

Editor :
Zaedun Na'im, M. Pd. I

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM



Feiby Ismail
Muhammad Haris
Jumira Warlizasusi
Cepi Budiyanto
Siti Julaiha
M. Muhsin Ks
Jaja Jahari
Ayit Irpani
Mardan Umar
Wahyu Fitriana Defi
Arifia Retna Yunita
Abdul Gafur
Uswah Fadilah
Hasnawati

BOOK CHAPTER

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv Penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Feiby Ismail
Muhammad Haris
Jumira Warlizasusi
Cepi Budiyanto
Siti Julaiha
M. Muhsin Ks
Jaja Jahari
Ayit Irpani
Mardan Umar
Wahyu Fitriana Defi
Arifia Retna Yunita
Abdul Gafur
Uswah Fadilah
Hasnawati

Editor:
Zaedun Na'im, M. Pd. I

Penerbit



CV. MEDIA SAINS INDONESIA
Melong Asih Regency B40 - Cijerah
Kota Bandung - Jawa Barat
www.medsan.co.id

Anggota IKAPI
No. 370/JBA/2020

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Feiby Ismail
Muhammad Haris
Jumira Warlizasusi
Cepi Budiyanto
Siti Julaiha
M. Muhsin Ks
Jaja Jahari
Ayit Irpani
Mardan Umar
Wahyu Fitriana Defi
Arifia Retna Yunita
Abdul Gafur
Uswah Fadilah
Hasnawati

Editor :

Zaedun Na'im, M. Pd. I

Tata Letak :

Mega Restiana Zendrato

Desain Cover :

Rintho R. Rerung

Ukuran :

A5 Unesco: 15,5 x 23 cm

Halaman :

vii, 270

ISBN :

978-623-362-210-3

Terbit Pada :

November 2021

Hak Cipta 2021 @ Media Sains Indonesia dan Penulis

Hak cipta dilindungi Undang-Undang. Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit atau Penulis.

PENERBIT MEDIA SAINS INDONESIA

(CV. MEDIA SAINS INDONESIA)

Melong Asih Regency B40 - Cijerah

Kota Bandung - Jawa Barat

www.medsan.co.id

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, Puji syukur kami panjatkan kehadirat Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga buku kolaborasi dalam bentuk book chapter ini dapat dipublikasikan dan dapat sampai di hadapan pembaca. Book chapter ini disusun oleh sejumlah akademisi dan praktisi pendidikan dalam bidang manajemen Pendidikan Islam. Buku ini diharapkan dapat hadir memberi kontribusi positif dalam ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan Manajemen Pendidikan Islam.

Sistematika buku Manajemen Pendidikan Islam ini disajikan dalam berbagai aspek kehidupan di sebuah lembaga pendidikan yang mengacu pada pendekatan konsep teoritis dan contoh penerapannya. Buku ini terdiri atas 14 bab yang dibahas secara rinci, diantaranya: Konsep Dasar Manajemen Pendidikan Islam, Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan Islam, Manajemen Personalia Pendidikan Islam, Manajemen Kesiswaan Pendidikan Islam, Manajemen Kurikulum Pendidikan Islam, Manajemen Keuangan Pendidikan Islam, Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Islam, Kepemimpinan Pendidikan Islam, Manajemen Mutu Pendidikan Islam, Manajemen Perubahan Pendidikan Islam, Manajemen Konflik Pendidikan Islam, Manajemen Pesantren, Manajemen Madrasah, Manajemen Perguruan Tinggi Islam

Kami menyadari bahwa tulisan ini jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat banyak kekurangan, sejatinya kesempurnaan itu hanya milik Allah SWT Yang Kuasa. Oleh sebab itu, kami tentu menerima masukan dan saran dari pembaca demi penyempurnaan lebih lanjut.

Akhirnya kami mengucapkan terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah mendukung dalam proses penyusunan dan penerbitan buku ini, secara khusus kepada Penerbit Media Sains Indonesia sebagai inisiator book chapter ini. Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian.

Bandung 1 November 2021

Editor.

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iii
1 KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM	1
Definisi Manajemen Pendidikan	2
Makna Pendidikan Islam.....	7
Manajemen Pendidikan Islam	9
Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Pendidikan Islam.....	10
2 RUANG LINGKUP MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM	19
Manajemen Kurikulum	20
Manajemen Peserta Didik	21
Manajemen Kepegawaian	23
Manajemen Keuangan	24
Manajemen Sarana dan Prasarana	27
Manajemen Perkantoran	28
Manajemen Hubungan Masyarakat	28
Manajemen Unit Penunjang.....	30
Manajemen Ekstrakurikuler	31
3 MANAJEMEN PERSONALIA PENDIDIKAN ISLAM .	37
Manajemen Pada Aspek Personalia (<i>Management By People</i>)	37
Manajemen Personalia	38
Hal-Hal Penting yang Perlu Ditangani Oleh Para Manajer Pendidikan	50
4 MANAJEMEN KESISWAAN PENDIDIKAN ISLAM...	59

	Konsep Dasar Manajemen Kesiswaan Pendidikan Islam.....	59
	Tujuan dan Fungsi Manajemen Kesiswaan	66
	Prinsip-Prinsip Manajemen Kesiswaan.....	68
	Pendekatan Manajemen Kesiswaan	71
	Ruang Lingkup Manajemen Kesiswaan.....	73
5	MANAJEMEN KURIKULUM.....	79
	Konsep Manajemen Kurikulum.....	79
	Prinsip Manajemen Kurikulum	82
	Fungsi Manajemen Kurikulum.....	84
	Siklus Manajemen Kurikulum	85
	Perencanaan Kurikulum	86
	Pengorganisasian Kurikulum	88
	Pelaksanaan Kurikulum	89
	Evaluasi Kurikulum.....	91
	Penutup.....	93
6	MANAJEMEN KEUANGAN PENDIDIKAN ISLAM....	97
	Pendahuluan	97
	Pengertian Manajemen Keuangan Pendidikan Islam.....	101
	Sumber Keuangan Pendidikan Islam	103
	Manajemen Keuangan Islam	106
7	MANAJEMEN SARANA DAN PRASARANA LEMBAGA PENDIDIKAN	115
	Konsep Manajemen Sarana Prasarana Pendidikan.....	115
	Manfaat Manajemen Sarana Prasarana	117
	Tujuan Manajemen Sarana Prasarana	118

	Prinsip-Prinsip Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan.....	119
	Perencanaan Sarana dan Prasarana	121
	Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendidikan ...	122
	Jenis Sarana dan Prasarana Pendidikan.....	123
	Macam-Macam Sarana Pendidikan	125
	Penyimpanan Sarana Pendidikan	126
	Pemeliharaan Sarana Pendidikan	126
	Pengawasan Sarana dan Prasarana	128
	Jenis-Jenis Pengawasan	129
	Sistem Inventaris dan Penghapusan Sarana Prasarana	131
	Standar Sarana dan Prasarana SMP/MTs	136
	Standar Sarana dan Prasarana SMA/MA.....	136
	Penataan Sarana dan Prasarana.....	136
8	KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM.....	145
	Pengertian dan Hakekat Kepemimpinan Pendidikan Islam.....	145
	Fungsi Kepemimpinan Pendidikan Islam	147
	Teori-Teori Kepemimpinan Pendidikan Islam	149
	Syarat-Syarat Kepemimpinan Pendidikan Islam .	151
	Tipe-Tipe Kepemimpinan Pendidikan Islam	153
9	MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN ISLAM	159
	Definisi Mutu.....	159
	Implementasi Manajemen Mutu Pendidikan Islam.....	167
10	MANAJEMEN PERUBAHAN PENDIDIKAN ISLAM	177
	Pendahuluan	177

	Konsep Dasar Manajemen Perubahan	178
11	MANAJEMEN KONFLIK PENDIDIKAN ISLAM.....	191
	Manajemen Konflik	191
	Tujuan Manajemen Konflik.....	193
	Pendekatan Manajemen Konflik.....	194
	Penyebab Terjadinya Konflik	196
	Jenis-Jenis Konflik	198
	Tahapan-Tahapan Konflik.....	200
	Perubahan Padangan Konflik.....	201
	Pengaruh Konflik Terhadap Lembaga Pendidikan.....	203
	Strategi Penyelesaian Konflik	206
12	MANAJEMEN PESANTREN	211
	Pendahuluan	211
	Pendidikan Pesantren	215
	Pesantren di Era Perubahan	216
	Kelemahan Pesantren di Era Perubahan.....	219
	Tantangan Pesantren dalam Menghadapi Globalisasi	220
	Tantangan Pesantren dan Kebutuhan.....	223
	Faktor Pendukung Pesantren di Era Perubahan .	226
	Kesimpulan.....	228
13	MANAJEMEN MADRASAH	235
	Konsep Dasar Manajemen Madrasah	235
	Definisi Manajemen Madrasah.....	235
	Fungsi Manajemen Madrasah	241
	Komponen-Komponen Manajemen Madrasah	248

14	MANAJEMEN PERGURUAN TINGGI ISLAM	257
	Abstrak.....	257
	Pendahuluan	257
	Pembahasan	259
	Kesimpulan.....	267

KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Dr. Feiby Ismail, S.Pd.I., M.Pd.

IAIN Manado

Manajemen memiliki posisi penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan-tujuannya. Kemampuan organisasi dalam merencanakan, mengelola, mengorganisasikan, mengawasi dan mengevaluasi kegiatan-kegiatan organisasinya merupakan penentu bagi keberhasilan organisasi/lembaga/institusi. Oleh sebab itu, manajemen perlu menjadi fokus perhatian dalam aktivitas organisasi, termasuk dalam lembaga atau institusi pendidikan Islam.

