami yang dibawah sejak lahir, dalam pengertian lain yaitu determinisme. Yang kedua teori sosial, yaitu teori yang berpendapat bahwa pemimpin itu harus dididik dan setiap orang bisa menjadi pemimpin dengan pendidikan tidak terlahirkan begitu saja. Yang ketiga teori ekologis

¹ Kartono Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, (Cet. IX ; Jakarta : PT. Grafindo Persada, 2001), h. 47.

teori ini berpendapat bahwa seorang pemimpin akan sukses bila sejak lahir mempunyai bakat kepemimpinan dan dikembangkan melalui pendidikan.²

Selanjutnya pengertian kepemimpinan menurut Kartini Kartono adalah “kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mau bekerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan”.³ Sedangkan menurut Ninik Widiyanti adalah “usaha mempengaruhi keseluruhan proses kegiatan yang dilakukan dalam bentuk usaha bersama demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.⁴ Menurut Slamet Saksono kepemimpinan adalah “kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan orang lain”.⁵

Menurut Soedjadi :

Kepemimpinan adalah merupakan proses kegiatan dari seorang pemimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan melalui kerjasama yang efisien dari orang-orang lain serta sesuai dengan sumber-sumber dan fakta-fakta yang tersedia.⁶

Dari beberapa defenisi di atas, dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan adalah keterampilan, kemampuan mengarahkan dan mempengaruhi bawahan atau

² *Ibid*, h. 96.

³ *Ibid*, h. 49

⁴ Ninik Widiyanti, *Administrasi Sebagai Kebutuhan Masyarakat Modern*, (Cet. I ; Jakarta : Bina Aksara, 1988), h. 7.

⁵ Slamet Saksono, *Administrasi Kepegawaian*, (Cet. IV ; Yogyakarta : 1997), h. 11.

⁶ Soejdaji, *Pokok Manajemen Kepegawaian*, (Cet. II ; Jakarta, 1997), h. 21.

kelompok untuk mencapai tujuan organisasi dengan fasilitas sarana dan prasarana yang tersedia.

B. Asas dan Fungsi Kepemimpinan

Sehubungan dengan luasnya aktifitas manusia di era informasi dan globalisasi saat ini dirasakan perlunya ada pemimpin-pemimpin yang efektif dan baik budi pekertinya dalam mengatasi persoalan-persoalan kenegaraan, administratif, maupun kebutuhan masyarakat pada umumnya guna mengatur semua segmen kehidupan serta mampu mengakomodir segala aspirasi dan kebutuhan masyarakat.

Berkaitan dengan permasalahan ini, sebelum membahas asas dan fungsi kepemimpinan, pengetahuan tentang tipe dan gaya kepemimpinan seseorang sangat mempengaruhi baik dan buruknya dalam menjalankan roda organisasi. Sejarah telah banyak membuktikan bahwa kegagalan seorang pemimpin dalam kepemimpinannya umumnya disebabkan kurangnya perhatian terhadap tuntutan nurani rakyat, kurang menjalin komunikasi yang terbuka, sehingga sasaran tujuan yang ingin dicapai gagal ketika menjabat sebagai pemimpin.

Selanjutnya ada beberapa teori tentang tipe kepemimpinan yang dikemukakan oleh Kartini Kartono, yaitu :

1. Tipe kharismatik adalah seorang pemimpin yang mempunyai daya tarik dan wibawa yang luar biasa sehingga pengikutnya banyak.
2. Tipe paternalistik adalah seorang pemimpin yang menganggap bawahan seperti anak sendiri dan bersikap lebih melindungi.

3. Tipe militeristik, tipe pemimpin yang kaku, keras, kepatuhan mutlak dari bawahan sistem perintah.
4. Tipe otokratis, tipe pemimpin yang eksklusif dengan bawahan, senantiasa ingin berkuasa.
5. Tipe faisser faure, tipe pemimpin yang tidak mampu melaksanakan koordinasi dengan bawahannya, cuek, kacau balau, tidak terkontrol, tidak disiplin.
6. Tipe populastis, tipe pemimpin yang menjunjung solidaritas rakyat dan berpegang teguh pada nilai masyarakat yang tradisional.
7. Tipe administratif/esksekutif tipe pemimpin yang mampu menyelenggarakan tugas administrasi secara efektif, mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.
8. Tipe demokratis, tipe kepemimpinan yang berorientasi pada manusia, punya rasa tanggung jawab pada pekerjaan, membimbing, kekuatan memimpin terletak pada partisipasi aktif dari setiap warga kelompok.⁷

Dari uraian tipe dan gaya kepemimpinan di atas, umumnya ditemukan dalam organisasi masih kompleks dan akumulatif sehingga sulit ditemukan pemimpin yang betul-betul masuk dalam kategori beberapa gaya kepemimpinan yang disebutkan di atas, sehingga efisiensi dan efektifitas kepemimpinan sulit ditemukan secara komprehensif.

⁷ Kartini Kartono, *op.cit*, h. 69.

Selanjutnya asas-asas kepemimpinan berbicara tentang asas-asas kepemimpinan berarti berbicara tentang patokan dasar atau pegangan yang harus dijunjung tinggi oleh seorang pimpinan dalam suatu organisasi, ada tiga asas-asas kepemimpinan meliputi :

1. Asas kemanusiaan, yaitu lebih mengutamakan sifat-sifat kemanusiaan yaitu pembimbingan manusia oleh manusia, guna mengembangkan potensi dan kemampuan setiap individu demi tujuan-tujuan human.
2. Asas efisiensi yaitu berkaitan dengan teknis penggunaan sumber, materi dan jumlah manusia atau prinsip penghematan, meminimalisir nilai-nilai ekonomis.
3. Asas kesejahteraan dan kebahagiaan yang lebih merata berorientasi pada taraf kehidupan yang lebih tinggi.⁸

Dari uraian tersebut di atas, ada tiga asas yang sangat vital dalam menjalankan roda organisasi, pada dasarnya ketika kita menyaksikan betapa pentingnya seorang pemimpin memperhatikan pada dimensi manusianya dalam hal ini bawahan adalah mitra kerja yang harus diperhatikan. Perlu diketahui bahwa semua sarana dan prasarana dalam organisasi ini digerakkan oleh manusia, intinya adalah teknis penggunaan sumber-sumber materi akan berjalan dengan baik apabila hubungan manusianya baik dan prinsip keterbukaan dalam berkomunikasi selalu di junjung tinggi.

⁸ *Ibid*, h. 82.

Dalam sejarah Rasulullah beliau sering memberikan nasehat, petunjuk serta contoh kepada para sahabatnya untuk membimbing mereka guna mencapai kebahagiaan, beliau menyampaikan nasehat-nasehat berharga kepada tokoh-tokoh sahabat yang terkemuka seperti halnya Ali bin Abi Thalib dalam sejarah perkembangan Islam, beliau menjadi pemimpin yang besar, disegani dan dihormati, serta memiliki pengaruh yang sangat kuat.⁹

Dalam al-Qur'an, contoh orang-orang yang ingin mendapatkan bimbingan dalam QS. An-Nur (24) : 51.

إِنَّمَا كَانَ قَوْلَ الْمُؤْمِنِينَ إِذَا دُعُوا إِلَى اللَّهِ وَرَسُولِهِ لِيَحْكُمَ بَيْنَهُمْ أَنْ يَقُولُوا سَمِعْنَا وَأَطَعْنَا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ

Artinya :

Sesungguhnya jawaban orang-orang mu'min, bila mereka dipanggil kepada Allah dan rasul-Nya agar rasul menghukum (mengadili) di antara mereka ialah ucapan. "Kami mendengar dan kami patuh." Dan mereka itulah orang-orang yang beruntung.¹⁰

Selanjutnya berbicara tentang fungsi kepemimpinan, maka kita membahas tentang peran utama yang harus dilakukan seorang pimpinan dalam menjalankan roda organisasi.

Fungsi kepemimpinan dalam memerankan tugas-tugas kepemimpinannya meliputi : memandu, menuntun, membimbing, membangun, memotivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin hubungan komunikasi yang baik, memberikan supervisi, pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran

⁹ Ginanjar, *ESQ*, (Cet. VII ; Jakarta : Arga, 2002), h. 108.

¹⁰ Departemen Agama RI, *al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Bandung : Gema Risalah Press, 1992), h.

yang ingin dicapai, sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan.¹¹ Serta yang paling urgen yaitu pemberian insentif sebagai penambah motivasi kerja, baik berupa materil seperti uang jaminan sosial, jaminan kesehatan, premi, bonus, ataupun immaterial seperti status sosial, prestise kepada bawahannya.

Dalam S.P. Siagian mengatakan bahwa fungsi-fungsi kepemimpinan yang bersifat hakiki kesemuanya berkisar pada pengambilan keputusan sebagai inti efektifitas kepemimpinan.

1. Penentu arah efektifitas kepemimpinan.
2. Wakil dan juru bicara dalam hubungan dengan pihak di luar.
3. Komunikator yang efektif.
4. Mediator yang handal, dalam mengatasi komplik individu maupun kelompok kerja organisasi.
5. Integrator yang nasional dan obyektif.¹²

Fungsi-fungsi tersebut di atas bersifat hakiki karena sangat berpengaruh dalam penentuan keberhasilan seseorang dalam menjalankan kepemimpinannya.

Dari uraian di atas terlihat jelas bahwa fungsi atau peran utama dalam prioritas kerja seorang pemimpin lebih berorientasi kepada faktor *human relations* atau hubungan manusianya, bagaimanapun metode yang digunakan pemimpin dalam memandu, membimbing jikalau hubungan manusia atau komunikasi tidak dibangun dengan baik, maka pencapaian sasaran dan tujuan menjadi penghalang utama dalam organisasi.

¹¹ Kartini Kartono, *op.cit*, h. 81.

¹² Sondang P. Siagian, *op.cit*, h. 46.

Dapat dijelaskan pula bahwa memandu adalah bagaimana seorang pemimpin mampu memberikan konsep-konsep operasional yang konstruktif, serta membimbing artinya mendidik, membangun artinya mempunyai visi dan misi obyektif dalam pencapaian tujuan organisasi, begitu pula pengawasan, pemberian motivasi kerja merupakan tugas internal seorang pemimpin untuk memajukan tujuan organisasi.

C. Kinerja Guru: Efisiensi dan Efektifitas

1. Pengertian Efisiensi

Pengertian efisiensi, pada dasarnya tertuju pada suatu sistem pola kerja sebuah organisasi dalam menjalankan roda organisasinya. Umumnya aspek efisiensi merupakan prinsip pemanfaatan tenaga dan pikiran, waktu, ruang, material, serta dana yang digunakan dalam menjalankan aktifitas organisasi sehingga kualitas kerja serta pemanfaatannya dapat dikatakan tepat dan mencapai kepuasan.

Menurut Daryanto mengatakan bahwa “efisiensi adalah tepat guna atau kedayagunaan sarana dan prasarana serta waktu yang digunakan dalam menjalankan kerja organisasi”.¹³

Menurut Ninik Widiyanti, ia mengatakan bahwa “efisiensi adalah perbandingan yang terbalik antara hasil dan pengorbanan, artinya nilai hasil lebih besar dari pada nilai pengorbanan”.¹⁴

¹³ Daryanto, *Pengembangan Bahasa Indonesia Modern*, (Cet. I ; Surabaya : Apollo, 1984), h. 66.

¹⁴ Ninik Widiyanti, *op.cit*, h. 31.

Persepsi kepemimpinan pada aspek efisiensi yaitu mengajak orang lain untuk membantu mencapai tujuan dan orang lain bersedia membantunya, yang dilandasi keinginan atau harapan memperoleh suatu hasil yang lebih besar dan pengorbanan yang disumbangkan dengan kata lain bahwa efisiensi akan dicapai apabila tindakan-tindakan yang hasilnya tidak lebih besar nilainya selalu di hindari dalam kerja-kerja organisasi.

Dari uraian dan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa efisiensi adalah bagaimana seseorang dalam melaksanakan kerja-kerja organisasi mampu meminimalisir semua sarana dan prasarana dan penggunaan waktu dengan tepat serta memanfaatkan dengan baik sehingga harapan untuk mencapai hasil yang lebih besar dapat terwujud.

2. Pengertian Efektifitas

Efektifitas umumnya kita ketahui dalam aktifitas kerja organisasi merupakan prinsip bersama yang selalu menjadi pegangan dalam melakukan usaha kerja nyata organisasi.

Aktifitas kerja yang dimaksud adalah terkait dengan masalah administrasinya, penyimpanan data, arsip ketatausahaan, pembuatan surat dan seluruh yang berkaitan langsung dengan mekanisme kerja yang dihasilkan oleh organisasi, aktifitas tersebut di atas sangat berkaitan erat secara langsung dengan pengelolah kegiatan pelayanan kerja, dalam hal ini peran kepemimpinan dalam menjalankan serta mencapai sasaran dan tujuan yang lebih efektif perlu penguatan dan pemanfaatan sumber-sumber daya baik sumber daya manusia maupun sumber daya bukan manusia

Setelah mengamati betapa pentingnya aspek efektifitas dalam menjalankan kerja organisasi, sehingga diambil barometer tercapai tidaknya sasaran yang ingin dicapai, maka selayaknya suatu instansi atau organisasi memiliki pelaksana kegiatan yang mampu memahami misi dan tanggung jawab yang harus dilakukan sebagai beban amanat secara bersama, sehingga pelaksanaan organisasi bisa berjalan dengan baik secara efektif, dan dapat dilihat pada dimensi pemanfaatan dan penggunaan sumber daya secara maksimal, dengan kata lain faktor efektifitas berorientasi kepada kualitas dan hasil kerja.

Selanjutnya pengertian efektifitas menurut Soekanto, “bahwa efektifitas adalah tercapainya penggunaan dan pemanfaatan sumber-sumber daya yang dimiliki ditandai adanya beberapa kegiatan yang berlangsung dengan baik”.¹⁵

Ninik Widiyanti mengemukakan dalam bukunya *Administrasi sebagai Kebutuhan Masyarakat Modern* mengatakan bahwa

Efektifitas adalah kemampuan kerja secara produktif dengan sarana dan prasarana yang tersedia dengan ketepatan strategi, matangnya rencana serta tepatnya penjabaran program.¹⁶

Slamet Saksono mengemukakan dalam bukunya, bahwa “efektifitas adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh lebih memuaskan dengan jumlah kerja yang dikeluarkan, setelah diatur pelayanan yang dicapai”.¹⁷

¹⁵ Soekanto, *Bagaimana Bentuk Peranan Sekretaris*, (Cet. II ; Jakarta : Sentosa, 1990), h. 68.

¹⁶ Ninik Widiyanti, *op.cit*, h. 184.

¹⁷ Slamet Saksono, *op.cit*, h. 12.

Dari kutipan di atas nampak jelas pengertian efektifitas merupakan kegiatan atau aktifitas kerja yang dilakukan dengan menitikberatkan kepada hasil dan kualitas kerja dengan memanfaatkan segala sumber daya yang ada dengan satu tekad bahwa efektif tidaknya pekerjaan dilihat pada dimensi ketepatan teknis operasional organisasi yang dijabarkan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya.

3. Kriteria Efisiensi dan Efektifitas

1. Kriteria Efisiensi

Berbicara tentang kriteria efisiensi pada suatu pelaksanaan kegiatan organisasi, maka tidak terlepas berbicara konsep administrasi dan fungsi-fungsi kepemimpinan, sehingga dapat dikatakan efisiensi kerja dapat tercapai, apabila fungsi-fungsi kepemimpinan dapat berjalan terus menerus dan dapat dipertanggungjawabkan. Dalam hal ini pimpinan harus mampu merasionalkan produktifitas kerja dengan pemafaatan berbagai sumber-sumber yang tersedia.

Sepanjang organisasi efisiensi kepemimpinan itu selalu di ukur dengan kriteria. Fungsinya dalam kelompok, dalam kaitannya dengan produktivitas kerja dengan hasil yang dicapai. Dalam Kartini Kartono mengemukakan bahwa fungsi pemimpin pada kelompoknya ialah :

1. Memelihara struktur kelompok, menjalin interaksi yang lancar, dan memudahkan pelaksanaan tugas-tugas.
2. Mensinkronkan ideologi, ide, pikiran dan ambisi anggota kelompok dengan pola keinginan pemimpin.
3. Memberikan rasa aman dan status yang jelas kepada setiap anggota, sehingga mereka bersedia memberikan partisipasi penuh.

4. Memanfaatkan dan mengoptimalkan kemampuan, bakat, dan produktivitas semua anggota kelompok untuk berkarya dan berprestasi.
5. Menegakkan peraturan, larangan, disiplin dan norma-norma kelompok agar tercapai kependaian kelompok meminimalisir konflik dan perbedaan-perbedaan bila terjadi.
6. Merumuskan nilai-nilai dan memilih tujuan kelompok, sambil menentukan saran dan cara-cara oprasional una mencapainya.
7. Mampu memenuhi harapan, keinginan dan kebutuhan para anggota, sehingga mereka merasa puas.¹⁸

Dari kutipan di atas dapat dikatakan bahwa fungsi seorang pemimpin dalam kelompoknya bukan hanya dilihat pada perspektif efisiensi teknis akan tetapi kriterium mental dan partisipasinya dalam memberikan kesejahteraan mental dan kebahagiaan kepada para anggota. Dengan demikian dapat dinilai dampak-dampak yang efisien dan efektif ataupun yang buruk dan gagal dilihat pada kriterium manusiawinya.

Selanjutnya ketepatan dan efisiensi kepemimpinan dapat dinilai baik atau buruknya yaitu dengan jalan mengadakan observasi terhadap dampak-dampak yang baik ataupun yang buruk yang langsung bisa dirasakan oleh para pengikutnya. Jika ada indikasi yang buruk pada bawahan, maka dapat dinilai bahwa kepemimpinannya dinilai kepemimpinan yang tidak efisien.

2. Kriteria Efektifitas

Harus diakui bahwa belum terdapat kesepakatan bulat tentang kriteria efektifitas kepemimpinan seseorang. Akan tetapi nampaknya telah diakui secara luas bahwa kemampuan mengambil keputusan merupakan salah satu kriteria utamanya.

¹⁸ Kartini Kartono, *op.cit*, h. 103.

Bahkan kemampuan dalam pengambil keputusan dewasa ini diterima sebagai inti kepemimpinan yang dimaksud dengan pengambilan keputusan adalah tidak diukur dari banyaknya keputusan yang diambil akan tetapi keputusan yang diambil bersifat praktis, realistik dan dapat dilaksanakan serta memperlancar pencapaian tujuan organisasi.¹⁹

Dalam Kartini Kartono mengemukakan bahwa pendekatan yang lumrah digunakan menilai kemampuan seseorang mengambil keputusan yang efektif ialah pendekatan yang memenuhi lima persyaratan, yaitu :

- a. Kualitatif, dalam arti mutu keputusan yang diambil.
- b. Ketepatan teknik pengambilan keputusan yang dipilih sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi.
- c. Ketepatan teknik pengambilan keputusan yang digunakan sesuai dengan sifat permasalahan yang ingin dipecahkan atau sasaran yang ingin dicapai.
- d. Penerimaan para pelaksana keputusan yang diambil terlaksana menurut jiwa dan semangat keputusan tersebut, tanpa diwarnai oleh persepsi dan interpretasi yang subyektif dari para pelaksana.
- e. Terbukti mendekatkan organisasi kepada tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai.²⁰

Dalam bukunya S.P. Siagiang, yang berjudul Teori dan Praktek Kepemimpinan mengatakan bahwa :

Efektifitas kepemimpinan seseorang tidak lagi terletak pada kemampuannya melaksanakan kegiatan yang bersifat teknis operasional, melainkan pada kemampuannya untuk berfikir, cara berfikir yang diperlukan adalah yang integralistik, strategik, dan berorientasi pada pemecahan masalah.²¹

¹⁹ Sondang P. Siagiang, *op.cit*, h. 46.

²⁰ Kartini Kartono, *op.cit*, h. 127.

²¹ Sondang P. Siagiang, *op.cit*, h. 86.

Dalam bukunya Y.W. Sunindhia dan Ninik Widiyanti kepemimpinan dalam masyarakat modern mengemukakan tiga dasar utama efektifitas kepemimpinan seseorang, sebagai berikut :

- a. Efektifitas kepemimpinan seseorang bukan pengangkatan atau penunjukannya selaku kepala, akan tetapi penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan, berkat kelebihan yang dimiliki.
- b. Efektifitas kepemimpinan tercermin dari kemampuannya untuk pertumbuhan dalam jabatannya, terlihat dari peningkatan kemampuan atau keterampilan yang dapat dikembangkan.
- c. Efektifitas kepemimpinan menuntut adanya kemahiran untuk membaca situasi dan kondisi yang berkaitan dengan iklim kerja organisasi.²²

Dalam Kartini Kartono mengatakan bahwa :

Kepemimpinan yang efektif itu semisal sebuah sistem pemanas yang terkontrol secara termostatis, sifatnya peka, kekuatannya dikontrol oleh pesan-pesan yang masuk kedalam yang memberikan informasi mengenai iklim emosional yang terus berubah-ubah dari kelompoknya.²³

Dalam Azhar Arsyad, mengemukakan bahwa :

Pimpinan yang efektif cenderung memanfaatkan sebagian besar waktunya buat tugas-tugas yang berhubungan dengan komunikasi seperti saling tukar informasi, memproses pekerjaan surat menyurat, dan hal-hal yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia menjadi pusat perhatian tipe pimpinan yang efektif.²⁴

Dari beberapa uraian tentang kriteria efektivitas kepemimpinan di atas secara sederhana, bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan

²² Sunindhia, Ninik Widiyanti, *Kepemimpinan Dalam Masyarakat Modern*, (Cet. II ; Jakarta : Rineka Cipta, 1993), h. 123.

²³ Kartini Kartono, *op.cit*, h. 235.

²⁴ Azhar Arsyad, *op.cit*, h. 114.

dan kegagalan organisasi meskipun beberapa pendapat masih banyak perdebatan kriteria pimpinan yang efektif dalam menjalankan aktivitas organisasi.

4. Kriteria Mutu Proses Belajar Mengajar

Setiap proses belajar mengajar selalu menghasilkan hasil belajar masalah yang dihadapi adalah sampai dimana tingkat prestasi (hasil) belajar yang telah dicapai oleh peserta didik, berkaitan dengan hal inilah keberhasilan proses belajar mengajar ada tiga unsur yang saling terkait yang pertama : pengajar, yang diajar, kemudian bahan pengajaran.

Tiga unsur tersebut dalam proses belajar mengajar merupakan hal yang sangat vital dalam pencapaian tujuan pembelajaran.

Adapun mengenai kriteria kualitas pengajar, maka berikut ini akan dikemukakan beberapa kriteria yang termuat dalam undang-undang Sisdiknas No. 20 Tahun 2003 tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

1. Tenaga kependidikan bertugas melaksanakan administrasi pengelolaan, pengembangan, pengawasan dan pelayanan teknis untuk menunjang proses pendidikan pada satuan pendidikan.
2. Pendidikan merupakan tenaga profesional yang bertugas direncanakan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembelajaran dan pelatihan serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik pada perguruan tinggi.
3. Pendidik harus memiliki kualitas minimum sertifikasi sesuai dengan jenjang kewenangan mengajar sehat jasmani dan rohani serta memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional.
4. Promosi dan penghargaan bagi pendidik dan tenaga kependidikan di lakukan berdasarkan latar belakang pendidikan, pengalaman, kemampuan dan prestasi kerja dalam bidang pendidikan.²⁵

²⁵ UU Sisdiknas 2003, (UU. RI No. 20 Tahun 2003), (Cet. I ; Jakarta : Sinar Grafika, 2003), h. 20.

Dari beberapa kriteria di atas, akan mencapai hasil yang efektif dalam pembelajaran apabila senang pengajar mampu membawa belajar siswa yang efektif untuk melaksanakan mengajar yang efektif. Ada beberapa hal perlu diperhatikan seorang pengajar, sebagaimana dikemukakan Slameto sebagai berikut :

1. Pengajar harus mempergunakan banyak metode pada waktu mengajar, karena variasi metode mengakibatkan penyajian bahan pelajaran lebih menarik siswa.
2. Mengajar akan efektif apabila pengajar selalu membuat perencanaan sebelum mengajar.
3. Pengajar harus memiliki keberanian menghadapi anak didiknya, juga masalah-masalah yang muncul dalam proses belajar mengajar.
4. Pengajar harus menciptakan suasana yang demokratis dalam ruangan.
5. Pengajar perlu mempertimbangkan perbedaan individual, karena masing-masing anak didik mempunyai karakteristik yang berbeda.
6. Seorang pengajar harus lebih sugestif, karena sugestif yang kuat akan merangsang siswa untuk lebih giat belajar.²⁶

Dari uraian di atas, jelas bahwa peranan pengajar harus bertanggung jawab serta senantiasa menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pengarah belajar. Perencana pengajaran, pengelola pengajaran, pemakai hasil belajar, sebagai motivator dan pembimbing merupakan yang harus dijalankan.

Atas dasar asumsi di atas dapat menggambarkan bahwa profesi seorang pengajar harus ditempuh melalui jenjang pendidikan yang khusus, guna mempersiapkan dirinya sebagai pengajar yang profesional yang sesuai dengan bidang kemampuan yang dimiliki, sehingga dalam pelaksanaannya berjalan secara proporsional antara profesi dan bidang pendidikan yang dimiliki.

²⁶ Slameto, *Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya*, (Cet. IV ; Jakarta : Rineka Cipta, 2003), h. 27

Adapun faktor yang kedua adalah anak-anak didik atau siswa, faktor siswa dalam proses belajar mengajar merupakan subyek secara langsung yang berinteraksi dengan pengajaran, sehingga dalam proses pembelajaran anak didik merupakan lawan komunikasi bagi seorang pengajar. Dalam konteks proses interaksi belajar mengajar seorang guru dituntut untuk berpartisipasi penuh dalam meningkatkan ketekunan dan sikap antusiasme siswa, guna menimbulkan perhatian siswa kepada aspek-aspek belajar mengajar.