Pembahasan tentang manajemen pendidikan Islam setidaknya berisi tentang manajemen pendidikan yang mengelaborasi nilai-nilai Islam dalam setiap konsep dan fungsi-fungsi manajemen pendidikan. Sehingga nilai-nilai Islam mewarnai setiap implementasi fungsi manajemen di lembaga pendidikan Islam. Berikut ini diuraikan tentang konsep dasar manajemen pendidikan Islam.

Definisi Manajemen Pendidikan

Sebelum membahas tentang manajemen pendidikan, akan dibahas terlebih dahulu tentang definisi manajemen dari berbagai sudut pandang ahli manajemen.


Definisi manajemen dapat diuraikan secara etimologis dan tinjauan manajemen secara terminologis. Secara etimologi, manajemen atau *management* dalam Bahasa Inggris, berasal dari kata *to manage*, yang bermakna mengatur atau mengelola. Manajemen juga dapat diartikan dengan mengurus, mengatur, melaksanakan, dan mengelola (Echols & Shadily, 2003:372). Sedangkan dalam Kamus Bahasa Indonesia (Poerwadarminta, 2007:742) manajemen diartikan sebagai cara mengelola. Pengelolaan atau pengaturan dilaksanakan oleh seorang manajer (pengatur/pemimpin) berdasarkan urutan manajemen.

Islam menggunakan beberapa istilah yang setara dengan manajemen, di antaranya *tadbir*, *siyashah*, dan *idarah*. Selain itu, dalam Bahasa Arab, manajemen berasal dari kata *nazzama*, yang berarti menata beberapa hal dan menggabungkan satu dengan yang lain (Zainal Arifin, 2019:103). Kata *at-tadbir* untuk kata manajemen terdapat dalam Q.S. As Sajadah:5.



“Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.”

Tafsir ayat ini menurut Ibnu Katsir adalah bahwa Allah mengatur segala urusan, menurunkan pelan-pelan urusan-Nya dari langit sampai ke bumi. Abuddin Nata

mengartikan kata  dengan mengatur, mengurus, *manage*, mengarahkan, membina, merencanakan, melaksanakan, dan mengawasi. Pengertian ini sejalan dengan istilah pengorganisasian dalam manajemen (Abuddin Nata, 2016:266; Zainal Arifin, 2019:106-107).

Makna ayat ini menjelaskan bahwa hanya Allah-lah yang maha mengurus, maha mengatur, semua yang ada di dunia ini. Semua berada dalam ketetapan Allah yang Maha Mengatur segala urusan makhlukNya. Pengaturan Allah dimulai dari langit hingga sampai ke bumi, kemudian urusan itu naik kembali kepada-Nya. Sebagai seorang muslim yang menekuni ilmu manajemen, senantiasa menjadikan Allah Swt sebagai pengatur terbaik, oleh karena itu, aturan, perintah dan anjuran Allah Swt yang tertuang dalam Al-Qur'an harus menjadi pedoman dalam melaksanakan pengelolaan, pengaturan dan pelaksanaan aktivitas organisasi.

Manajemen sebagai ilmu yang telah dipelajari dan ditekuni sejak lama oleh para ahli, telah melahirkan berbagai konsep, pengertian dan definisi yang ditinjau dari beragam sudut pandang. Berikut ini diuraikan beberapa pendapat tentang pengertian manajemen.

1. George R. Terry (2006), mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang khas terdiri daripada tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan, dan pengawasan, yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia serta sumber-sumber lain.
2. Hoyle (S.K. Kochhar, 2011) mendefinisikan manajemen sebagai proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengkoordinasikan aktivitasnya dan memanfaatkan semua potensi untuk

melaksanakan beragam tugas organisasi se-efisien mungkin.

3. Oemar Hamalik (2006), Manajemen merupakan suatu proses sosial yang berhubungan dengan keseluruhan usaha manusia dengan manusia lain serta sumber sumber lainnya dengan menggunakan metode yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.
4. Dinn Wahyudin (2015), mengartikan bahwa manajemen adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mewujudkan tujuan organisasi melalui rangkaian kegiatan berupa perencanaan, organisasian pengarahan dan pengendalian orang-orang dan sumberdaya organisasi lainnya.
5. Sergiovanni dkk., (Bafadhal, 2006:4) mengatakan bahwa manajemen sebagai proses kerja melalui orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien (*process of working with and through others to accomplish organizational goals efficiently*).
6. Stoner (Hikmat, 2009:13) menyebutkan definisi manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, dan penggunaan sumber daya organisasi agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
7. *Management is a series of actions and tasks relevant to highly well-organized and effectual application of resources within the organization in order to attain organizational objectives* (Sapre, P. 2002).

Merujuk pada definisi-definisi di atas, manajemen dapat dimaknai sebagai upaya untuk mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki dalam mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien. Seperti definisi yang dikemukakan Kurniadi dan Machali (2102:29)

bahwa manajemen adalah usaha mengatur organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien.

Selain definisi di atas, tentu masih banyak lagi definisi manajemen. Para ahli memandang manajemen dari sudut yang berbeda yaitu beberapa ahli memandang manajemen sebagai sesuatu ilmu dan seni, ahli lain memandang manajemen sebagai suatu proses dan sebagai profesi (Badrudin, 2013:1). Misalnya ada yang mengartikan manajemen sebagai seni yang menuntut adanya kecakapan dan kemahiran dalam mencapai tujuan. *American Society of Mechanical Engineers* (S.K. Kochhar, 2011) mendefinisikan *management is an art and science of organizing and directing human effort applied to control the forces utilize the materials of nature for the benefit of man*. Demikian pula F.W. Taylor yang menyebutkan bahwa *management is the art of knowing exactly what you want to do and seeing that they do it in the best and cheapest way*. Hasibuan (2006:2), Hikmat (2009:11), dan Manullang (2012:5) juga menegaskan bahwa manajemen itu adalah seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan. Ketiganya melihat manajemen sebagai ilmu dan sebagai seni untuk mencapai tujuan.

Upaya pencapaian organisasi selalu membutuhkan cara dan pendekatan tersendiri. Banyak hal yang dapat dioptimalkan misalnya sumber daya manusia dalam organisasi, potensi semua individu harus dimanfaatkan secara maksimal untuk mencapai tujuan. Di sinilah pentingnya ilmu dalam mengelola dan mengkoordinasikan semua potensi tersebut. Ilmu mengelola sumber daya yang dimiliki agar mencapai tujuan organisasi, tanpa ilmu yang memadai, semua aktivitas menjadi tidak terarah dan tidak akan mampu melewati berbagai hambatan.

Islam memberikan penekanan tentang pentingnya posisi ilmu dalam kehidupan manusia. Sebagaimana Firman Allah dalam Q.S. Al Mujadilah:11

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ ءَامَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ ۗ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴿١١﴾

“Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat. Dan Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Ayat ini menjelaskan bahwa derajat orang beriman dan berilmu menempati posisi yang lebih tinggi dibanding yang lain. Menurut Tafsir Al Misbah, Quraish Shihab (2007:14). menjelaskan bahwa golongan orang yang beriman dan beramal saleh serta memiliki pengetahuan lebih tinggi, bukan saja karena nilai ilmu pengetahuannya, tetapi juga amal dan pengajarannya kepada pihak lain, baik secara lisan, tulisan, maupun dengan keteladanan. Dengan demikian, manajemen sebagai ilmu mengelola, mengatur, dan mengorganisasikan segala potensi dan sumber daya yang dimiliki, sangat penting dipelajari.

Jika ditambahkan dengan kata pendidikan, maka makna manajemen pendidikan sebagai suatu rangkaian istilah dapat didefinisikan sebagai proses merencanakan, mengatur, mengelola, mengorganisasikan serta mengawasi semua aktivitas memberdayakan sumber daya pendidikan yang dimiliki untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Sebagaimana pengertian yang dikemukakan G.R Terry, bahwa manajemen pendidikan juga diartikan proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya

lainnya (S.K. Kochhar, 2011). Sebenarnya Terry, Page, dan J.B. Thomas sudah mendefinisikan manajemen pendidikan dalam *International Dictionary Education* (1978) sebagai *theory and practice of organization and administration is of existing educational establishment and system* (teori dan praktek organisasi dan administrasi adalah pembentukan dan sistem pendidikan yang ada).

Dengan demikian, manajemen pendidikan merupakan ilmu dan seni dalam mengelola sumber daya pendidikan untuk mewujudkan proses pembelajaran yang baik agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya dalam rangka memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara.

Makna Pendidikan Islam

Ahmad Tafsir mendefinisikan pendidikan Islam sebagai “bimbingan yang diberikan oleh seseorang kepada orang lain agar ia berkembang secara maksimal sesuai dengan ajaran Islam. Sedangkan menurut Muhaimin (2011), pendidikan Islam adalah segenap kegiatan yang dilakukan seseorang atau suatu lembaga untuk membantu seseorang atau sekelompok orang dalam menanamkan ajaran atau menumbuhkembangkan nilai-nilai Islam. Ia juga menambahkan bahwa pendidikan Islam bisa diartikan sebagai lembaga pendidikan yang mendasarkan segenap program dan kegiatan pendidikannya pada nilai-nilai Islam.

Pendidikan Islam identik dengan istilah *tarbiyah*, *ta'lim*, dan *ta'dib*. Beberapa pemikir, praktisi, dan ilmuwan pendidikan Islam memberikan definisi yang menyebutkan ketiga istilah ini. Mujib dan Mudzakkir (2006) menjelaskan makna ketiganya dengan proses merawat, mengasuh, dan mentransformasi ilmu pengetahuan, serta

tuntuna agar seseorang memiliki adab, sopan santun dan akhlak yang mulia.

Abdurrahman al-Nahlawi (1917:29-30) menegaskan konsep *at-tarbiyah* memiliki empat unsur, masing-masing dengan kata kunci, memelihara fitrah manusia, mengarahkan perkembangan fitrah manusia, mengembangkan potensi manusia, dan melaksanakan pembinaan secara bertahap. Semua proses harus berjalan sesuai tahapan perkembangan anak. Sehingga, jika merujuk pada konsep tersebut maka proses pendidikan Islam harus mempertimbangkan posisi manusia (peserta didik) sebagai makhluk Allah Swt yang harus dijaga, diarahkan, dan dikembangkan potensinya dengan tujuan mempersiapkan dirinya dengan ilmu pengetahuan yang memadai, sikap dan akhlak yang mulia sebagai bekal baginya menjadi khalifah di muka bumi.

Ramayulis (2008:260) mendefinisikan pendidikan Islam sebagai proses transinternalisasi nilai-nilai Islam kepada peserta didik sebagai bekal untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan di dunia dan di akhirat.

Sedangkan dalam tinjauan pendidikan Islam sebagai sebuah sistem pendidikan, dapat didefinisikan bahwa pendidikan Islam adalah keseluruhan konsep, komponen, dan aktivitas yang dilandasi dengan nilai-nilai Islam yang bertujuan untuk membekali manusia dengan ilmu pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dibutuhkan dirinya dalam menjalankan tugas-tugas kekhilafahan di muka bumi. Tujuan pendidikan Islam adalah berkembangnya seluruh potensi manusia (peserta didik), cerdas dan berakhlak mulia, agar menjadi hamba Allah Swt yang beriman dan bertaqwa.

Manajemen Pendidikan Islam

Manajemen pendidikan Islam adalah suatu proses penataan/pengelolaan lembaga pendidikan Islam yang melibatkan sumber daya manusia muslim dan sumber daya non manusia dalam menggerakkannya untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien (Sulistiyorini, 2009:13). Manajemen pendidikan Islam selalu berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan Islam sebagaimana dikemukakan sebelumnya, bahwa tujuan pendidikan Islam adalah terbentuknya pribadi muslim yang memiliki ilmu pengetahuan dan *akhlakul karimah* sebagai modal baginya dalam menjalankan perannya sebagai khalifah. Oleh sebab itu, manajemen pendidikan Islam harus mampu mengoptimalkan semua sumber daya yang dimiliki dalam setiap lembaga pendidikan Islam secara maksimal.

Pola pengelolaan lembaga pendidikan Islam merupakan pijakan awal dalam menciptakan generasi muslim yang kuat secara iman/aqidah, taat secara syari'ah/ibadah, dan memiliki ketinggian akhlak. Pendidikan Islam memiliki tanggung jawab dalam mempersiapkan sumber daya manusia muslim yang mampu bersaing di dunia global. Harapan tersebut harus dipersiapkan secara baik dan profesional. Tanpa pengelolaan atau manajerial yang professional, pengembangan lembaga pendidikan Islam akan terus menghadapi persoalan besar. "Kebenaran yang tidak diatur, diorganisir/di-*manage* dengan baik, akan dikalahkan oleh kebatilan yang diorganisir dengan baik". Kalimat ini setidaknya mengingatkan kita bahwa Islam menganggap manajemen sangat penting khususnya dalam mengelola pendidikan Islam.

Sumedi (dalam Zainal Arifin, 2019) mengemukakan tentang manajemen yang bersumber dari nilai-nilai Al-Qur'an yang dinamakan dengan manajemen qur'ani.

Menurutnya, sistem manajemen qur'ani dibangun dengan dasar prinsip: 1) semua yang ada saling berkaitan dan saling membutuhkan; 2) semua makhluk Allah ciptakan untuk kepentingan manusia sebagai fasilitas untuk beribadah dalam arti luas (lihat Q.S. Al Baqarah:29 dan Al-Qashash:77); 3) semua makhluk adalah aset; 4) memberlakukan hadiah dan hukuman (*reward and punishment*) secara bijaksana kepada semua dalam sistem manajemen (Al Zalzalah;7-8, Al Fushilat:46, An Nahl:97); 5) menjadikan iman sebagai standar minimal pada individu dalam sistem manajemen (Q.S. Thaha: 112); 6) Ihsan sebagai sikap manajemen (Q.S. At Taubah:100); 7) menempatkan orang sesuai keahliannya (Q.S. Yusuf:55); 8) musyawarah untuk mengambil keputusan (Q.S. An Naml:29-44).

Demikian pula jika kita merujuk pada konsep manajemen Nabi Muhammad Saw. Manajemen yang diterapkan Nabi Muhammad SAW terbukti sangat efektif. Abdul Jawwad (2006:1), mengemukakan bahwa terdapat enam rahasia keunggulan manajemen Rasulullah, yaitu: 1) kemampuan memotivasi tim; 2) *simple* dalam memotivasi; 3) kemampuan berkomunikasi; 4) kemampuan mendelegasikan dan membagi tugas, 5) efektif dalam memimpin rapat, dan 6) kemampuan mengontrol dan mengevaluasi.

Fungsi-Fungsi Manajemen dalam Pendidikan Islam

Keberhasilan suatu pekerjaan tergantung dari sejauh mana manajemen dikelola dengan baik. Pekerjaan akan berhasil apabila manajemennya dilaksanakan dengan baik dan teratur sesuai fungsi dan tujuan organisasi. Fungsi-fungsi manajemen banyak dikemukakan oleh para ahli dari sudut pandang yang berbeda-beda. Beberapa fungsi manajemen yaitu perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), pengawasan (*Controlling*). G.R. Terry menambahkan pelaksanaan (*actuating*) dan

Koontz dan O'Donnel menambahkan fungsi pengarahan (*directing*) dalam menguraikan fungsi manajemen (Hasibuan, 2005:4)

Penjabaran dari masing-masing fungsi manajemen tersebut digambarkan oleh Saefullah sebagai berikut:

“Perencanaan (*planning*) ialah sejumlah kegiatan yang ditentukan sebelumnya untuk dilaksanakan pada suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan, pengorganisasian (*organizing*) adalah penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumber daya yang dimilikinya, dan lingkungan yang melingkupinya, penggerakan (*actuating*) adalah kegiatan yang menggerakkan dan mengusahakan agar para pekerja melakukan tugas dan kewajibannya, pengawasan (*controlling*) merupakan proses pengamatan atau memonitor kegiatan organisasi untuk menjamin agar semua pekerjaan berjalan sesuai rencana untuk mencapai tujuan institusi” (Saefullah, 2012:42)

Dari beberapa pendapat ahli tersebut dapat diberikan kesimpulan bahwa agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik perlu menerapkan tahapan fungsi-fungsi manajemen meliputi: perencanaan (*planning*), mengorganisasikan (*organizing*), pengarahan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

Perencanaan (*planning*) dalam Islam dinyatakan dalam Q.S. Al-Hasyr:18 berikut ini.

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اتَّقُوْا اللّٰهَ وَتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍۙ

وَاتَّقُوا اللّٰهَ اِنَّ اللّٰهَ خَبِيْرٌۢ بِمَا تَعْمَلُوْنَ ﴿١٨﴾

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah

kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.”

Sejumlah mufassir menafsirkan ayat ini sebagai peringatan untuk memperhatikan apa yang telah diperbuat untuk hari esok atau hari kiamat sebagaimana penafsiran Jalaluddin al-Mahally dan Jalaluddin as-Suyuthi, Al Maraghy, dan Quraish Shihab dalam masing-masing kitab tafsirnya. Peringatan ini menjadi landasan pemikiran bahwa persiapan atau perencanaan menjadi suatu hal yang penting untuk melihat keberhasilan atau kegagalan di masa yang akan datang. Bahkan Islam sudah menekankan lebih awal tentang hubungan antara perencanaan dan hasil yang akan diperoleh. Kontz dan O'Donneal seperti dikutip Siagian (1987:135) menyebutkan perencanaan dan pengawasan (evaluasi) diibaratkan sebagai dua sisi dalam satu koin yang sama (*planning and controlling are two sides of the same coin*).

Oleh karena itu, perencanaan pendidikan Islam harus dilakukan dengan memperhatikan apa yang akan dituangkan dalam program pendidikan Islam, persiapan bahan ajar, materi, media dan sarana pendukung pembelajaran. Semua komponen termasuk guru atau pendidik dan tenaga kependidikan disiapkan sebagai awal pencapaian tujuan pendidikan Islam

Selanjutnya, pengorganisasian dalam manajemen pendidikan Islam memiliki peran penting demi kesuksesan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pendidikan Islam, pengorganisasian yang baik akan menentukan keberhasilan atau kesuksesan seseorang atau kelompok. Firman Allah dalam Q.S. as-Shaf:4

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقْتَلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًا كَانَهُمْ بَنِينَ
مَرَّضُونَ

“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.”

Djalaluddin (2014:174) menyebutkan makna kekokohan erat maknanya dengan ukhuwah (persaudaraan) dalam Islam. Sehingga jika manajemen pengorganisasian pendidikan Islam dilaksanakan dengan dasar kekuatan ukhuwah Islamiyah, maka semua proses diwarnai dengan nilai-nilai Islam dengan semangat kemajuan bersama semua komponen pendidikan Islam.

Demikian pula, konsep pengawasan (*controlling*) dalam manajemen pendidikan Islam yang merupakan upaya mengukur, mengevaluasi, menilai sejauh mana rencana-rencana pendidikan Islam yang sudah ditetapkan sebelumnya dapat dicapai. Dalam istilah manajemen mutu dikenal *Quality Control* (Bush & Coleman, 2000:61) yang fokus pada *product testing* (kepedulian pada pengujian produk), *responsibility with supervisors* (tanggung jawab dengan pengawasan), *limited quality criteria* (kriteria mutu yang terbatas), dan *some self-inspection* (evaluasi diri).