Dalam proses belajar mengajar siswa bukan merupakan hal yang baru akan tetapi siswa adalah subyek utama dalam pendidikan dalam kehidupan pendidikan di sekolah biasanya siswa/mahasiswa mass diperlakukan sebagai obyek didik yang seolah-olah dapat dibentuk sekehendak pendidik dan dianggap tidak mempunyai kemampuan apapun, sehingga dituntut seorang guru harus pandai menyuap sekian banyak anak didik yang dihadapinya.

Seperti diketahui seorang guru bukan hanya memberikan pengajaran akan tetapi harus mampu memberikan motivasi pada siswanya dalam proses pembelajaran, untuk membangkitkan motivasi siswa guru hendaknya berusaha berbagai cara sebagaimana yang dikemukakan Uzer Usman, yaitu :

1. Guru harus menciptakan persaingan di antara siswanya untuk meningkatkan prestasi belajarnya.
2. Guru harus membuat tujuan sementara pada awal kegiatan belajar mengajar dalam hal TIK yang akan dicapai.
3. Guru hendaknya banyak memberikan kesempatan kepada siswa untuk meraih sukses dengan usaha sendiri dengan bimbingan guru.

4. Guru harus mengadakan penilaian atau tes, karena dalam kegiatannya siswa akan lebih giat belajar apabila penilaian atau tes akan di mulai, hal ini menjadi suatu motivasi bagi siswa.²⁷

Dari uraian di atas, nampak jelas bahwa proses belajar mengajar faktor siswa merupakan subyek utama yang secara langsung menjadi komunikasi bagi seorang guru, hal ini dapat diambil kesimpulan bahwa pengajar atau yang diajar adalah subyek pendidikan yang mana satu sama lain terjadi interaksi edukatif sehingga dalam proses pembelajaran relasi antara guru dan siswa dituntut terjalin hubungan yang baik sehingga langkah-langkah dalam pencapaian tujuan pembelajaran dapat terwujud.

Selanjutnya faktor bahwa pengajaran dalam hal ini kurikulum. Kurikulum merupakan suatu program pendidikan yang direncanakan dan dilaksanakan untuk mencapai sejumlah tujuan pendidikan tertentu. Sebagaimana yang dikemukakan Zakiah Daradjat, ada 2 tujuan yang terkandung dalam kurikulum suatu sekolah, yaitu

:

1. Tujuan yang ingin dicapai sekolah secara keseluruhan, tujuan tersebut biasanya digambarkan dalam bentuk pengetahuan, keterampilan dan sikap yang diharapkan dimiliki oleh siswa.
2. Tujuan yang ingin dicapai oleh setiap bidang studi, tujuan setiap bidang studi dalam kurikulum itu ada yang disebut tujuan kurikuler dan tujuan intruksional yakni penjabaran lebih lanjut dari tujuan kurikuler.²⁸

Dalam usaha pencapaian tujuan yang terkandung dalam kurikulum, maka ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan :

²⁷ *Ibid*, h. 20.

²⁸ Zakiah Daradjat, *ilmu Pendidikan Islam*, (Cet. IV ; Jakarta : Bumi Aksara, 2000), h. 128.

1. Prinsip relevansi, yakni kesesuaian pendidikan dengan tuntutan kehidupan murid serta perkembangan yang terjadi dalam kehidupan masa sekarang.
2. Prinsip efektifitas, yakni dapat ditinjau dari 2 segi yaitu efektifitas mengajar guru, terutama meyangkut sejauhmana jenis kegiatan belajar mengajar dilaksanakan dengan baik, efektifitas belajar murid, dapat dilihat tujuan-tujuan pelajaran yang diinginkan telah dicapai melalui kegiatan belajar mengajar yang ditempuh.
3. Prinsip efisiensi, dalam pengembangan kurikulum prinsip efisiensi ini perlu sekali diperhatikan, baik efisiensi segi waktu, tenaga, peralatan yang tentunya akan menghasilkan efisiensi kerja dalam segi biaya.
4. Prinsip kesinambungan, yakni ada saling berhubungan antara berbagai tingkat dan jenis program pendidikan.²⁹

Dari uraian di atas jelas bahwa pencapaian tujuan-tujuan yang terkandung dalam kurikulum diperlukan beberapa langkah yang ahrus ditempuh serta prinsip di atas agar dalam pencapaian tujuan kurikuler maupun tujuan intruksional dapat terwujud.

F. Upaya-upaya yang Dilakukan Pimpinan Dalam Meningkatkan Mutu Proses Belajar Mengajar.

Bila seorang pribadi menerima tugas kepemimpinan, dia harus berani memikul tanggung jawab bagi setiap tingkah lakunya, sehubungan dengan tugas-tugas dan peranan yang harus dilakukan menerima tanggung jawab kepemimpinan mengandung resiko untuk menerima sanksi-sanksi tertentu bila ia tidak mampu mencapai hasil yang diharapkan. Kebanyakan pemimpin merasakan bahwa peran sebagai pemimpin itu mengandung banyak tekanan dan tuntutan, terutama

²⁹ *Ibid*, h. 130.

penggunaan waktu, usaha dan pengetahuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang efektif dan tugas-tugas tersebut menuntut energi yang banyak sekali.

Berbicara tentang peranan seorang pemimpin, maka ia harus memenuhi persyaratan-persyaratan yang cukup berat, maka diharapkan agar orang-orang yang disertai jabatan pemimpin benar-benar menghendaki peranannya dan sanggup menerima tanggung jawab, karena kekuasaan dan kewibawaannya dia mendapatkan status, posisi serta penghargaan tertentu dengan target sasaran, dia mampu membawa pengikutnya pada pencapaian tujuan organisasi.³⁰

Berkaitan dengan peran kepemimpinan seseorang pada suatu organisasi dalam mengupayakan peningkatan kualitas kerja para pegawai, maka penulis mencoba untuk membawa konsep kepemimpinan yang efektif pada perspektif lembaga pendidikan dalam hal ini dalam proses belajar mengajar yang efisien dan efektif merupakan sasaran utama yang harus dicapai oleh organisasi atau lembaga pendidikan pada umumnya.

Proses belajar mengajar merupakan proses pengembangan pribadi manusia yang berusaha memperoleh pengetahuan yang benar dari hasil timbal balik atau interaksi yang dilakukan oleh pengajar atau dosen dan peserta didik. Dalam proses belajar mengajar diketahui ada interaksi yang terjadi antara pihak yang diajar dan pihak pengajar sehingga hubungan antar pihak tersebut menjadi suatu sistem yang

³⁰ Kartini Kartono, *op.cit*, h. 190.

saling terkait, dimana satu dengan yang lain saling mendukung tercapainya tujuan proses belajar mengajar yang efisien dan efektif.

Uraian di atas terkait dengan keterlibatan seorang pimpinan atau kepala pada perguruan tinggi harus mampu mengatur, mengelola serta mengupayakan faktor-faktor yang akan mendukung pelaksanaan pembelajaran, dalam hal ini seorang pimpinan harus memahami betul kapasitas pengajar atau dosen dalam menjalankan tugasnya. Seorang pimpinan pada gilirannya menuntut manajemen perguruan tinggi untuk secara kesinambungan mengembangkan profesionalitas dosen, yang pada intinya manajemen pengembangan mutu dosen pada perguruan tinggi dalam berbagai aspek, seperti intelektualitas, moralitas, spritualitas, serta yang didukung oleh sarana dan prasarana yang tersedia.

Idealnya setiap perguruan tinggi memiliki program yang komprehensif untuk itu, khususnya untuk meningkatkan kompetensi keprofesionalan dosen. Rasionalnya adalah karena dosen merupakan personil yang bertanggung jawab dalam pemberian sumbangan pada pertumbuhan dan pengembangan ilmu, mengembangkan intelektual mahasiswa serta pada saat yang sama harus mampu menyakinkan bahwa bidang studi program yang dikembangkan jurusan atau fakultasnya merupakan yang relevan dan amat diperlukan bagi pengembangan masyarakat kedepan.³¹

Berbicara tentang kepemimpinan pada lembaga perguruan tinggi dalam pengembangan mutu dosen merupakan proses pembelajaran yang efisien dan efektif,

³¹ *Ibid*, h. 34.

maka yang harus dilakukan seorang pemimpin ialah memberikan pemahaman tentang mutu tugas-tugas para pelaksana pembelajaran melalui SK Mendikbud No. 48/DJ/Kep. 1983 tentang mutu tugas-tugas pelaksana pembelajaran, memerincikan menjadi lima komponen sebagai berikut :

1. Mutu tugas pendidikan dan pengajaran.
2. Mutu tugas penelitian.
3. Mutu tugas pengabdian pada masyarakat.
4. Mutu tugas pembimbingan.
5. Mutu tugas pelaksanaan administrasi.³²

Dari kelima komponen di atas, ada dua yang paling urgen seorang pimpinan dalam mengupayakan peningkatan mutu proses belajar mengajar pada perguruan tinggi yaitu mutu tugas pendidikan dan pengajaran.

1. Dosen yang bermutu adalah dosen yang melaksanakan tanggung jawab pembelajaran, dalam kaitannya dengan mahasiswa, tugas dosen dalam pelaksanaan pendidikan harus :
 - a. Dalam hal tugas pendidikan
 - 1) Melaksanakan tugas mengajar dengan memakai perencanaan bahan kuliah, persiapan perkuliahan, hadir di kelas sesuai jadwal, mengemukakan syarat-syarat perkuliahan secara jelas, dan memberi nilai secara obyektif.

³² Sanusi Uwes, *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*, (Cet. I ; Jakarta : PT. Logos Wacana Ilmu, 1999), h. 54..

- 2) Menyadari bahwa mahasiswa sebagai individu mempunyai hak-hak yang harus dilindungi.
- 3) Menyadari bahwa dosen adalah teladan bagi mahasiswa dan pengaruhnya terhadap pembentukan sikap dan mentalitas harus selalu ditunjukkan baik kapasitas akademiknya, intelektualitas, moralitas, spiritual serta integritas dan profesinya.
- 4) Menyadari bahwa dosen tidak dibenarkan menggunakan kedudukan dan pengaruhnya di kelas untuk menyampaikan materi dan masalah diluar lingkup mata kuliah.

b. Dalam hal tanggung jawab profesi tugas dosen adalah :

- 1) Tanggung jawab untuk selalu mengikuti perkembangan ilmu pengetahuan dalam disiplin akademiknya.
- 2) Selalu berusaha meningkatkan keefektifan mengajar, dan mencari cara baru dalam penyampaian.
- 3) Bertanggung jawab ikut serta mengembangkan bidang studinya.
- 4) Bertanggung jawab untuk membantu kolega dosen serta membantu dalam pengembangan kurikulum.

c. Tanggung jawab dosen terhadap institusi, adalah :

- 1) Selalu melaksanakan tugas kelembagaan dengan baik.
- 2) Menggunakan dana sesuai dengan anggaran yang ditetapkan

- 3) Berusaha sesuai dengan kemampuan profesi dan kemampuan pribadinya.³³
2. Mutu tugas pelaksanaan administrasi dosen terdiri atas tugas-tugas persiapan belajar mengajar melalui Silabi dan Program Satuan Pembelajaran (PSP) sebagai penjabaran GBPP dari institut. Catatan pengembangan bahan ajar, daftar dan catatan hasil belajar, bahan dan arsip soal, catatan dan daftar mahasiswa, arsip publikasi ilmiah, dokumentasi kegiatan atau diskusi atau pun seminar dan kegiatan ilmiah lainnya. Berdasarkan tugas dan tanggung jawab serta aspek yang harus diperhatikan dalam kegiatan pendidikan, penelitian pengabdian masyarakat, maka dosen yang bermutu adalah dosen yang menguasai, mengikuti perkembangan, mampu mengembangkan serta bertanggung jawab terhadap disiplin ilmunya, memiliki kemampuan berinteraksi secara profesional dengan mahasiswa, mampu menciptakan suasana akademik yang kondusif dan semua yang berkaitan dengan pengembangan mutu serta efisiensi dan efektifitas pembelajaran.³⁴

Uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa kualitas kepemimpinan, dosen dalam pelaksanaan pendidikan merupakan suatu yang mutlak dimiliki, baik itu pada pelaksanaan kegiatan pembelajaran maupun pada pelaksanaan administrasi pendidikan, sehingga pencapaian tujuan dapat terwujud sesuai dengan tujuan pendidikan.

³³ *Ibid*, h. 44.