Pengawasan dalam perspektif Al-Qur'an dapat dilakukan secara mandiri (*muhasabah*). “Hendaklah kalian menghisab diri kalian sebelum kalian dihisab, dan hendaklah kalian menimbang diri kalian sebelum kalian ditimbang, dan bersiap-siaplah untuk hari besar ditampakkannya amal”. Ungkapan Umar bin Khatthab ini menjadi sinyal pentingnya melakukan evaluasi diri termasuk evaluasi secara internal bagi lembaga pendidikan Islam dan seluruh komponen pendidikan. Implementasi konsep pengawasan bagi seorang muslim juga tidak dapat dilepaskan dari keyakinan bahwa Allah adalah pengawas bagi setiap manusia. Allah senantiasa mengawasi semua aktifitas makhluknya, malaikat

mencatat semua amal perbuatan. Inilah pengawasan yang begitu nyata dalam kehidupan manusia. Jika konsep ini dimanifestasikan dalam fungsi manajemen pendidikan Islam, maka setiap proses manajemen akan dilaksanakan dengan baik dan penuh dengan tanggung jawab kepada manusia dan kepada Allah Swt.

Setidaknya, inilah konsep dasar manajemen pendidikan Islam yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam pelaksanaan seluruh fungsi-fungsi manajemen pendidikan. Implementasi fungsi manajemen pendidikan dalam lembaga pendidikan Islam sudah seharusnya mengikuti tuntunan dan anjuran Islam serta sesuai dengan nilai-nilai ajaran Islam.

Daftar Pustaka

- Abdul Jawwad, M. Ahmad, 2006, *Manajemen Rasulullah; Panduan Sukses Diri dan Organisasi*, terj. Khozin Abu Faqih. Bandung: PT Syamil Cipta Media.
- Al-Nahlawi, Abdurrahman. 1917, *Usul al-Tarbiyah al-Islamiyah wa Asalibiha fi al-Madrasat wa alMujtama'*, Damsyik: Darul Fikr.
- Arifin, Zainal, 2019, *Tafsir Ayat-Ayat Manajemen, Hikmah Idariyah dalam Al-Qur'an*, Yogyakarta: Prodi MPI UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Badrudin, 2013, *Dasar-dasar Manajemen*, Bandung: Alfabeta.
- Bafadhal, Ibrahim. 2006, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta; Bumi Akasara.
- Bush & Coleman, 2000. *Leadership and Strategic Management in Education*. Houston: Gulf Publising.
- Echols, John M. dan Hasan Shadily, 2003. *Kamus Inggris-Indonesia*.
- Hamalik, Oemar, 2006, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Bandung; PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu S.P. 1989. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah* Jakarta: PT Gunung Agung.
- Hikmat, 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Ilyasin, Muhkamad dan Nanik Nurhayati, *Manajemen Pendidikan Islam*, h.56-57
- Kochhar S.K, 2011, *School Administration and Management*, New Delhi: Sterling Publishers Pvt. Ltd.
- Kurniadin, Didin dan Machali, 2012, *Manajemen Pendidikan: Konsep, Prinsip Pengelolaan Pendidikan*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Manullang, M. 2012, *Dasar-Dasar Manajemen*, Jakarta: Balai Aksara.

- Muhaimin, 2011, *Pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pendidikan Islam*, Jakarta: Rajawali Press.
- Nata, Abuddin, 2016, *Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Kencana.
- Ramayulis, 2008, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulia,
- Sapre, P. (2002). *Realizing the potential of education management in India. Educational Management Administration & Leadership*, 30(1), 101-108. doi: 10.1177/0263211X020301001 (15) (PDF) Theories of Educational Management and Leadership: A Review. Available from: https://www.researchgate.net/publication/300048835_Theories_of_Educational_Management_and_Leadership_A_Review [accessed Oct 15 2021].
- Shihab, Quraish, 2007, *Tafsir al-Misbah Pesan, kesan dan keserasian Al-Qur'an*, Jakarta: Lentera Hati.
- Siagian, Sondang P. 1987, *Filsafat Administrasi*, Jakarta: Haji Masagung.
- Sulistiyorini, 2009, *Manajemen Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Teras
- Terry, George R. 2006, *Asas-Asas Manajemen*, terj. Winardi, (Bandung: PT. Alumni.
- Wahyudin, Dinn, 2015, *Manajemen kurikulum*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Profil Penulis



Feiby Ismail, lahir di Manado tanggal 26 Februari 1982.

Penulis mulai menekuni disiplin ilmu Pendidikan Islam sejak S1 di Program Studi Pendidikan Agama Islam, kemudian mendalami ilmu Manajemen Pendidikan pada strata S2 di Universitas Negeri Manado. Penulis melanjutkan kajian-kajian Manajemen Pendidikan sampai meraih gelar doktor Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Manado. Selanjutnya, berbagai tulisan dan artikel bertemakan manajemen pendidikan Islam diterbitkan dalam jurnal ilmiah nasional dan internasional, penulis juga telah menerbitkan beberapa judul buku seperti Manajemen Mutu Madrasah, Pengembangan Kurikulum, dan Pendidikan Agama Islam. Mengawali karir sebagai pengelola Laboratorium *Micro Teaching*, kemudian sebagai Sekretaris Jurusan Pendidikan Agama Islam dan pernah aktif sebagai pengelola Jurnal Pendidikan Iqra' IAIN Manado, tahun 2017-2019 menjabat sebagai Ketua Program Studi Manajemen Pendidikan Islam dan saat ini menjalankan amanah sebagai Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama pada Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Manado. Aktif di berbagai organisasi profesi, Penulis adalah Bendahara Umum Perkumpulan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (PPMPI) Se-Indonesia periode 2017-2021, sebagai Wakil Ketua di Perkumpulan Manajer Pendidikan Islam Indonesia (Permapendis) periode 2019-2024 dan sebagai pengurus di Asosiasi Prodi Manajemen/Administrasi Pendidikan Indonesia (APMAPI) periode 2017-2022.

Email: feibyismail@iain-manado.ac.id

RUANG LINGKUP MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Muhammad Haris, M.Pd.I

Institut Pesantren Sunan Drajat (INSUD) Lamongan

Lembaga pendidikan Islam bisa dikategorikan sebagai lembaga industri mulia (*noble industry*) karena mengembangkan misi ganda. *Pertama*, misi profit untuk mencapai keuntungan, ini dapat dicapai ketika efisiensi dan efektivitas dana bisa tercapai sehingga pemasukan (*income*) lebih besar daripada biaya operasional). *Kedua*, misi sosial bertujuan untuk mewariskan dan menginternalisasikan nilai luhur. Ini dapat dicapai secara maksimal apabila lembaga pendidikan Islam tersebut memiliki modal *human-capital* dan *social-capital* yang memadai dan juga memiliki tingkat keefektifan dan efisien yang tinggi.

Oleh karena itu, mengelola lembaga pendidikan Islam tidak hanya dibutuhkan profesionalisme yang tinggi, tetapi niat suci. Sumber daya pendidikan Islam itu setidaknya menyangkut peserta didik, pendidik, dari tenaga kependidikan (termasuk didalamnya tenaga administrasi), kurikulum, sarana dan prasarana, biaya, informasi, proses belajar mengajar, lingkungan, *output* dan *outcome*, serta hubungan kerja sama dengan stakeholders dari lain-lain (Muhaimin, dkk 2010: 5).

Dalam membicarakan ruang lingkup manajemen pendidikan, khususnya manajemen pendidikan Islam, terdapat beberapa ruang lingkup manajemen, antara lain:

Manajemen Kurikulum

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan yang berisi tentang tujuan, isi, serta bahan pelajaran yang digunakan sebagai pedoman kegiatan pembelajaran yang harus dikelola secara efektif dan efisien demi tercapainya tujuan pendidikan. Di samping itu, manajemen kurikulum juga menyangkut proses usaha bersama untuk memperlancar tercapainya tujuan pengajaran dengan menitikberatkan pada upaya peningkatan kualitas interaksi dalam proses belajar mengajar (Irjus Indrawan, 2015: 7).

Menurut Asmendri, sebagaimana dikutip Indrawan, dalam manajemen kurikulum, prinsip yang harus diperhatikan adalah manajemen terciptanya sistem pengelolaan kurikulum secara kooperatif, sistemik, komprehensif, dan sistemik. Semua itu harus dijadikan acuan oleh setiap lembaga pendidikan sehingga tujuan kurikulum atau tujuan pendidikan dapat tercapai. Karena itu, dalam manajemen kurikulum, aktivitas terpentingnya adalah aktivitas yang erat kaitannya dengan tugas guru serta aktivitas yang berkaitan erat dengan proses pembelajaran dan pengajaran itu sendiri (Irjus Indrawan, 2015: 32).

Dalam masalah kurikulum, biasanya ada tiga yang menjadi dasar penyusunan kurikulum, yaitu dasar psikologis yang digunakan untuk mengetahui kemampuan yang diperoleh peserta didik serta apa yang menjadi kebutuhannya, dasar sosiologis yang digunakan untuk memenuhi tuntutan masyarakat terhadap pendidikan, serta dasar filosofis yang digunakan untuk

mengetahui nilai yang akan dicapai (Iskandar Wiryokusumo dan Usman Mulyadi, 2008: 49).

Tetapi, khusus kurikulum pendidikan Islam, pengembangannya harus senantiasa mengacu kepada al-Qur'an dan al-Hadis sebagai landasan normatifnya. Al-Syaibani, sebagaimana dikutip Umar, dkk., menerangkan kerangka dasar tentang kurikulum, antara lain:

1. Dasar agama sebagai ruh dan target tertinggi dalam kurikulum dengan mengacu kepada sumber utama ajaran Islam, yaitu al-Qur'an dan al-Hadis.
2. Dasar falsafah yang memberikan pedoman secara filosofis terhadap tujuan pendidikan Islam. Sehingga tujuan, isi, dan organisasi kurikulum mengandung nilai-nilai yang diyakini sebagai suatu kebenaran baik ditinjau dari sisi ontologis, epistemologis, dan juga aksiologisnya.
3. Dasar psikologis yang memberikan landasan dalam perumusan kurikulum agar sejalan dengan perkembangan psikis peserta didik.
4. Dasar sosial yang memberikan gambaran agar pendidikan Islam mengakar dalam kehidupan dan kebudayaan masyarakat (Umar, dkk., 2016: 101-102.).

Manajemen Peserta Didik

Manajemen peserta didik adalah seluruh proses kegiatan yang direncanakan dan diusahakan secara sengaja serta pembinaan secara kontinu terhadap seluruh peserta didik (dalam lembaga pendidikan yang bersangkutan) agar dapat mengikuti proses belajar mengajar (PBM) secara efektif dan efisien, demi tercapainya tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Secara kronologis operasional, rentangan kegiatannya mulai dari penerimaan peserta didik baru sampai mereka meninggalkan sekolah (eksit),

karena telah tamat, meninggal dunia, putus sekolah atau karena sebab-sebab lain sehingga ia tidak terdaftar lagi sebagai peserta didik sekolah.

Pada prinsipnya, manajemen peserta didik merupakan bentuk layanan lembaga pendidikan yang fokus perhatiannya tertuju pada pengaturan, pengawasan, dan layanan siswa, baik di dalam maupun di luar kelas, mulai dari pengenalan, pendaftaran, sampai pelayanan individual (Irjus Indrawan, 2015: 8).

Menurut Eka Prihatin, sebagaimana dikutip Saihudin, agar manajemen peserta didik dapat dikelola dengan baik, maka perlu dipahami prinsip-prinsip pengelolaan peserta didik, di antaranya:

1. Sebagai bagian dari manajemen sekolah, maka manajemen peserta didik harus memiliki kesamaan dengan visi, misi, dan tujuan manajemen sekolah secara keseluruhan.
2. Segala bentuk kegiatan, manajemen peserta didik harus mengemban visi dalam rangka mendidik siswa.
3. Kegiatan manajemen peserta didik diupayakan untuk mempersatukan mereka yang sudah pasti memiliki latar belakang serta bakat berbeda.
4. Kegiatan manajemen peserta didik harus dilihat sebagai upaya pengaturan terhadap semua aktivitas peserta didik.
5. Kegiatan manajemen peserta didik harus mendorong terciptanya kemandirian peserta didik (Saihudin, 2018: 95-96).

Dilihat dari fungsi kegiatannya, maka fungsi kegiatan manajemen peserta didik antara lain sebagai berikut:

1. Menangani penerimaan murid baru, yang bentuk kegiatannya bisa berupa pembentukan panitia,

menentukan syarat pendaftaran, menyediakan formulir pendaftaran, dan lain sebagainya.

2. Melakukan pencatatan biodata peserta didik.
3. Membuat tata tertib untuk peserta didik baru maupun lama.
4. Membuat daftar peserta presensi peserta didik (B. Suryobrroto, 2004: 74)

Prinsip mendasar yang juga harus dipahami setiap pengelola pendidikan Islam terkait manajemen peserta didik adalah pemahaman terhadap peserta didik itu sendiri berdasarkan perspektif Islam. Di dalam Islam, pendidikan yang diberikan kepada peserta didik (murid) tidak semata-mata ditujukan untuk mengembangkan kecerdasan intelektual mereka, membekali mereka dengan berbagai keterampilan. Tetapi, hal yang tidak kalah penting juga adalah mengarahkan mereka untuk menjadi manusia yang beradab.

Di samping itu, setiap peserta didik juga diarahkan untuk menjadi manusia yang mampu beradaptasi dengan perkembangan zaman tanpa harus melepaskan identitas ketauhidannya. Dengan demikian, pengelola pendidikan Islam, mau tidak mau, harus memiliki paradigma tentang anak atau peserta didik serta bagaimana seharusnya memperlakukan mereka berdasarkan informasi yang terdapat di dalam al-Qur'an dan al-Hadis (Sudirman Anwar, 2015: 21).

Manajemen Kepegawaian

Manajemen kepegawaian atau tenaga pendidikan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi kegiatan penerimaan pegawai baru, surat keputusan, mutasi, surat tugas, berkas tenaga kependidikan, daftar umum kepegawaian, upaya

peningkatan SDM pegawai, serta kinerja pegawai dalam insitusi pendidikan (Cucun Sunaengsih, dkk., 2017: 4).

Menurut Sulistyorini, manajemen kepegawaian (tenaga pendidik dan kependidikan), termasuk dalam lembaga pendidikan Islam, mencakup beberapa aspek, seperti pembinaan dan pengembangan pegawai, promosi dan mutasi, kompensasi, serta penilaian pegawai (Sulistyorini, 2009: 67).

Mereka yang termasuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan memiliki peranan yang sangat penting dan strategis dalam mencapai tujuan pendidikan. Karenanya, manajemen kepegawaian dibentuk dengan tujuan meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja pegawai serta mendayagunakan potensi mereka agar mencapai hasil dan tujuan pendidikan secara optimal (Veithzal Rivai Zainal, dkk., 2016: 78.).

Kepegawaian atau disebut juga personalia dalam institusi pendidikan, dapat dibedakan atas tenaga kependidikan dan non-kependidikan (pendidik). Tenaga kependidikan meliputi tenaga pendidik, pengelola satuan pendidikan, pengawas, peneliti, penilik, pustakawan, teknisi sumber belajar, pengajaran, dan laboran. Sementara, tenaga non-kependidikan atau tenaga pendidik meliputi pengajar, pembimbing, pelatih. Di samping itu, ada juga pengelola satuan pendidikan yang meliputi kepala sekolah, ketua, direktur, rektor, dan termasuk pimpinan satuan pendidikan luar sekolah (Muhammad Kristiawan, dkk., 2017: 9).

Manajemen Keuangan

Sebagaimana dalam substansi manajemen pendidikan Islam lainnya, manajemen keuangan juga harus dilakukan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, dan juga pengendalian. Dalam mengelola institusi pendidikan, masalah keuangan juga

harus dikelola dengan sebaik-baiknya karena ia akan ikut menentukan berjalannya kegiatan pendidikan di sekolah.

Kegiatan-kegiatan yang dilakukan dalam manajemen keuangan antara lain adalah memperoleh dan menetapkan sumber pendanaan, pelaporan, pemanfaatan dana, pemeriksaan, dan pertanggungjawaban. Manajemen keuangan yang menyangkut ketatausahaan yang meliputi pencatatan, perencanaan, pelaksanaan, dan pertanggungjawaban, sehingga secara keseluruhan manajemen keuangan merupakan rangkaian aktivitas berupa pengaturan atau pengelolaan keuangan sekolah (Irjus Indrawan, 2015: 6).

Manajemen keuangan lembaga pendidikan Islam harus dikelola dengan efektif dan efisien. Sebab, dalam penerapannya, manajemen keuangan akan selalu berkaitan dengan disiplin keilmuan lainnya, seperti manajemen pemasaran, manajemen sumber daya manusia, manajemen produksi, metode kuantitatif, dan akuntansi (Mushtafa, 2010: 2).

Dengan demikian, manajemen keuangan dalam institusi pendidikan tidak hanya menyangkut pencatatan sumber keuangan sekolah dan pemanfaatannya. Tetapi, di dalamnya juga menyangkut bagaimana keuangan sekolah dapat digunakan secara lebih produktif demi mencapai tujuan pendidikan.

Dalam mengelola keuangan lembaga pendidikan, ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan, antara lain:

1. Prinsip keadilan, yang berarti besarnya pendanaan pendidikan harus disesuaikan dengan kemampuan masing-masing.
2. Transparansi, yang berarti adanya keterbukaan dalam manajemen keuangan sekolah dari sumber dan

- jumlahnya, rincian penggunaan, dan pertanggungjawabannya.
3. Akuntabilitas, yang berarti penggunaan keuangan sekolah dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.
 4. Efektivitas, yang berarti pembiayaan terhadap aktivitas sekolah dalam rangka mencapai tujuan beserta hasil kualitatifnya sesuai dengan rencana sekolah.
 5. Efisiensi, yaitu lebih mengarah kepada adanya perbandingan yang seimbang antara masukan dan keluaran atau antara daya dan hasil (Cucun Sunaengsih, dkk., 2017: 156).

Hal yang tidak kalah penting diperhatikan adalah bahwa pengelola pendidikan harus memahami dengan benar antara manajemen keuangan dan fungsi keuangan. Sementara, fungsi keuangan merupakan kegiatan utama yang harus dilakukan oleh mereka yang bertanggung jawab dalam bidang tertentu (Wijaya, 2013: 183).

Khusus untuk manajemen keuangan dalam lembaga pendidikan Islam, prinsip dan nilai-nilai Islami yang berlandaskan pada pesan moral al-Qur'an dan al-Hadis harus diperhatikan. Prinsip kejujuran dalam pengaturan keuangan serta status kejelasan dan kesucian (kehalalan) dalam mendapatkan sumber pendanaan merupakan aspek yang penting dipertimbangkan.