³⁴ *Ibid*, h. 67.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Untuk mengetahui populasi dalam penelitian skripsi ini, terlebih dahulu penulis memberikan beberapa pengertian populasi menurut para ahli. sebagai berikut:

Suharsimi Arikunto mengemukakan bahwa:

Populasi adalah keseluruhan obyek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi.¹

Pengertian yang lain juga dikemukakan Nana Sudjana bahwa :

Populasi maknanya bertalian dengan elemen, yakni unit tempat diperolehnya informasi. Elemen tersebut bisa berupa kelompok sosial, sekolah dan sebagainya.²

Sugiono mengatakan bahwa :

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya.³

¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Suatu Pendekatan Praktik*, (Cet. V ; Jakarta : Bina Aksara, 1998), h.102

² Nana Sudjana, *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, (Bandung : Sinar Baru, 1989), h 84

³ Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Cet VII ; Bandung : CV. Alfa Beta, 2000), h. 57

Suatu hal yang perlu diperhatikan dalam penelitian ini, untuk sementara peneliti melihat adanya relevansi obyek yang akan dikaji dengan literatur dan kepustakaan yang telah disiapkan. Sebab bagaimanapun validnya data yang diperoleh di lapangan bila tidak didukung oleh teori-teori yang sesuai, maka tujuan penelitian tidak akan tercapai dengan baik.

Selanjutnya adalah merumuskan desain operasional penelitian. Jadi, sesuai dengan judul dan pokok permasalahan yang hendak dibahas dan dipecahkan, maka yang menjadi populasi atau sasaran langsung penelitian adalah para pimpinan Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar yang berjumlah 11 Orang dan sejawaran pimpinan perwakilan Mahasiswa sebanyak 7 orang. .

2. Sampel

Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa sampel adalah sebagian dari populasi. Bila seseorang peneliti berkeinginan meneliti sebagian dari populasi yang menjadi obyek penelitiannya, maka disebut dengan penelitian sampel.

Sedangkan Suharsimi Arikunto, mengemukakan bahwa :

Apabila subjeknya atau populasinya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 % atau lebih.⁴

⁴ Suharsimi Arikunto, *op.cit*, h. 120

Berdasarkan definisi-definisi yang dikemukakan di atas penulis dapat simpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan obyek penelitian yang akan dijadikan sebagai sumber data yang memiliki karakteristik tertentu. Dalam penelitian yang ada pada lokasi yang telah diteliti. Dalam hal ini, maka yang menjadi obyek dalam penelitian ini adalah keseluruhan kepemimpinan Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar dalam hal sebanyak 11 orang, untuk lebih jelasnya dapat pada tabel berikut ini :

TABEL I
DISTRIBUSI SAMPEL PENELITIAN

No	Nama Responden	Jabatan
1	Prof. Dr. H. Natsir Mahmud,MA	Dekan
2	Prof. Dr. H. Abd. Karim Hafid,MA	Pembantu Dekan I
3	Drs. Salehuddin Yasin,M.Ag	Pembantu Dekan II
4	Drs. Moh. Ibnu Sulaiman,M.Ag	Pembantu Dekan III
5	Drs. Susdiyanto,M.Si	Ketua Jurusan PAI
6	Drs. Hading,M.Ag	Ketua Jurusan PBA
7	Drs. Muh. Rusdi,M.Ag	Ketua Jurusan PBI
8	Drs. Anis Malik,M.Ag	Ketua Jurusan KI
9	Drs. M. Nurdin Pattola,M.Si.	Ketua Jurusan Matematika
10	Drs. Syahrudin Usman,M.Pd	Ketua Program D.3
11	Drs. Sulaiman Saat,M.Pd.	Ketua Program D.2

Mengingat populasinya 11 Orang pimpinan, diantaranya Dekan, Pembantu Dekan I, II dan III, 5 Ketua Jurusan serta 2 Ketua Program, dan 7 perwakilan mahasiswa sebagai sampel.

B. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan beberapa instrumen penelitian. Hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan data atau informasi yang dapat dipertanggung jawabkan kebenarannya. Instrumen yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah suatu alat ukur yang digunakan dalam penelitian sehingga dapat terlaksana dengan sempurna

Sehubungan dengan kegiatan penelitian ini penulis mempergunakan instrumen penelitian antara lain :

1. Pedoman Observasi, yaitu acuan yang memuat fokus-fokus yang akan di observasi agar memudahkan penulis dalam menarik makna data observasi terutama yang berkaitan dengan tindakan-tindakan pemimpin Fakultas Tarbiyah dalam proses belajar mengajar.
2. Pedoman wawancara yaitu, penulis menyiapkan catatan atau pedoman wawancara yang memuat sejumlah pertanyaan yang diajukan dalam berdialog secara *face to face* untuk mendapatkan data dari para informan dengan model wawancara bebas. Informan yang penulis wawancarai Pimpinan Fakultas beserta jajarannya, serta para ketua jurusan Fakultas Tarbiyah yang dianggap banyak mengetahui permasalahan yang diteliti.

3. Catatan dokumentasi, yaitu penulis menggunakan catatan dokumentasi guna mengumpulkan data tertulis dalam dokumen-dokumen Fakultas Tarbiyah yang berkaitan dengan obyek penelitian.

C. Perosedur dan Teknik Pengumpulan Data

1. Prosedur Pengumpulan Data

a. Tahap Persiapan

Pada tahap ini, penulis terlebih dahulu membenahi hal-hal yang diperlukan dalam penelitian, seperti penyusunan instrumen yang hendak digunakan, pedoman wawancara. Kemudian penulis mengurus surat izin penelitian mulai dari Dekan Fakultas Tarbiyah kemudian ke Kantor Kepala Daerah Tingkat I Propensi Sulawesi Selatan dalam Kantor Kesatuan Bangsa kemudian ke Rektor IAIN Alauddin Makassar kemudian langsung kepada Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar yang menjadi lokasi penelitian.

b. Tahap Pelaksanaan

Pada tahap pelaksanaan ini, yakni tanggal 2 Juli sampai dengan 2 Agustus 2004, penulis telah siap mengumpulkan data yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini. Data yang terkumpul berupa data kualitatif yang meliputi data primer dan data sekunder.

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari informan yang memberikan informasi secara langsung mengenai objek yang diteliti. Dalam

hal ini penulis akan memperoleh data mengenai "Efisiensi dan Efektifitas Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Mutu Proses Belajar Mengajar pada Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar". Sedangkan data sekunder adalah data yang berupa teori-teori dari buku-buku dan catatan-catatan penting yang terdapat di Fakultas Tarbiyah.

2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data penelitian ini, maka penulis menggunakan teknik sebagai berikut :

a. Penelitian Kepustakaan (*Library Reseach*) yaitu suatu metode yang digunakan untuk menemukan data dengan jalan membaca buku-buku yang berkaitan judul. Dalam hal ini penulis menggunakan teknik antara lain :

- 1) Kutipan langsung : yaitu mengutip tulisan, pendapat sesuai dengan aslinya.
- 2) Kutipan tidak langsung : yaitu mengutip materi dalam suatu karangan atau pendapat dan menggunakan ikhtiar dan ulasan tanpa merubah maksud dan tujuan yang dimaksudkan oleh pengarangnya.

b. Penelitian Lapangan (*Field Reseach*)

Dalam penelitian lapangan ini penulis menggunakan teknik-teknik pengumpulan data atau metode :

- 1) Observasi (pengamatan), yaitu penulis mengadakan pengamatan langsung dilapangan untuk melihat secara langsung objek penelitian, yaitu Pada Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar
- 2) Interview (wawancara), yaitu metode yang digunakan dengan melakukan wawancara langsung dengan informan yang dapat memberikan data yang valid tentang masalah yang dibahas dalam hal ini yang menjadi informan adalah pimpinan Fakultas beserta jajarannya, serta para ketua jurusan Fakultas Tarbiyah yang dapat memberikan keterangan.
- 3) Dokumentasi, yaitu penulis mengumpulkan data melalui dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang dibahas misalnya papan potensi, daftar nama mahasiswa, daftar nilai dan catatan lainnya yang dianggap penting.

D. Teknik Analisis Data

Setelah penulis mengadakan penelitian, baik penelitian lapangan maupun penelitian kepustakaan, maka selanjutnya data tersebut diolah dengan menggunakan pengolahan data kualitatif di mana data-data yang bersifat kualitatif tersebut terlebih dahulu diorganisir berdasarkan jenis data serta karakteristiknya, kemudian kemudian diolah dengan menganalisis data atau informasi yang diperoleh dilapangan.

Data kualitatif adalah merupakan data yang dapat dijabarkan melalui pengamatan. Adapun metode yang dipergunakan dalam menganalisa data adalah sebagai berikut :

- a. Metode induktif adalah suatu metode penulisan yang berdasarkan kepada hal-hal yang bersifat khusus, dan dari hasil tersebut dapat dipakai sebagai kesimpulan yang bersifat umum.⁵
- b. Metode deduktif adalah suatu metode penulisan atau pengolahan data yang bertolak dari pengetahuan yang bersifat umum kemudian dari padanya diambil kesimpulan yang bersifat khusus.⁶
- c. Komparatif adalah memilih faktor-faktor serta membandingkan beberapa data yang telah ada kemudian mengambil kesimpulan yang dianggap benar.⁷

Dengan demikian, metode analisis data yang dipergunakan dalam skripsi ini adalah : Analisis kualitatif yaitu penulis mengolah data dan menginterpretasikan data yang bersumber dari hasil interview, observasi dan dokumentasi.

IAIN PALOPO

⁵ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, (Cet. XX ; Yogyakarta : Andi Offset, 1987), h. 42.

⁶ *Ibid*, h. 24.

⁷ Winarno Surahmad, *Dasar-dasar Teknik Research*, (Bandung : Tarsito, 1987), h. 175.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Selayang Pandang Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar

1. Sejarah Berdirinya

Fakultas Tarbiyah adalah salah satu dari lima jenis fakultas dalam lingkungan IAIN Alauddin Makassar. Fakultas Tarbiyah didirikan berdasarkan Surat Keputusan Menteri Agama Nomor : 91 tahun 1964. secara historis keberadaan Fakultas Tarbiyah sangat erat kaitannya dengan sejarah berdirinya IAIN Alauddin Makassar secara keseluruhan.

Sebagaimana diketahui bahwa IAIN pertama didirikan di Yogyakarta pada tahun 1960 berdasarkan Peraturan Presiden Nomor : 11 Tahun 1960 tanggal 9 Mei 1960. IAIN pertama ini merupakan penggabungan dari dua perguruan tinggi negeri yang telah ada sebelumnya. Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri (PTAIN) di Yogyakarta dan Akademi Dinas Ilmu Agama (ADIA) di Jakarta. Penggabungan PTAIN dan ADIA itulah yang kemudian menjadi Institut Agama Islam Negeri (IAIN).

Dalam tahun-tahun sesudah berdirinya, IAIN mengalami perkembangan yang sangat pesat. Fakultas-fakultas baru perlu didirikan untuk menampung hasrat masyarakat yang makin bertambah untuk melanjutkan studinya di IAIN.

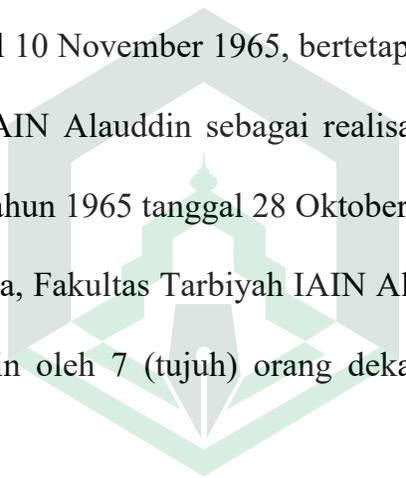
Hasrat untuk membuka dalam lingkungan IAIN itu ternyata bergelora juga di Makassar. Beberapa tokoh masyarakat seperti Andi Pangerang Pettarani (almarhum), Abdurrahman Syihab (almarhum) yang pada waktu itu menjadi Rektor Universitas Muslim Indonesia (UMI), didampingi cendekiawan muslim muda seperti Edi Agussalim Mokodompit, MA, dosen Fakultas Sosial Politik Universitas Hasanuddin (UNHAS), Drs. A. Makmun Rauf, dosen fakultas hukum UNHAS dan Ma'datuang, S.H dan Sekretaris UMI, mencoba mewujudkan hasrat masyarakat itu. Dengan mendapat dukungan sepenuhnya dari pemerintah daerah, baik Gubernur Sulawesi Selatan dan Tenggara, Andi Rivai, maupun Walikota Makassar, Aroepala, mereka sepakat untuk mengintegrasikan Fakultas Syariah UMI menjadi Fakultas Syariah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Cabang Makassar.

Hasrat masyarakat dan pemerintah Sulawesi Selatan dan Tenggara ini dikabulkan oleh pemerintah pusat. Dengan melalui keputusan tahun 1962 Fakultas Syariah UMI diresmikan menjadi Fakultas Syariah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Cabang Makassar pada tanggal 10 November 1962. Selanjutnya Fakultas Tarbiyah UMI diresmikan menjadi Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta Cabang Makassar melalui keputusan Menteri Agama R.I. Nomor : 90 Tahun 1964, tanggal 7 November 1964. kemudian

pada tahun 1965 diikuti oleh pengintegrasian Fakultas Ushuluddin UMI menjadi Fakultas Ushuluddin IAIN.