Aspek inilah yang dapat membedakan manajemen keuangan lembaga pendidikan Islam dengan konsep manajemen pendidikan pada umumnya. Aspek transparansi, kehalalan, dan terbebasnya sumber keuangan dari jalan yang haram dan bahkan samar-samar (*syubhat*) merupakan syarat untuk keberhasilan lembaga pendidikan Islam dalam menghasilkan lulusan-

lulusan yang berkualitas secara intelektual maupun spiritual.

Manajemen Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana pendidikan merupakan hal yang berbeda. Sarana pendidikan berkaitan dengan semua fasilitas atau peralatan yang secara langsung digunakan dalam proses belajar mengajar, baik sarana itu bergerak atau tidak bergerak, dan bertujuan agar proses pendidikan berjalan dengan lancar, teratur, efektif, dan efisien. Gedung, ruang kelas, meja, kursi, laboratorium, dan media pembelajaran merupakan sarana pendidikan.

Sementara, prasarana berkaitan dengan fasilitas secara tidak langsung turut menunjang proses jalannya pendidikan, seperti halnya halaman, taman sekolah, tata tertib, akses menuju sekolah, dan sebagainya. Dua hal ini, sarana dan prasarana, harus dikelola dengan efektif agar tujuan pendidikan dapat tercapai. Secara umum, manajemen sarana dan prasarana berfungsi mengatur dan menjaga sarana dan prasarana pendidikan sehingga dapat memberikan kontribusi optimal terhadap proses pendidikan (Arinda Firdianti, 2018: 48).

Menurut Mujamil Qomar, sarana dan prasarana dalam lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan Islam, harus dikelola secara optimal dengan memperhatikan beberapa prinsip kebutuhan antara lain:

1. Lengkap dan siap pakai setiap saat serta awet.
2. Rapi, indah, dan bersih sehingga menumbuhkan perasaan senang dan semangat bagi siapa pun yang memasuki kompleks pendidikan.
3. Kreatif dan inovatif sehingga dapat merangsang imajinasi kreatif peserta didik
4. Menghindari kecenderungan bongkar-pasang sarana dengan cara membuat perencanaan pengadaan

sarana dan prasarana yang memiliki jangkauan panjang.

5. Memiliki tempat kegiatan yang bersifat sosio-religius seperti halnya masjid atau mushalla (Mujamil Qomar, 2007: 17).

Manajemen Perkantoran

Secara umum, manajemen perkantoran diartikan sebagai proses kerja sama di dalam kantor yang dilakukan untuk mencapai tujuan kantor. Proses ini juga harus sudah ditetapkan sebelumnya berdasarkan fungsi-fungsi manajemen pada umumnya, yaitu melalui proses perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, dan pengawasan (Suparjati, dkk., 2004: 4).

Biasanya, manajemen perkantoran dipahami sebagai pengelolaan kerja administrasi ketatausahaan. Tetapi, ketatausahaan itu sendiri hanyalah bagian kecil dari administrasi yang proses kerjanya memang banyak dilakukan di dalam kantor. Pemahaman ini acap kali menimbulkan kesalahpahaman karena tidak sedikit orang yang memahami bahwa pekerjaan administrasi adalah pekerjaan ketatausahaan.

Administrasi adalah keseluruhan proses kerja sama yang melibatkan banyak pihak dalam rangka mencapai tujuan secara efektif. Dengan demikian, manajemen perkantoran dalam lembaga pendidikan merupakan kerja administrasi yang tidak hanya dibebankan pada seseorang yang menjabat sebagai ketatausahaan, melainkan melibatkan semua pihak yang bekerja di lembaga pendidikan itu sendiri (Wildan Zulkarnain dan Raden Bambang Sumarsono, 2015: 2).

Manajemen Hubungan Masyarakat

Salah satu tujuan dari manajemen hubungan masyarakat atau humas antara lain adalah untuk mengetahui,

menilai, dan menyimpulkan sikap masyarakat terkait dukungan mereka terhadap lembaga pendidikan. Dengan demikian, fungsi humas bukan sekadar memberikan informasi kepada masyarakat tentang fakta-fakta di dalam lembaga pendidikan, tetapi juga sekaligus mampu menjelaskan banyak hal mengenai seluruh proses dan kendala lembaga pendidikan.

Pengelolaan terhadap humas juga harus dilakukan secara efektif melalui tahap perencanaan, pengaturan, pelaksanaan, dan pengawasan. Melalui pengaturan yang efektif, maka humas dapat memberikan informasi tentang proses pendidikan sekaligus memperoleh informasi tentang pikiran, kritik, dan solusi apa saja yang berkembang di masyarakat mengenai lembaga pendidikan.

Menurut Kristiawan, dalam manajemen humas, ada beberapa asas yang harus diperhatikan:

1. Objektif dan resmi. Artinya, setiap informasi yang dikeluarkan tidak bertentangan dengan kebijakan yang dilaksanakan serta merupakan informasi resmi dari instansi pendidikan bersangkutan.
2. Memiliki kerja organisasi yang tertib, disiplin, dan efektif sehingga hubungan dengan masyarakat juga berjalan dengan efektif.
3. Setiap informasi yang dikeluarkan lembaga pendidikan diupayakan dapat mendorong keinginan masyarakat untuk ikut berpartisipasi sekaligus memberikan dukungan kepada masyarakat.
4. Informasi dari humas harus bersifat konsisten sehingga masyarakat selalu memperoleh informasi baru atau sesuai dengan kebutuhan mereka.

5. Respons masyarakat harus diperhatikan dengan sepenuhnya (Muhammad Kristiawan, dkk., 2017: 11-12).

Manajemen Unit Penunjang

Untuk mencapai tujuan pendidikan, setiap lembaga pendidikan tidak hanya memerlukan perangkat pembelajaran seperti halnya buku dan media pembelajaran lainnya. Tetapi di samping itu, juga memerlukan unit-unit penunjang lainnya yang secara langsung maupun tidak langsung mendukung tercapainya tujuan pendidikan.

Sebagaimana dalam manajemen lainnya, manajemen unit penunjang juga harus dikelola melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan. Beberapa hal yang dapat dikategorikan sebagai unit penunjang pendidikan antara lain bimbingan dan konseling, perpustakaan, UKS, olahraga, Pramuka, dan sebagainya (Cucun Sunaengsih, dkk., 2017: 5).

Unit penunjang biasanya juga disebut unit layanan khusus. Unit ini merupakan upaya yang tidak secara langsung berkaitan dengan proses belajar mengajar di dalam kelas, tetapi pihak sekolah memberikannya kepada peserta didik dengan tujuan agar mereka semakin optimal menjalankan proses belajarnya.

Kristiawan mengidentifikasi beberapa unit penunjang atau layanan khusus yang perlu diberikan kepada peserta didik, antara lain perpustakaan, UKS, kafeteria, keamanan sekolah atau sekuriti, serta tempat ibadah. Sekalipun unit-unit tersebut tidak berkaitan langsung dengan proses belajar mengajar di dalam kelas, tetapi pengadaannya harus dikelola dengan efektif dan efisien berdasarkan prinsip manajemen yaitu melalui proses perencanaan yang matang, pengorganisasian,

pelaksanaan, dan pengawasan (Muhammad Kristiawan, dkk., 2017: 12).

Manajemen Ekstrakurikuler

Tercapainya tujuan pendidikan tidak sepenuhnya ditentukan oleh proses belajar mengajar di dalam kelas. Tetapi, berbagai kegiatan bersifat mendidik yang diselenggarakan di luar kelas juga menjadi penunjang bagi keberhasilan pendidikan itu sendiri. Salah satunya adalah kegiatan ekstrakurikuler.

Sekalipun kegiatan ekstrakurikuler tidak berkaitan langsung dengan proses belajar mengajar di dalam kelas, tapi kegiatan tersebut dapat memberikan peluang kepada peserta didik untuk memperkaya identitas dan sekaligus meningkatkan kapasitas belajar mereka (A. Mappadjanti Amien, 2005: 383).

Manajemen ekstrakurikuler perlu dikelola melalui proses perencanaan yang matang, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan yang tepat sehingga dapat memberikan hasil yang optimal bagi peserta didik. Dalam lembaga pendidikan Islam, kegiatan ekstrakurikuler yang perlu mendapat perhatian adalah kegiatan ekstra dalam bidang keagamaan atau keislaman.

Namun demikian, dalam membuat rencana pengelolaan kegiatan ekstrakurikuler, terdapat beberapa prinsip yang harus diperhatikan:

1. Kegiatan ekstrakurikuler harus individual dalam arti disesuaikan dengan potensi, bakat, dan minat masing-masing peserta didik.
2. Kegiatan ekstrakurikuler bersifat pilihan atau sesuai dengan keinginan dan diikuti secara sukarela oleh peserta didik.
3. Kegiatan ekstrakurikuler menuntut keikutsertaan peserta didik secara penuh.

4. Kegiatan ekstrakurikuler dilaksanakan dalam suasana yang disukai dan menggembirakan.
5. Dapat membangun semangat peserta didik untuk bekerja dengan baik dan berhasil.
6. Memiliki kemanfaatan sosial.
7. Kegiatan ekstrakurikuler dapat mengembangkan kemampuan dan tanggung jawab sosial bagi peserta didik.
8. Kegiatan ekstrakurikuler dapat membantu mengembangkan potensi peserta didik untuk kesiapan karier masa depan mereka (Trianto Ibnu Badar at-Taubany dan Hadi Suseno, 2017: 353).

Ruang lingkup manajemen tersebut di atas merupakan komponen-komponen yang saling berkaitan dan tidak dapat dipisahkan satu sama lain. Dengan kata lain, untuk mencapai tujuan pendidikan, maka manajemen dalam ruang lingkup manajemen tersebut harus sama-sama dikelola dengan tepat dan seimbang sehingga dapat memberikan hasil yang efektif dan efisien.