Sesuai dengan Ketetapan Majelis Permusyawaratan Sementara (MPRS) Nomor : 1 tahun 1963 yang dalam Lampiran A ad.5 mengharapkan pemerintah mengembangkan IAIN dan sejalan pula dengan Peraturan Presiden Nomor : 27 Tahun 1963 yang menetapkan bahwa jika dalam satu daerah terdapat sekurang-kurangnya 3 jenis fakultas dapat menjadi IAIN yang berdiri sendiri. Maka dengan adanya ketiga jenis fakultas dalam lingkungan IAIN Yogyakarta Cabang Makassar yaitu Fakultas Syariah, Fakultas Tarbiyah dan Fakultas Ushuluddin sudah memenuhi syarat untuk berdirinya IAIN tersendiri. Sehingga pada tanggal 10 November 1965, bertepatan dengan Hari Pahlawan Nasional berdirilah IAIN Alauddin sebagai realisasi dari Keputusan Menteri Agama Nomor : 79 Tahun 1965 tanggal 28 Oktober 1965.¹

Sejak berdirinya, Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin di Makassar sampai saat ini telah dipimpin oleh 7 (tujuh) orang dekan secara periodik masing-masing adalah :



IAIN PALOPO

¹ *Panduan, Profil dan Pengembangan Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, Tahun Akademik 2000/2001*

TABEL II
NAMA-NAMA DEKAN FAKULTAS TARBIYAH IAIN ALAUDDIN
MAKASSAR MULAI TAHUN 1965-Sekarang

No	Nama Dekan Fakultas Tarbiyah	Tahun bertugas
1	Drs. H.M. Muhyidin Zein	1965-1972
2	Dra. Hj. Andi Rasdiyanah	1972-1980
3	Drs. H. Danawir Ras Burhany	1981-1985
4	Drs. H.M. Amir Said	1985-1993
5	Drs. H. Muhammad Ahmad.	1993-1997
6	Prof. Dr. H. Azhar Arsyad,MA.	1997-2002
7	Prof. Dr. H. Natsir Mahmud,MA	2002-Sekarang

Sumber Data : Kantor Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, pada tanggal, 25 Juli 2004.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, menunjukkan bahwa di Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar telah mengalami pergantian Dekan sebanyak tujuh kali. Hal ini adalah suatu pertanda bahwa Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, sangat menghendaki adanya kemajuan dan perkembangan, sesuai dengan perkembangan dan teknologi ilmu pengetahuan dewasa ini.

2. Struktur Organisasi Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar

Struktur organisasi fakultas Tarbiyah IAIN IAIN Alauddin Makassar dapat dilihat pada lampiran 1.

3. Keadaan Dosen, dan Pegawai

Sebagaimana diketahui bahwa dosen atau pendidik adalah salah satu faktor yang menentukan dalam keberhasilan pendidikan. Jumlah Dosen pada Fakultas Tarbiyah sebanyak 121 yang terdiri dari Dosen Tetap, Dosen Luar Biasa, Kabag dan Kasubag Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar tersebut, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 2,3,4.

Berdasarkan keadaan dosen di atas, secara kuantitas sudah memadai, secara kualitas masih perlu di tingkatkan sesuai dengan kompetensi bidang keilmuan yang dimiliki.

4. Keadaan Mahasiswa

Adapun jumlah atau keadaan mahasiswa Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar itu terdiri dari pria dan wanita, untuk lebih jelasnya dapat dilihat dalam lampiran 5 berdasarkan jurusan masing-masing.

5. Keadaan Sarana dan Prasarana

Selain faktor pendidik dan anak didik yang harus diperhatikan dalam keberhasilan pendidikan, yang harus diperhatikan juga ialah alat pendidikan. Penulis mengemukakan beberapa jenis sarana dan prasarana yang dimiliki oleh

Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada lampiran 6.

Berdasarkan data tersebut, keadaan sarana dan prasarana Fakultas Tarbiyah dapat di katakana sudah memadai.

B. Gambaran Umum Proses Belajar Mengajar Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar

Pada dasarnya proses belajar mengajar merupakan inti dari proses pendidikan yang terjadi antara dosen dengan mahasiswa dibangku perkuliahan, khususnya di Fakultas Tarbiyah yang terdiri dari empat komponen, adapun keempat komponen tersebut adalah, tujuan, bahan, metode atau alat serta penilaian. Dan untuk mencapai hal tersebut diperlukan beberapa faktor antara lain.

Menurut Prof. Dr. H. Natsir Mahmud,MA, mengatakan bahwa faktor yang sangat diperlukan antara lain.

1. Faktor kesiapan dosen, yaitu kapasitas dosen baik kesiapan fisik maupun kesiapan mental untuk melakukan kegiatan proses belajar mengajar.
2. Faktor motivasi, yaitu dorongan dari dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu.
3. Tujuan yang ingin dicapai.²

² Prof. Dr. H. Natsir Mahmud,MA, Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, *Wawancara*, di Makassar, pada tanggal 19 Juli 2004.

Dengan adanya ketiga faktor tersebut di atas, akan diupayakan suatu hasil yang telah direncanakan sebelumnya baik tujuan itu sebagai tujuan akhir maupun tujuan yang sifatnya sementara dalam mencapai tujuan akhir pendidikan.

Adapun proses belajar mengajar pada Fakultas Tarbiyah setelah penulis meneliti langsung di lapangan dan catatan dokumentasi, maka ditemukan jawaban bahwa proses belajar mengajar terlaksana kurang efektif, dapat dilihat pada frekuensi kehadiran dan keaktifan dosen dan mahasiswa dalam proses perkuliahan serta ketepatan waktu mengajar serta sarana perkuliahan yang kurang memadai . .

Menurut Prof. Dr. H. Karim Hafidz,MA, mengatakan bahwa :

Faktor-faktor yang sangat mempengaruhi dalam proses belajar mengajar, khususnya di fakulktas Tarbiyah adalah :

1. Faktor dosen
2. Faktor mahasiswa.
3. Faktor kurikulum, dan
4. Faktor lingkungan.
5. Faktor komunikasi.³

Dengan demikian, untuk meningkatkan kemampuan peserta didik dalam memahami pelajaran yang diajarkan, maka di fakultas Tarbiyah harus memperhatikan kelima faktor tersebut serta melakukan berbagai upaya untuk

³ Prof. Dr. H. Abd. Karim Hafid,MA, Pembantu Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, *Wawancara*, di Makassar, pada tanggal 20 Juli 2004

mendukung peningkatan mutu dalam proses belajar mengajar khususnya pada fakultas Tarbiyah.

C. Upaya-upaya Yang Dilakukan Pimpinan dalam Meningkatkan Mutu Proses Belajar Mengajar pada Fakultas Tarbiyah

Sebagaimana diketahui bahwa proses belajar mengajar merupakan proses pengembangan pribadi manusia yang berusaha memperoleh pengetahuan yang benar dari hasil timbal balik atau interaksi yang dilakukan oleh pihak pengajar dengan yang diajar. Hal di atas dapat tercapai dengan efektif apabila pengelola pendidikan dalam menjalankan fungsinya dengan baik dalam hal ini efektifitas pelaksana administrasi pendidikan merupakan hal yang terpenting dalam pencapaian proses belajar mengajar yang efektif berkaitan dengan hal tersebut peran seorang pimpinan pada suatu lembaga pendidikan sangat menentukan.

Secara fungsional seorang kepala atau pimpinan pada perguruan tinggi, harus mampu mengatur, mengelola serta mengupayakan faktor-faktor yang mendukung jalannya proses belajar mengajar yang efisien dan efektif dengan menggunakan sumber daya dan memberdayakan tenaga pengajar secara profesional. Berkaitan dengan hal tersebut, upaya-upaya yang dilakukan pimpinan dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajar pada Fakultas Tarbiyah, antara lain :

1. *Kedisiplinan waktu dan ketepatan jadwal mengajar para dosen.*

Kedisiplinan waktu dan ketepatan jadwal mengajar para dosen merupakan upaya pertama yang dilakukan pimpinan dalam upaya peningkatan efektifitas proses belajar mengajar.

Senada dengan hal tersebut, Prof. Dr. H Natsir Mahmud,MA mengemukakan bahwa :

Untuk memajukan dan mengupayakan peningkatan proses belajar mengajar yang efektif, maka selaku pimpinan menetapkan jadwal serta kejelasan volume mengajar dengan ketentuan 14 kali mengajar dan ditambah 2 kali ujian (mid-final) jadi 16 kali pertemuan, apabila hal tersebut di atas tidak diindahkan maka pihak bersangkutan wajib di laporkan kejurusan masing-masing selanjutnya ke Dekan.⁴

Berkaitan dengan hal tersebut Prof. Dr. H. Abd Karim Hafidz,MA, mengemukakan bahwa :

Sebagai upaya peningkatan proses belajar mengajar yang efisien dan efektif yang paling terpenting adalah kedisiplinan, ketepatan waktu ketepatan model dan gaya mengajar, jujur serta keteladanan merupakan yang patut dimiliki oleh dosen dalam pelaksanaan pendidikan.⁵

Siring dengan hal tersebut di atas, Drs. Salehuddin Yasin,M.Ag mengemukakan bahwa :

Dalam upaya meningkatkan proses belajar mengajar di Fakultas Tarbiyah yang harus diperhatikan adalah pengkoordinasian jadwal dan tempat pengajaran yang tepat pada tingkat pimpinan sampai pada staf-

⁴ Prof. Dr. H. Natsir Mahmud,MA, Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, *Wawancara*, di Makassar, pada tanggal 19 Juli 2004.

⁵ Prof. Dr. H. Abd. Karim Hafid,MA, Pembantu Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, *Wawancara*, di Makassar, pada tanggal 20 Juli 2004.

staf dosen sehingga kegiatan proses belajar mengajar akan berjalan dengan baik, apabila kejelasan jadwal serta koordinasi berjalan sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan.⁶

Berkaitan dengan hal tersebut Syamsul Bahri mengemukakan bahwa:

Upaya pimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan pengajar sejalan proses perkuliahan belum tercapai semaksimal mungkin, hal ini terlihat masih banyak dosen dalam proses perkuliahan tidak memenuhi kualifikasi standar kehadiran yang sudah ditentukan.⁷

Uraian di atas menggambarkan bahwa peran serta pimpinan dalam menyikapi keluhan mahasiswa dalam proses perkuliahan harus betul diperhatikan terkait dengan kedisiplinan dosen dan ketepatan jadwal yang sudah di tentukan, hal ini erat hubungannya dengan peningkatan mutu proses belajar mengajar pada fakultas Tarbiyah.

2. Melengkapi Sarana dan Prasarana serta Meningkatkan Sumber Daya Manusia Para Staf Pengajar

Dalam pencapaian tujuan pengajaran dengan baik, maka faktor sarana dan sumber-sumber daya maupun faktor media menjadi sangat penting dalam proses belajar mengajar karena hal tersebut bersentuhan langsung dengan alat dan metode yang digunakan oprasionalisasi pendidikan. Maka upaya pimpinan dalam peningkatan efektifitas proses belajar mengajar adalah melengkapi sarana dan prasarana dan peningkatan mutu dosen.

⁶ Drs. Salehuddin Yasin, M.Ag, Pembantu Dekan II Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, *Wawancara*, di Makassar, pada tanggal 20 Juli 2004.

⁷ Samsul Bahri, Pengurus BEM Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, *Wawancara*, di Makassar, pada tanggal 20 Juli 2004.

Terkait dengan hal tersebut Drs. H. Moh. Ibnu Sulaiman,MAg, mengemukakan bahwa :

Sebagai staf pengajar atau dosen seharusnya dalam proses belajar mengajar berjalan dan harus selalu meningkatkan kemampuan penguasaan materi, memperbanyak frekuensi membaca, meningkatkan keterampilan transfer pengetahuan (mengajar), memperkaya wawasan mengenai metode mengajar baik lewat media cetak atau media visual dan seluruh kegiatan yang menyangkut proses mengajar sebagai seorang tenaga pengajar harus selalu memperhatikan hal-hal di atas sebagai pengejar pengembangan dan evaluasi diri selaku dosen.⁸

Drs. Salehuddin Yasin,M.Ag, juga mengatakan bahwa :

Kami mencoba membuat program pengklasifikasian gedung perkuliahan dari masing-masing jurusan yang ada di Fakultas Tarbiyah, dengan target agar kondisi jurusan dan kejelasan tempat untuk tiap jurusan lebih meningkatkan keprofesionalan bidang jurusan ini adalah salah satu langkah dalam memajukan proses belajar mengajar.⁹

Terkait dengan ungkapan di atas Sudirman mengemukakan bahwa :

Dalam upaya peningkatan mutu proses perkuliahan yang terpenting faktor sarana pelengkap dalam ruangan. Contoh ruangan yang kotor, pengap serta perlengkapannya, yang kurang beres hal ini dapat mempengaruhi kurangnya belajar mahasiswa, sehingga proses pembelajaran kurang efektif, saran saya apabila pimpinan memperhatikan hal tersebut yang perlu diprioritaskan adalah perlengkapan sarana dalam ruangan terutama kebersihan.¹⁰

Berdasarkan uraian di atas, kondisi dalam ruangan fakultas Tarbiyah dapat dikategorikan masih kurang memadai, sehingga yang perlu diperhatikan

⁸ Drs. H. Moh. Ibnu Sulaiman,MAg, Pembantu Dekan III Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, *Wawancara*, di Makassar, pada tanggal 27 Juli 2004.