Daftar Pustaka

- A. Mappadjanti Amien, 2005, *Kemandirian Lokal: Konsepsi Pembangunan Organisasi dan Pendidikan dari Perspektif Sains Baru*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Arinda Firdianti, 2018, *Implementasi Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah dalam Meningkatkan Prestasi Belajar Siswa*, Gre Publishing, Yogyakarta.
- B. Suryobrroto, 2004, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Cucun Sunaengsih, dkk., 2017, *Pengelolaan Pendidikan*, UPI Sumedang Press, Sumedang.
- Irjus Indrawan, 2015, *Pengantar Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah*, Deepublish, Yogyakarta.
- Iskandar Wiryokusumo dan Usman Mulyadi, 2008, *Dasar-dasar Pengembangan Kurikulum*, Bina Aksara, Jakarta.
- Muhaimin, dkk, 2010, *Manajemen Pendidikan*, Kencana, Jakarta.
- Muhammad Kristiawan, dkk., 2017, *Manajemen Pendidikan*, Deepublish, Yogyakarta.
- Mujamil Qomar, 2007, *Manajemen Pendidikan Islam*, Erlangga, Jakarta.
- Mushtafa, 2010, *Manajemen Keuangan*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Saihudin, 2018, *Manajemen Istitusi Pendidikan*, Uwais Inspirasi Indonesia, Ponorogo.
- Sudirman Anwar, 2015, *Management of Student Development Perspektif al-Qur'an dan as-Sunnah*, Yayasan Indragiri, Riau.
- Sulistyorini, 2009, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi, dan Aplikasi*, Teras, Yogyakarta.
- Suparjati, dkk., 2004, *Tata Usaha dan Kearsipan*, Kanisius, Yogyakarta.

- Trianto Ibnu Badar at-Taubany dan Hadi Suseno, 2017, *Desain Pengembangan Kurikulum 2013 di Madrasah*, Kencana, Depok.
- Umar, dkk., 2016, *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam Transformatif*, Deepublish, Yogyakarta.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk., 2016, *Islamic Quality Education Management: Pentingnya Mengelola Pendidikan Bermutu untuk Melahirkan Manusia Unggul Menurut Islam, Serta Mencerdaskan Umat dengan Pendidikan Bermutu dan Islami*, Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Wijaya, 2013, *Asesmen Kebutuhan Organisasi Persekolahan: Tinjauan Perilaku Organisasi Menuju Comprehensive Multilevel Planning*, Gramedia, Jakarta.
- Wildan Zulkarnain dan Raden Bambang Sumarsono, 2015, *Manajemen Perkantoran Profesional*, Gunung Samudera, Malang.

Profil Penulis



Muhammad Haris

Anak kedua dari H. P. Muhsinudin (Alm) dan Hj. Kusmiati, lahir pada 24 Maret 1987 Puskesmas Pangandaran. Jenjang pendidikan sejak 1990, Raudhatul Athfal (RA) Al-Fajar, dilanjutkan tahun 1994 Madrasah Ibtidaiyah (MI) Pondoklombok Sidomulyo, lulus tahun 2000. Melanjutkan di Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTs N) Pangandaran, hingga 2003. Sejak itu, merantau di Madrasah Aliyah Negeri (MAN) Yogyakarta 1 dan Madrasah Aliyah Keagamaan Negeri (MAK N) Yogyakarta, lulus tahun 2006.

Dari Yogyakarta hijrah ke Surabaya, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Sunan Ampel, Strata Satu (S1) Pendidikan Agama Islam, lulus tahun 2010. Tiga hari sebelum Wisuda, dua hari sebelum Yudisium, menjadi Dosen Luar Biasa (DLB) di Kependidikan Islam, yang kini Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Strata Dua (S2) konsentrasi Pendidikan Islam Institut Agama Islam Darussalam (IAID) Ciamis Jawa Barat, lulus tahun 2013, predikat *Cumlaude*. Setelah lulus, menjadi Dosen Luar Biasa (DLB) pada Mata Kuliah Dasar Umum (MKDU) Pendidikan Agama Islam Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung, hingga 2015. Tahun 2014 menikah dengan Hidayatul Mufidah, *Alhamdulillah* diberi kepercayaan dengan dua keturunan, yaitu Ahmad Munif Al Hafi dan Muhammad Kamil AlHafi. Sejak tahun 2016, menjadi Dosen Tetap Institut Pesantren Sunan Drajat (INSUD) Lamongan pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Penulis bisa dihubungi melalui email: muhammadharis@insud.ac.id WhatsApp 0857-3064-2002.

MANAJEMEN PERSONALIA PENDIDIKAN ISLAM

Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd

Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Curup

Manajemen Pada Aspek Personalialia (*Management By People*)

Personalialia organisasi pendidikan mencakup pimpinan, para guru, para pegawai, dan para wakil siswa/mahasiswa. Termasuk juga para manajer pendidikan yang mungkin dipegang oleh beberapa guru. Wakil siswa atau mahasiswa seperti anggota OSIS dan anggota senat mahasiswa misalnya dimasukkan juga sebagai personalialia organisasi pendidikan sebab mereka ikut berpartisipasi dalam menjaga kelangsungan dan meningkatkan aktivitas-aktivitas pendidikan. Paling sedikit mereka diminta umpan balik oleh para pengambil keputusan. Begitu pula halnya dengan alumni juga dimasukkan sebagai personalialia pendidikan sebab mereka juga diharapkan berpartisipasi dalam lembaga pendidikan tempat mereka belajar sebelumnya sesuai dengan konsep Wawasan Almamater. Namun dalam pembahasan ini sasaran terutama dikenakan kepada para guru/dosen dan para pegawai sebagai kelompok-kelompok yang paling aktif dalam proses pendidikan.

Personalialia ini ditangani oleh para manajer agar aktivitas mereka dapat dipertahankan dan semakin meningkat.

Para manajer akan membina mereka, berusaha mewujudkan antar hubungan yang baik, menilai dan mempromosikan mereka, dan berupaya meningkatkan kesejahteraan mereka.

Manajemen Personalia

1. Pengertian

Manajemen personalia yaitu manajemen yang fokus pada personil atau kepegawaian (semua orang-orang yang bekerja pada sebuah organisasi). Maka profesionalisme personalia adalah salah satu persyaratan dalam rangka merealisasikan keberhasilan manajemen personalia yang dikembangkan. Alasan mengapa peningkatan profesionalisme tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan itu sangat perlu, dikarenakan oleh pesatnya kemajuan perkembangan IPTEK. Oleh karena itu sebagai seorang profesional diharapkan tenaga pendidik dan tenaga kependidikan di lembaga dapat memahami dan mengantisipasi kemajuan teknologi dalam penerapan manajemen personalia

2. Personalia Pendidikan Islam

Sebuah lembaga pendidikan Islam, memiliki personil atau staf yang terdiri dari pemimpin atau kepala, guru, peserta didik dan karyawan yang harus dikelola secara baik. Melalui manajemen, berdaya guna dan berhasil guna unsur manajemen (*man, money, method, machines, materials, dan market*) akan dapat ditingkat:

a. Pimpinan/Kepala Madrasah

Efektifitas kepemimpinan kepala madrasah merupakan perilaku manajerial yang harus diwujudkan dalam mencapai kinerja yang tinggi dari setiap lembaga pendidikan Islam. Oleh

karena itu, peran setiap lembaga pendidikan yaitu menjalankan proses kepemimpinan pendidikan yang tidak terlepas dari upaya melaksanakan manajemen madrasah secara efektif dan efisien. Dalam tinjauan manajemen menurut Dirawat setiap pemimpin lembaga Pendidikan Islam tergolong pemimpin resmi (*formal Leader*) atau status leader. Dalam kedudukannya sebagai pemimpin pendidikan yang resmi diangkat, kepala madrasah bertanggung jawab dalam pengelolaan pembelajaran, pengelolaan ketenagaan, kesiswaan, sarana dan prasarana, keuangan serta hubungan lembaga pendidikan dengan masyarakat. Selain itu, kepala madrasah juga bertugas sebagai supervisi pendidikan dan pengajaran.

Manajemen lembaga pendidikan Islam merupakan proses kerjasama antar personil madrasah untuk merealisasikan visi, misi dan tujuan madrasah. Untuk merealisasikan visi, misi dan tujuan tersebut, kepala madrasah harus menciptakan iklim dan lingkungan kerja yang kondusif bagi pembelajaran yang efektif. Adapun iklim kondusif tersebut dapat dimanifestasikan dengan perilaku kepala madrasah antara lain : (1) menempatkan personalia madrasah sesuai dengan kemampuannya; (2) membina hubungan dan komunikasi antar pesonil madrasah secara baik dan lancar; (3) mengembangkan program yang memuaskan siswa dan orangtua; (4) menghimpun dan memanfaatkan informasi dalam mengambil keputusan madrasah; (5) melakukan inovasi berkelanjutan; (6) menata lingkungan madrasah/sekolah dengan sarana dan prasarana kondusif bagi pembelajaran.

Sebagai pemimpin, kepala madrasah menurut Dirawan harus memiliki ciri-ciri antara lain : (1) kepribadian yang kuat dengan ciri-ciri jujur, percaya diri, bertanggung jawab, berani mengambil resiko, dan berjiwa besar; (2) Memahami kondisi anak buah dengan baik, yaitu kondisi guru, karyawan dan siswa; (3) memiliki visi dan misi madrasah yang dipimpinnya; (4) mampu mengambil keputusan untuk urusan intern dan ekstern madrasah/sekolah mampu berkomunikasi secara lisan dan tulisan dengan baik.