⁹ Drs. Salehuddin Yasin,M.Ag, Pembantu Dekan II Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, *Wawancara*, di Makassar, pada tanggal 20 Juli 2004.

¹⁰ Sudirman, Pengurus HMJ PBA Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, *Wawancara*, di Makassar, pada tanggal 20 Juli 2004.

bagi pimpinan dalam upaya peningkatan kualitas proses belajar mengajar di Fakultas Tarbiyah adalah melengkapi serta melengkapi sarana dan prasarana pendidikan dan yang terpenting peningkatan sumber daya manusia dalam hal ini mutu dosen dalam menjalankan fungsinya sebagai staf pengajar harus senantiasa selalu profesional.

3. *Pemantauan*

Kemudian upaya lain yang dilakukan yaitu kepemimpinan fakultas mencoba melakukan pengawasan serta memantau jalannya perkuliahan, baik pihak masing-masing jurusan serta pihak pimpinan yang menangani bidang akademik.

Berkaitan dengan hal tersebut, Drs. Sulaiman Saat, M.Pd juga mengemukakan bahwa :

Salah satu upaya pimpinan dalam meningkatkan mutu pembelajaran adalah melakukan pemantauan secara rutin dengan ini agar selaku staf pengajar dapat meningkatkan kedisiplinan dalam menjalankan tugasnya meskipun hal tersebut tidak dilakukan selaku staf pengajar harus sadar dan rasa tanggung jawab dalam menjalankan fungsinya sebagai staf pengajar.¹¹

Seiring dengan hal tersebut, Drs. H.M. Nurdin Pattola, M.Si juga mengatakan bahwa :

Pemantauan yang dilakukan pihak pimpinan Fakultas maupun jurusan-jurusan dalam proses belajar mengajar merupakan salah satu hal yang harus dijalankan terkait dengan kesungguhan dosen dalam

¹¹ Drs. H. Sulaiman Saat, Ketua Program D.2 Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, *Wawancara*, di Makassar, pada tanggal 17 Juli 2004.

melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai staf pengajar dalam hal ini kedisiplinan akan lebih meningkat apabila pemantau selalu dilaksanakan.¹²

Senada dengan hal tersebut Zulkifli mengemukakan bahwa :

Sudah saatnya seorang pimpinan turun langsung mengadakan pemantauan dalam ruangan, hal ini sangat penting guna mengidentifikasi hal-hal yang terjadi secara langsung dalam ruangan, pada dasarnya hal tersebut tidak perlu dilakukan tetapi terkadang seorang dosen ada kalanya ingin diikuti semua apa yang dikehendaki termasuk kehadiran mereka dalam mengajar.¹³

Dari uraian tersebut di atas, ada indikasi bahwa pengawasan serta pemantauan belum terlaksana secara efektif sehingga salah satu upaya yang harus dilakukan pimpinan dalam peningkatan mutu proses belajar mengajar adalah memantau langsung jalannya proses perkuliahan dengan harapan agar antara pihak yang di berikan tugas mengajar dapat bertanggung jawab dalam menjalankan amanat pendidikan.

4. Koordinasi dan Komunikasi

Dalam suatu organisasi koordinasi dan komunikasi adalah merupakan kemampuan yang harus diucapkan karena dalam menjalankan fungsinya garis koordinasi sangat diperlukan baik pada waktu seorang pimpinan memberikan motivasi maupun dalam memberikan informasi. Hal ini syarat mutlak

¹² Drs. H.M. Nurdin Pattola, M.Si, Ketua Jurusan Matematika Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, *Wawancara*, di Makassar, pada tanggal 17 Juli 2004.

¹³ Zulkifli, Pengurus HMD Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, *Wawancara*, di Makassar, pada tanggal 20 Juli 2004.

pimpinan yang efektif, dia mampu menjabarkan bahasa operasional dengan jelas tutur kata dengan bahasa atau komunikasi yang baik.

Sejalan pula yang dikemukakan oleh Prof. Dr. H. Abd Karim Hafid,MA mengatakan bahwa :

Jabatan saya selaku Pembantu Dekan I yang menangani bidang Akademik, jadi yang perlu saya lakukan adalah berkomunikasi dengan pihak jurusan guna peningkatan mutu proses belajar mengajar dan semua yang terkait dengan civitas akademika.¹⁴

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, Drs. Anis Malik,M.Ag juga mengatakan bahwa :

Dalam mengupayakan peningkatan mutu jurusan dalam proses belajar mengajar perlu adanya penajaman visi jurusan dan ini kami bersama-sama Pembantu Dekan I selaku koordinator dan jalinan komunikasi, sesering mungkin untuk tetap memantau dan memajukan jurusan dan yang terpenting adalah penataan kurikulum dan profesionalisme, dalam menjalankan civitas akademika.¹⁵

Berkaitan dengan hal tersebut Hasan mengemukakan bahwa :

Sejauh ini saya belum tahu bagaimana bentuk koordinasi dilakukan pimpinan yang ada di fakultas, dan apa target yang sudah dicapai. Apabila hal tersebut sudah dilakukan meskipun hal tersebut salah satu upaya peningkatan mutu proses belajar mengajar seharusnya masing-masing jurusan mampu memperlihatkan hal yang dicapai baik itu peningkatan mutu jurusan atau pun pengembangan kualitas kurikulum.¹⁶

¹⁴ Prof. Dr. H. Abd. Karim Hafid,MA, Pembantu Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, *Wawancara*, di Makassar, pada tanggal 20 Juli 2004.

¹⁵ Drs. H. Anis Malik,M.Ag, Ketua Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, *Wawancara*, di Makassar, pada tanggal 26 Juli 2004.

¹⁶ Jamaluddin, Pengurus HMJ PBI Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, *Wawancara*, di Makassar, pada tanggal 26 Juli 2004.

Dari uraian tersebut di atas, nampak jelas bahwa bentuk koordinasi antar pihak pimpinan harus terlihat jelas hasil yang sudah dicapai dalam kaitannya peningkatan mutu proses belajar mengajar di Fakultas Tarbiyah dan selalu senantiasa tetap mengadakan koordinasi dan komunikasi antara pihak kepemimpinan yang ada di Fakultas sehingga seluruh rangkaian kegiatan civitas akademika selalu berjalan dalam koordinasi dengan baik.

5. Penataan Kurikulum

Dalam mengupayakan peningkatan mutu pengajaran di Fakultas Tarbiyah, pihak kepemimpinan harus menata kembali kurikulum yang sudah ada dalam artian bahwa kurikulum yang sudah ditetapkan dapat di tata sebaik mungkin dalam pengelolaannya. Sehingga dalam kegiatan proses belajar mengajar dapat dikatakan efektif apabila kurikulum yang digunakan juga efektif.

Oleh karena itu, Drs. Syahrudin Usman, M.Pd, mengatakan bahwa :

Untuk mengupayakan pencapaian tujuan pendidikan yang berkualitas kita harus betul-betul menerapkan dan menata kembali kurikulum yang sudah ada dan berusaha senantiasa memperbaiki kurikulum yang dianggap tidak lagi cocok diterapkan dalam proses belajar mengajar sehingga efektifitas proses belajar mengajar dapat terwujud, apabila pihak pimpinan melakukan penataan kurikulum.¹⁷

Berkaitan dengan hal tersebut di atas, Drs. Moh. Rusdi, M.Ag, juga mengatakan bahwa :

¹⁷ Drs. Syahrudin, Usman, M.Pd, Ketua Jurusan Diploma Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, *Wawancara*, di Makassar, pada tanggal 20 Juli 2004.

Upaya-upaya yang dilakukan dalam peningkatan kualitas pembelajaran selayaknya senantiasa pihak pimpinan menata kembali kurikulum yang digunakan sehingga kita mampu menilai bahwa keaktifan pengajaran dapat tercapai dengan hasil yang baik apabila kurikulum yang diterapkan masih relevan untuk diterapkan dalam pembelajaran.¹⁸

Senada dengan yang diungkapkan, Drs. Hading, M.Ag, juga mengatakan bahwa :

Sejauh ini pendekatan adalah menata kurikulum semaksimal mungkin dalam pengembangan kualitas pengajaran khususnya di Fakultas Tarbiyah, kita ketahui bahwa kurikulum sebagai suatu program untuk mencapai tujuan pendidikan, maka tujuan itu harus dijadikan arah atau acuan segala kegiatan yang ingin dicapai, berangkat dari pernyataan itu, maka yang harus dilakukan dalam upaya pengembangan kurikulum adalah menata kembali kurikulum semaksimal mungkin guna mencapai tujuan pendidikan.¹⁹

Senada dengan hal tersebut Awaluddin mengemukakan bahwa :

Yang perlu diperhatikan saat ini bagi pimpinan terkait dengan proses perkuliahan adalah kurikulum, seperti diketahui bahwa kurikulum merupakan serangkaian program yang disajikan dan dilaksanakan dalam proses belajar mengajar dengan pencapaian tujuan-tujuan tertentu. Terkait dengan hal tersebut, realita yang ada, kurikulum yang dipakai khususnya di Tarbiyah sudah banyak yang seharusnya di revisi, sampai hari ini masih dipakai salah-satu contoh, mata kuliah Fiqih, hal ini berulang-ulang hal tersebut salah satu indikator pimpinan kurangnya melakukan penataan kurikulum.²⁰

Dari uraian di atas, dapat dipahami bahwa dalam upaya peningkatan kualitas proses belajar mengajar di Fakultas Tarbiyah pihak pimpinan masih

¹⁸ Drs. Moh. Rusdi, M.Ag, Ketua Jurusan Pendidikan Bahasa Inggris Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, *Wawancara*, di Makassar, pada tanggal 27 Juli 2004.

¹⁹ Drs. Hading, M.Ag, Ketua Jurusan Pendidikan Bahasa Arab Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, *Wawancara*, di Makassar, pada tanggal 28 Juli 2004.

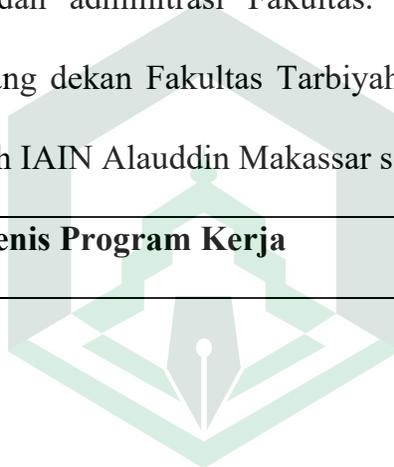
²⁰ Awaluddin, Pengurus HMJ PAI Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, *Wawancara*, di Makassar, pada tanggal 28 Juli 2004.

perlu menata kembali kurikulum yang sudah ada, sehingga dalam penerapannya bisa terlihat apakah masih cocok dan relevan untuk diterapkan dalam perkuliahan, hal ini menjadi sangat penting dalam peningkatan mutu pembelajaran.

D. Tingkat Efisiensi dan Efektifitas Kepemimpinan dalam Meningkatkan Mutu Proses Belajar Mengajar pada Fakultas Tarbiyah

Peran dan tugas pimpinan fakultas Tarbiyah dalam sehari-hari, bertugas memimpin penyelenggaraan pendidikan dan pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, membina tenaga kependidikan, mahasiswa, tenaga administrasi dan administrasi Fakultas. Tugas tersebut merupakan tanggung jawab seorang dekan Fakultas Tarbiyah. Adapun realisasi program kerja fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar sebagai berikut :

No	Jenis Program Kerja	Keterangan
----	---------------------	------------



IAIN PALOPO

1	Bidang Pendidikan dan Pengajaran a. Melaksanakan promosi fakultas b. Penerimaan mahasiswa baru c. Melaksanakan registrasi dan herregistrasi d. Melaksanakan pembukaan kuliah e. Melaksanakan bimbingan/pratikum f. Melaksanakan ujian-ujian	Terealisasi Terealisasi Terealisasi Terealisasi Cancel Terealisasi
2	Kemahasiswaan a. Melaksanakan kegiatan pembinaan dan pelayanan kesejahteraan mahasiswa	Terealisasi
3	Penelitian a. Melaksanakan seminar regional b. Melaksanakan seminar kurikulum c. Melaksanakan seminar dosen d. Melaksanakan studi banding ke Singapura	Cancel Terealisasi Cancel Terealisasi
4	Sarana dan Prasarana a. Pengadaan barang inventaris kantor b. Pengadaan ATK	Terealisasi Terealisasi

Dari program kerja di atas dapat penulis katakan bahwa program kerja tersebut terealisasi sesuai dengan data dokumentasi didapatkan pada bagian tata usaha Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar.

Hal tersebut di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa tingkat efisien dan efektifitas kepemimpinan fakultas Tarbiyah sesuai dengan realisasi hasil dan hasil program kerja yang dicapai sudah maksimal

Selanjutnya oleh tiga pembantu Dekan yang mempunyai fungsi pelaksana tugas masing-masing. Telah diketahui bahwa peran pimpinan Fakultas Tarbiyah memimpin penyelenggaraan pendidikan terkait dengan tugas dari program kerja tersebut.

Prof. Dr. H. Natsir Mahmud,MA, mengatakan bahwa :

Dalam proses penyelenggaraan pendidikan pengajaran berjalan sejauh ini, kami sudah melakukan beberapa program yang baru dalam mengupayakan peningkatan kualitas pendidikan, baik pada persoalan proses belajar mengajar maupun pada penyelesaian studi bagi mahasiswa yang ingin menyelesaikan studinya, serta tiap dosen yang hendak mengajar di ruangan perkuliahan diwajibkan membaca ayat-ayat al-Qur'an selama 5 menit oleh mahasiswa sebelum mata pelajaran dimulai, dengan target agar mahasiswa semua tahu membaca al-Qur'an dan menciptakan suasana religius dalam ruangan. Selanjutnya kami merencanakan memberlakukan daftar evaluasi afeksi dan psikomotor mahasiswa, yang mana daftar tersebut berisikan komponen-komponen kemampuan mahasiswa yang akan dinilai sesuai dengan prestasi yang dimiliki, pedoman penilaian tersebut diberikan kepada tiap-tiap dosen yang mengajar dalam ruangan sehingga dari hasil penilaian itu dapat diketahui tingkat kemampuan dan kecakapan prestasi mahasiswa. Kemudian kami sudah melakukan kegiatan pertemuan rutin 1 kali sebulan antara pihak-pihak pimpinan Fakultas dan Jurusan dengan perwakilan dari masing-masing ruangan kelas yaitu ketua dan sekretaris guna membicarakan tentang situasi dan kondisi yang terjadi diruangan sewaktu pembelajaran berjalan, baik itu kehadiran dosen maupun fasilitas-fasilitas ruangan. Selanjutnya pada persoalan penyelesaian studi bagi mahasiswa, telah ditetapkan sidang munaqasyah dari dosen yang di SK-kan oleh Dekan, sidang dapat dilakukan apabila dosen hadir ditempat secara bersamaan dan apabila salah satu diantaranya ada yang berhalangan, maka Dekan berhak mencabut kembali SK yang telah dikeluarkan, dan ini sudah berjalan. Kemudian kami merencanakan akan diberlakukan untuk angkatan 2001 ke atas diprogramkan dalam penyusunan skripsi, draft harus diseminarkan di ruangan masing-masing dan diikuti oleh beberapa dosen ditunjuk langsung maksimal 5 kali seminar dan setelah itu dikatakan sah untuk disusun sebagai salah satu syarat penyelesaian studi.²¹

Berkaitan dengan hal tersebut di atas Prof. Dr. H. Abd. Karim Hafid,

MA, juga mengatakan bahwa :

²¹ Prof. Dr. H. Natsir Mahmud,MA, Dekan Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, *Wawancara*, di Makassar, pada tanggal 19 Juli 2004.

Secara fungsional yang akan terlibat langsung dalam mengupayakan peningkatan kualitas proses belajar mengajar adalah seluruh civitas akademika tanpa terkecuali, meskipun yang paling terdekat dengan para birokrat, fasilitas. Hal ini Dosen dan mahasiswa mempunyai hak dan kewajiban yang sama dalam peningkatan proses belajar mengajar di Tarbiyah.²²

Sehubungan hal tersebut, Drs. Susdiyanto, M.Si, juga mengemukakan bahwa :

Pada dasarnya peran utama selaku kepemimpinan jurusan yang terpenting adalah peningkatan pelayanan mahasiswa baik pelayanan kepada mahasiswa ataupun administrasi pengajaran jurusan yang tentunya berorientasi keada perbaikan jurusan khususnya dan fakultas umumnya.²³

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa peran serta tugas pokok kepemimpinan Fakultas Tarbiyah dalam mengupayakan peningkatan efektifitas proses belajar mengajar sesuai dengan tugasnya, maka dapat diklasifikasikan sebagai berikut :

1. Peningkatan kedisiplinan.
2. Peningkatan kualitas pengajar berbagai program penunjang, seperti pelatihan dan penerapan bacaan al-Qur'an sebelum perkuliahan dimulai.
3. Memberlakukan daftar penilaian evaluasi hasil belajar.

²² Prof. Dr. H. Abd. Karim Hafid, MA, Pembantu Dekan I Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, *Wawancara*, di Makassar, pada tanggal 20 Juli 2004.

²³ Drs. Susdiyanto, M.Si, Ketua Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, *Wawancara*, di Makassar, pada tanggal 27 Juli 2004.

4. Mengaktifkan pertemuan-rutin antara pihak pimpinan dan perwakilan dari mahasiswa.
5. Peningkatan kualitas metodologi dalam penelitian (penyelesaian studi).



IAIN PALOPO

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat penulis ambil dari hasil penelitian yang telah dipaparkan dalam keseluruhan skripsi ini sebagai berikut :

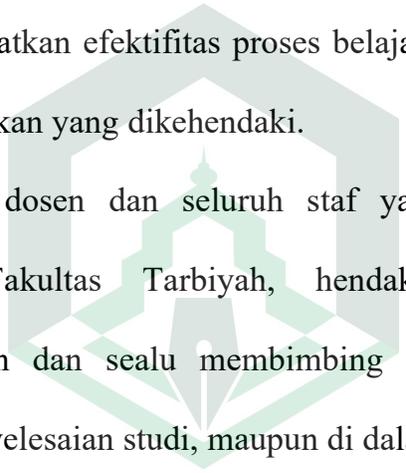
1. Gambaran umum proses belajar mengajar khususnya Fakultas Tarbiyah tergolong kurang efektif, dapat di lihat pada frekuensi kehadiran dan keaktifan dosen dan mahasiswa dalam proses perkuliahan serta ketepatan waktu mengajar serta sarana perkuliahan yang kurang memadai
2. Upaya-upaya yang dilakukan pimpinan dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajar pada fakultas Tarbiyah dapat diklasifikasikan sebagai berikut :
 - a. Menciptakan kedisiplinan dan ketetapan jadwal mengajar para dosen.
 - b. Melengkapi sarana dan prasarana serta peningkatan mutu sumber daya manusia, dalam hal ini penguatan metodologi mengajar dosen.
 - c. Pimpinan mengadakan pemantauan langsung baik secara langsung maupun tidak langsung.

- d. Koordinasi dan komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan baik pada persoalan administrasi maupun pada kegiatan proses belajar mengajar, hal ini dalam perencanaan dan penataan kurikulum.
3. Tingkat efisiensi dan efektifitas kepemimpinan dalam meningkatkan mutu proses belajar mengajar pada Fakultas Tarbiyah tergolong sedang. Hal ini dapat di lihat peran dan tugas pimpinan.yakni; Dekan, Pembantu Dekan dan beberapa kepemimpinan jurusan semua tertuju pada tugas pelaksana pendidikan dan pengajaran, pembinaan kepada mahasiswa serta pelaksanaan administrasi.
Peran tugas pelaksanaan pendidikan dan pengajaran yang dilakukan pimpinan fakultas Tarbiyah dalam mengupayakan peningkatan mutu proses belajar mengajar, dapat diklasifikasikan sebagai berikut :
 - a. Kedisiplinan dan kejelasan *job diskristion* bagi staf pegawai dan tenaga pengajar.
 - b. Peningkatan kualitas pengajaran.
 - c. Pengkoordinasian antara pihak kepemimpinan baik jurusan dan staf pengajar.
 - d. Peningkatan mutu pelayanan, administrasi, dan mahasiswa.
 - e. Mengadakan pertemuan rutin antara pihak pimpinan dan mahasiswa.

B. Implikasi Penelitian

Setelah penulis mengemukakan kesimpulan tersebut di atas, maka berikut ini penulis pun akan menyampaikan beberapa implikasi penelitian sebagai berikut :

1. Para pimpinan fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar, hendaknya senantiasa menjalin hubungan dan kerjasama yang harmonis, guna lebih meningkatkan efektifitas proses belajar mengajar guna mencapai tujuan pendidikan yang dikehendaki.
2. Khusus para dosen dan seluruh staf yang terlibat dalam civitas akademika Fakultas Tarbiyah, hendaknya mereka senantiasa memperhatikan dan selalu membimbing mahasiswa terutama pada persoalan penyelesaian studi, maupun di dalam ruangan kegiatan proses belajar mengajar.



IAIN PALOPO

*Lampiran 1***Struktur Organisasi Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar Tahun Ajaran 2003/2004**

Lampiran 2**Keadaan Dosen Tetap Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar
Tahun Akademik 2003/2004**

No	Nama Dosen	Status
1	Drs Abdullah.DP,M.Ag	Dosen Tetap
2	Prof. Dr. H. Abd. Karim Hafid,MA	Dosen Tetap
3	Drs. Abd. Karim T,M.Ag	Dosen Tetap
4	Dr. Hj. Amrah Kasim,MA	Dosen Tetap
5	Drs. H. Abd. Muis Said,M.Ed	Dosen Tetap
6	Drs. M. Sain Hanafi,M.Pd	Dosen Tetap
7	Drs. Abd. Rahman Barakatuh,M.Pd	Dosen Tetap
8	Drs. H. Arifuddin Siraj,M.Pd	Dosen Tetap
9	Prof. Dr. H. Abd. Rahman Getteng.	Dosen Tetap
10	Drs. Abd. Rahman Halim,M.Pd	Dosen Tetap
11	Drs. Ashabul Kahfi,M.Ag	Dosen Tetap
12	Dra. Atikah, M.Pd	Dosen Tetap
13	Drs. Abd. Wahid Hasan,M.Pd	Dosen Tetap
14	Prof. Dr. H. Azhar Arsyad,MA	Dosen Tetap
15	Drs. Borahima,M.Pd	Dosen Tetap
16	Prof. Dr. Hj. Baego Ishak,M.Ed	Dosen Tetap
17	Prof. Dr. H. Bahaking Rama,M.S	Dosen Tetap
18	Drs. H. Chaeruddin.B	Dosen Tetap
19	Drs. Hading,M.Ag	Dosen Tetap
20	Drs. Syahid,M.Ed	Dosen Tetap
21	Drs. Hasanuddin Iskandar,M.Pd.I	Dosen Tetap
22	Halifah Mustami,M.Pd	Dosen Tetap
23	Drs. H. Hamzah Harun,MA	Dosen Tetap
24	Dra. Hamsiah Djafar,M.Hum.	Dosen Tetap
25	Drs. Hamka Ilyas,M.Th.I	Dosen Tetap
26	Drs. Ibrahim Nasbi,M.Th.I	Dosen Tetap
27	Aisyah Khalik,S.Ag,M.Ag	Dosen Tetap
28	Drs. Ibnu Hajar	Dosen Tetap
29	Dra. Andi Halimah,M.Pd	Dosen Tetap
30	Dra. Kamsinah,M.Pd.I	Dosen Tetap
31	Drs. Khairuddin,M.Ag	Dosen Tetap
32	Drs. H. Muhammad Ahmad.	Dosen Tetap
33	Drs. H.M. Anis Malik,M.Ag	Dosen Tetap
34	Dra. St. Mania,M.Pd	Dosen Tetap

35	Drs. H. Mawardi Dj,Lc.M.Ag	Dosen Tetap
36	Dra. Mahirah,M.Pd	Dosen Tetap
37	Drs. Moh. Ibnu Sulaiman,M.Ag	Dosen Tetap
38	Prof. Dr. H. Mappanganro,MA	Dosen Tetap
39	Dra. Hj. Mardiyannah,M.Hum	Dosen Tetap
40	Drs. M. Yusuf Seknun,M.Si	Dosen Tetap
41	M. Yusuf T,S.Ag.M.Ag	Dosen Tetap
42	Drs. Muzakkir,M.Pd.I	Dosen Tetap
43	Drs. H. Nasir Baki,MA	Dosen Tetap
44	Prof. Dr. H. M. Natsir Mahmud,MA	Dosen Tetap
45	Drs. H. Nur Asik,M.Hum	Dosen Tetap
46	Drs. Munir M.Pd.I	Dosen Tetap
47	Dra. Nurjannah. T,M.Ed	Dosen Tetap
48	Drs. H. M. Nurdin Pattola,M.Si	Dosen Tetap
49	Dra. Hj. Nur Wanita,M.Ag	Dosen Tetap
50	Drs. Nuryamin,M.Ag	Dosen Tetap
51	Drs. Mulyono Damopoli,M.Ag	Dosen Tetap
52	Dra. Hj. Radiah AP,M.Si	Dosen Tetap
53	Prof. Dr. Hj. Andi Rasdiyanah	Dosen Tetap
54	Dra. Rosmiati Azis,M.Pd.I	Dosen Tetap
55	Drs. H.M. Rudding Eman,M.Pd	Dosen Tetap
56	Drs. M. Rusdi T,M.Ag	Dosen Tetap
57	Drs. H. Sabaruddin Garancang,M.A	Dosen Tetap
58	Drs. M. Shabir Umar,M.Ag	Dosen Tetap
59	Drs.Suddin Bani,M.Ag	Dosen Tetap
60	Drs. H. Sudirman Usman,M.Ag	Dosen Tetap
61	Drs. Safei,M.Si.	Dosen Tetap
62	Drs. H. Sulaiman Basit,MA	Dosen Tetap
63	Drs. Sulaiman Saat,M.Pd	Dosen Tetap
64	Drs. Salamattang,M.Pd.I	Dosen Tetap
65	Drs. Susdiyanto,M.Si	Dosen Tetap
66	Drs. Syahrudin Usman,M.Pd	Dosen Tetap
67	Drs. Muh. Thamrin Tayeb,M.Si	Dosen Tetap
68	Drs. Suarga,M.M	Dosen Tetap
69	Dra. St. Syamsudduha,M.Pd	Dosen Tetap
70	Drs. Wahyuddin Naro,M.Hum	Dosen Tetap
71	Marwiyah,S.Ag.M.Ag	Dosen Tetap
72	Drs. M. Yahya,M.Ag	Dosen Tetap
73	Drs. M. Yusuf Hidayat,M.Pd	Dosen Tetap

Lampiran 3**Keadaan Dosen Luar Biasa Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar
Tahun Akademik 2003/2004**

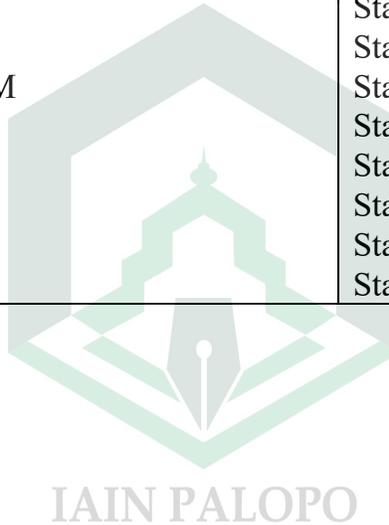
No	Nama	Status
1	Andi Ibrahim,S.S.M.Pd	Dosen Luar Biasa
2	Drs. Abdurahman,M.Pd	Dosen Luar Biasa
3	Drs. Ahmad Muslimin,M.Pd	Dosen Luar Biasa
4	Drs. Abd Muin,M.Hum	Dosen Luar Biasa
5	Asri,S.Pd.I	Dosen Luar Biasa
6	Syekh Arrimi	Dosen Luar Biasa
7	Abdul Waris,M.Hum	Dosen Luar Biasa
8	Fahriansyah,S.Pd	Dosen Luar Biasa
9	Busman,S.Sos,M.Hum	Dosen Luar Biasa
10	Drs. Hamdan,M.Pd	Dosen Luar Biasa
11	Drs. H. Abd. Kadir Saile	Dosen Luar Biasa
12	Drs. H. Danawir Ras Burhani	Dosen Luar Biasa
13	Drs. Fahmi Room,M.Hum	Dosen Luar Biasa
14	Drs. H. Abdurrahman	Dosen Luar Biasa
15	Hasmiah Mustamin,S.Ag,M.Pd	Dosen Luar Biasa
16	Hj. Hafsa Intan,Lc	Dosen Luar Biasa
17	Drs. Haeri Mogat	Dosen Luar Biasa
18	Hasbullah,M.Pd	Dosen Luar Biasa
19	Drs. Ibrahim Halim,M.Pd	Dosen Luar Biasa
20	Warsidah,S.Ag	Dosen Luar Biasa
21	St. Aisyah,S.Pd,M.Pd	Dosen Luar Biasa
22	Drs. Iftitah Jafar,MA	Dosen Luar Biasa
23	Ir. Khadijah,M.Sc	Dosen Luar Biasa
24	Drs. Jamaluddin	Dosen Luar Biasa
25	Andi Jemma,S.Pd	Dosen Luar Biasa
26	Drs. Bahrullah,M.Pd	Dosen Luar Biasa
27	Drs. H.M. Amir Said	Dosen Luar Biasa
28	Amir Mahmud,S.Ag	Dosen Luar Biasa
29	Drs. H. Muh Sagena.	Dosen Luar Biasa
30	Drs. Mustamin	Dosen Luar Biasa
31	Sekh Mahmud	Dosen Luar Biasa
32	Munawarah,S.Pd.I	Dosen Luar Biasa
33	Nur Akbar Rasyid,S.Pd.I	Dosen Luar Biasa
34	A. Niswati,M.Hum.	Dosen Luar Biasa

35	Dra. Nur Baeti,MA	Dosen Luar Biasa
36	Nur Afiah,S.Pd.I	Dosen Luar Biasa
37	Nur Hayati,S.Pd.I	Dosen Luar Biasa
38	Dra. Nuri Emmiyati,M.Pd	Dosen Luar Biasa
39	Nurdin,S.Pd.M.Pd.	Dosen Luar Biasa
40	Saidin Mansur,S.S.M.Hum	Dosen Luar Biasa
41	Astuti Indrayani,S.Pd.I	Dosen Luar Biasa
42	Drs. H.M. Sayuti	Dosen Luar Biasa
43	Dra. Hj. Sri Endang	Dosen Luar Biasa
44	Suardi,S.S.m.Hum	Dosen Luar Biasa
45	Dra. Nur Syamsiah.YT,M.Ag	Dosen Luar Biasa
46	Subehan Halik,S.Ag.M.Ag	Dosen Luar Biasa
47	Drs. Muh. Yudi,M.Si	Dosen Luar Biasa
48	Dra. Nur Yulianu,M.Si	Dosen Luar Biasa



Lampiran 4**Keadaan Pegawai Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar Tahun Akademik 2003/2004**

No	Nama	Jabatan
1	Dra. Hj. Ermuni Khatib	Kabag. Tata Usaha
2	Drs. Baharuddin,MM	Kasubag. Akad & Kemah
3	Dra. Hj. Nur Asiah	Kasubag. Kepeg & Keu
4	Drs. Abady Arfah	Kasubag. Umum
5	Dra. Radiah AP,M.Si	Staf Subag. Akad & Kemah
6	Hasmiah Mustamin,S.Ag,M.Pd	Staf Subag. Akad & Kemah
7	Syamsuri,S.S	Staf Subag. Akad & Kemah
8	Hudaya.R	Staf Subag. Akad & Kemah
9	Drs. Suarga,MM	Staf Subag. Kepeg & Keu
10	Andi Manikam	Staf Subag. Kepeg & Keu
11	M. Arief Ismail	Staf Subag. Umum
12	Hasanuddin	Staf Subag. Umum
13	M. Thamrin	Staf Subag. Umum
14	Rara	Staf Subag. Umum



IAIN PALOPO

Lampiran 5**Keadaan Mahasiswa Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar Semester Genap Tahun Akademik 2003-2004****Jurusan Pendidikan Agama Islam**

No	Semester	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	II	38	78	116
2	IV	63	35	98
3	VI	51	61	112
4	VIII	75	89	164
5	X-XIV	18	21	39
Jumlah		245	289	529

Jurusan Pendidikan Bahasa Arab

No	Semester	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	II	5	19	14
2	IV	14	16	30
3	VI	15	9	24
4	VIII	16	7	23
5	X-XIV	12	7	19
Jumlah		62	58	120

Jurusan Kependidikan Islam

No	Semester	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	II	7	5	12
2	IV	6	7	13
3	VI	7	13	20
4	VIII	14	13	27
5	X-XIV	7	6	13
Jumlah		41	44	85

Jurusan Pendidikan Bahasa Inggris

No	Semester	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	II	39	79	118
2	IV	34	62	96
3	VI	23	47	70
4	VIII	32	42	74
5	X-XIV	18	7	25
Jumlah		146	237	383

Jurusan D.2

No	Semester	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	II	84	178	262
2	IV	119	191	310
3	VI	-	-	-
4	VIII	-	-	-
5	X-XIV	-	-	-
Jumlah		203	369	572

Jurusan D.3.

No	Semester	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	II	5	18	23
2	IV	16	19	35
3	VI	27	31	48
4	VIII	-	-	-
5	X-XIV	-	-	-
Jumlah		48	68	116

Jurusan Pendidikan Matematika

No	Semester	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	II	15	36	51
2	IV	9	30	39
3	VI	13	26	29
4	VIII	-	-	-
5	X-XIV	-	-	-
Jumlah		37	92	129

Jumlah Total :

No	Jurusan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
1	Pend. Agama Islam	245	284	529
2	Pend. Bahasa Arab	62	58	120
3	Kependidikan Islam	41	44	85
4	Pend. Bahasa Inggris	146	237	383
5	D.2	203	369	572
6	D.3.	48	68	116
7	Pend. Matematika	37	92	129
Jumlah		782	1152	1934

Lampiran 6**Keadaan sarana dan prasarana Fakultas Tarbiyah IAIN Alauddin Makassar**

1. Keadaan Sarana Fisik

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keadaan	Ket
1	Gedung	4 buah	Baik	
2	Ruang perkuliahan	31 buah	Baik	
3	Ruang Kantor	8 buah	Baik	
4	Ruang Aula	1 buah	Baik	
5	Ruang Komputer	1 buah	Baik	
6	Ruang ATK	1 buah	Baik	
7	Ruang Dharma Wanita	1 buah	Baik	

2. Keadaan Sarana Fisik

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keadaan	Ket
1	Gedung	7 buah	Baik	
2	Ruangan	31 buah	Baik	
3	Kursi kuliah	1336 buah	Baik	
4	Mimbar	25 buah	Baik	
5	Papan tulis	24 buah	Baik	
6	Papan potensi & papan pengumuman	6 buah	Baik	
7	Kursi Kayu panjang & meja sidang	7 buah	Baik	

3. Keadaan Sarana Fisik

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keadaan	Ket
1	Mesing ketik	3 buah	Baik	
2	Mesing stensil	1 buah	Baik	
3	Lemari besi	4 buah	Baik	
4	Lemari kayu	25 buah	Baik	
5	Rak buku	5 buah	Baik	
6	Filling kabenet	10 buah	Baik	
7	Rulerri filling	15 buah	Baik	
8	Meja kayu	108 buah	Baik	
9	Kursi kayu/kursi besi	175 buah	Baik	
10	Meja kursi tamu	5 buah	Baik	
11	Kursi kerja & kursi lipat	220 buah	Baik	

4. Keadaan Sarana Fisik

No	Jenis Sarana dan Prasarana	Jumlah	Keadaan	Ket
1	Sonsistem	1 buah	Baik	
2	Radio tape recor	2 buah	Baik	
3	Camera foto	1 buah	Baik	
4	Air condecioner	9 buah	Baik	
5	Mesin ketik	1 buah	Baik	
6	Stensil listrik	1 buah	Baik	
7	Kipas angin dan AC	8 buah	Baik	
8	Komputer	10 buah	Baik	
9	Televisi	2 buah	Baik	
10	Over head	2 buah	Baik	
11	Telepon	1 buah	Baik	

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahannya

Agustian. Ary Ginanjar, *Emosional Spritual Qutient (ESQ)*, Cet. VII ; Jakarta : Arga, 2002.

Anwar, Widodo. *Kepemimpinan dan Prosedur Belajar Mengajar*, Bandung : Angkasa, 1990.

Arikunto Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Cet. V ; Jakarta : Bina Aksara, 1998

Arsyad, Azhar. H. *Pokok-pokok Manajemen Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif*, Cet. I ; Montreal : Mcgill University, 1996.

Daryanto, *Kamus Bahasa Indonesia*, Surabaya : Apollo, 1994.

Dimock, *Administrasi Negara*, Cet. V ; Jakarta : PT. Rineka Cipta, 1992.

Handoko, Hani. T. *Manajemen*, Edisi II, Yogyakarta : BP. BPFE, 2001.

Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Cet. IX ; Jakarta : Grafindo Persada, 2001.

M. Blau Peter, dkk, *Birokrasi dalam Masyarakat Moderen*, Cet. I ; Jakarta : Prestasi Pustaka Karya, 2000.

Panuju, Redi. *Komunikasi Organisasi*, Cet. I ; Jakarta : Pustaka Pelajar, 2001.

Poerdarminta, W.J.S. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Cet. VII ; Jakarta : Balai Pustaka, 1998.

Panduan Profil Pengembangan Fakultas Tarbiyah, Makassar : Berkah Utami, 2002.

Sudjana, Nana. *Penelitian dan Penilaian Pendidikan*, Bandung : Sinar Baru, 1998.

Sugiono, *Metode Penelitian Administarasi*, Cet VII ; Bandung : CV. Alfa Beta, 2000

Siagian. Sandang P, *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Cet. II ; Jakarta : Rineka Cipta, 1998.

Uwes, Sanusi, *Manajemen Pengembangan Mutu Dosen*, Cet. I ; Jakarta : PT. Logos Wacana Ilmu, 1999.

Widiyanti, Ninik. *Administrasi sebagai Kebutuhan Masyarakat Moderen*, Cet. I ; Jakarta : PT. Bina Aksara, 1988.