Dalam rangka meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam kepala madrasah sebagai pemimpin memiliki peran antara lain : (1) memiliki visi yang jelas mengenai kualitas bagi organisasinya; (2) memiliki komitmen yang jelas terhadap perbaikan mutu; (3) mengkomunikasikan pesan tentang mutu yang ingin di capai; (4) menjamin bahwa kebutuhan costumer/user menjadi pusat kebijakan dan pekerjaan organisasi; (5) menjamin tersedianya saluran yang cukup dalam menampung saran-saran pelanggan; (6) memimpin mengembangkan staf pendidikan; (7) bersikap hati-hati dan tidak menyalahkan orang lain tanpa bukti jika muncul masalah; (8) mengarahkan inovasi dalam organisasi; (9) menjamin kejelasan struktur organisasi untuk menegaskan tanggung jawab dan memberikan pendelegasian wewenang yang cocok dan maksimal; (10) memiliki sikap teguh untuk mengeluarkan penyimpangan dari budaya organisasi; (11) membangun kelompok kerja aktif dan (12) membangun mekanisme kerja yang sesuai untuk memantau dan mengevaluasi keberhasilan organisasi. Dalam menjalankan

tugas dan tanggung jawab serta peran sebagai pemimpin, kepala madrasah dituntut atau disyaratkan memiliki keterampilan antara lain : (1) kemampuan mengorganisasikan dan membantu staf di dalam merumuskan perbaikan pengajaran di madrasah dalam bentuk program yang jelas; (2) kemampuan untuk membangkitkan dan memupuk kepercayaan pada diri sendiri dan guru-guru dan anggota staf lainnya; (3) kemampuan untuk membina dan memupuk kerjasama dalam memajukan dan melaksanakan program-program supervisi, dan (4) kemampuan untuk mendorong dan membimbing guru-guru serta segenap staf madrasah lainnya agar mereka dengan penuh kerelaan dan bertanggung jawab berpartisipasi aktif pada setiap usaha-usaha madrasah untuk mencapai tujuan-tujuan madrasah dengan sebaik-baiknya (Djaswidi, 2005)

b. Pendidik

Menurut Mulyasa, manajemen tenaga kependidikan (guru dan personalia) adalah mencakup: perencanaan, pengadaan, pembinaan dan pengembangan, promosi dan mutasi/pemberhentian, kompensasi, dan penilaian (Mulyasa, 2003). Sementara menurut Wahjosumudjo mengemukakan bahwa kepala madrasah harus berusaha untuk mewujudkan tanggung jawabnya membina SDM khususnya para tenaga pendidik lingkungan persekolahan. Ada lima peran kunci kepala madrasah untuk bekerja sama secara efektif dengan para staf, yaitu identifikasi (rekrutmen dan seleksi), pengangkatan atau penugasan, orientasi,

evaluasi, dan perbaikan (*improvement*)(Wahjosumidjo, 2002).

Perencanaan berarti menyusun program ketenagaan atau guru yang akan membantu tercapainya tujuan madrasah yang telah ditetapkan. Perencanaan merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan personalia baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif untuk masa depan.

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua personalia menetapkan *job decription* hubungan kerja, pendelegasian wewenang dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization, chart*). Bila madrasah telah menetapkan fungsi-fungsi yang harus dilaksanakan oleh personalia maka kepala sekolah/madrasah harus merancang susunan dari berbagai hubungan antara jabatan, pegawai dan sarana penunjang pekerjaan.

Pengarahan, merupakan langkah pelaksanaan pekerja yang telah direncanakan dan diorganisasikan. Pengarah juga sering meningkatkan kinerja, memberi motivasi, membina mereka. Fungsi berarti mengusahakan agar personil yang ada di madrasah mau bekerja sesuai dengan yang ditetapkan. Oleh karena itu kepala madrasah melakukan berbagai pembinaan dan pengembangan seperti : pembinaan profesionalisme guru dan pegawai, pembinaan karir guru, pembinaan kesejahteraan guru, pengaturan perpindahan dan pemberhentian guru.

Pengawasan adalah mengamati dan membandingkan pelaksana dengan rencana dan

pengoreksiannya apabila terjadi penyimpangan atau menyesuaikan. Guru profesional mengelola kegiatan mengajar adalah tugas utamanya. Pekerjaan mengajar merupakan suatu profesi yang tidak dapat dilakukan oleh sembarang orang diluar bidang pendidikan. Alasan empirik dan rasionalnya antara lain: (1) bidang tugas guru memerlukan perencanaan yang matang, pelaksanaan yang mantap, dan penegndalian yang baik; (2) bidang pekerjaan mengajar memerlukan dukungan ilmu teoritis pendidikan dan pengajaran; (3) bidang pendidikan dan manajer memerlukan waktu lama dalam masa pendidikan dan latihan, sejak pendidikan dasar sampai pendidikan tinggi tenaga kependidikan. Dalam kaitannya dengan tugas mengajarkan bidang studi di dalam kelas seorang guru harus memenuhi beberapa kemampuan, yaitu; (1) memahami karakteristik dan perkembangan anak-anak ; (2) memahami cara anak-anak belajar; (3) menguasai struktur konsep, generalisasi, bentuk penyelidikan dan model-model pengembangan pengetahuan serta juga pengetahuan khusus dalam berbagai cabang disiplin ilmu; (4) Metode-metode mengajar; (5) Tujuan pengajaran kognitif, efektif dan psikomotor; (6) pengembangan nilai dan sikap untuk pembelajaran dan hubungan kemanusiaan yang baik; (7) Memiliki keterampilan berkomunikasi antar pribadi, memanaj konflik dan mereduksi dalam hubungan manusia serta pembuatan keputusan ; (8) keterampilan dalam memadukan semua keterampilan yang disebut terdahulu (Scotter, 1979).

c. Peserta Didik

Peserta didik adalah klient utama yang harus dilayani, maka dari itu manajemen peserta didik mutlak perlu menjadi perhatian. Menurut Wahjosunudjo (Wahjosumidjo, 2002), hak-hak peserta didik secara individual harus dilindungi dan kebutuhan mereka harus dipenuhi. Kepala madrasah, para guru dan tenaga fungsional yang lain, menyadari bahwa tugas sekolah adalah menyediakan program pendidikan yang direncanakan untuk memenuhi kebutuhan hal-hal yang berkaitan dengan pendidikan, pribadi, dan kebutuhan kemasyarakatan serta kepentingan individu para siswa. Olehkarena itu, pembinaan peserta didik itu dapat dilakukan melalui kegiatan intra kurikuler dan ekstrakurikuler dengan tujuan dan sasaran pembinaan yang harus dirumuskan dengan jelas.

Usaha yang dilaksanakan dalam manajemen peserta didik dapat dilihat pada hal-hal berikut: 1) mengatur penerimaan peserta didik baru berdasarkan pedoman penerimaan peserta didik baru, 2) mengatur usaha pembinaan dan peningkatan perbaikan peserta didik, 3) melakukan pengawasan perkembangan dan kemajuan peserta didik, 4) mengatur proses pembelajaran, 5) melaksanakan evaluasi kehadiran peserta didik.

Nurhayati, mengemukakan bahwa manajemen peserta didik atau kesiswaan adalah suatu kegiatan mengelola siswa diawali dengan penyaringan, penempatan, pembinaan, pelayanan, pembinaan alumni, evaluasi dan monitoring atau pengawasan. Manajemen ini terbagi kepada tiga bagian, yakni (1) perencanaan

dan pendataan meliputi: perencanaan penerimaan siswa terdiri dari perekrutmen siswa, seleksi, penempatan siswa dan pengarsipan. Sedangkan pendataan dan pengarsipan dengan memperhatikan penilaian data dan pengisian format data peserta didik (2) pelaksanaan dan pembinaan meliputi: pengelolaan absensi, data kemajuan belajar, pembinaan kegiatan siswa, pelayanan siswa, dan pembinaan alumni, (3) monitoring dan evaluasi. Sementara manajemen peserta didik menurut Hadyanto menyatakan proses pengaturan kegiatan dari hal-hal yang berhubungan dengan peserta didik meninggalkan sekolah (sudah tamat). Adapun langkah-langkah penerimaan peserta didik baru terdiri dari: membentuk panitia penerimaan, menentukan syarat-syarat pendaftaran calon, menyediakan formulir pendaftaran, pengumuman pendaftaran, dan penentuan calon yang diterima. Selanjutnya, dilakukan pencatatan peserta didik dalam buku induk, buku klefer, membuat tata tertib, dan daftar presensi (daftar hadir)(Hadiyanto, 2000).

Tugas kepala yang dibantu oleh wakil kepala bidang kesiswaan dalam hal: penerimaan peserta didik di madrasah (pengelompokkan, kenaikan kelas, penentuan program, pembinaan disiplin, kegiatan ekstra kulikuler), dan pementapan program kesiswaan akan menentukan kelancaran semua pelaksanaan program yang di rancang sebelumnya. Untuk keberhasilan pengelolaan suatu organisasi madrasah menurut Syafaruddin, melakukan langkah pembinaan yaitu: (1) mengkondisikan berbagai kegiatan dengan guru dan wali kelas, (2) melibatkan orang tua dan pihak terkait dalam kegiatan yang relevan, (3) memberikan kepercayaan kepada peserta didik

mengelola kegiatannya, (4) menjalin kerjasama dengan berbagai unit kegiatan di luar madrasah. Nurhadi (Nurhadi, 1983) mengemukakan ada lima macam kegiatan dalam manajemen peserta didik, yaitu: manajemen penerimaan peserta didik baru, manajemen kelas, manajemen OSIS dan manajemen data tentang peserta didik. Sedangkan menurut Imran ada 13 kegiatan dalam manajemen peserta didik disekolah. Kegiatan yang dimaksud adalah (1) Situasi sekolah; (2) Perekrutan peserta didik baru; (3) Seleksi mahasiswa baru; (4) Orientasi; (5) Penempatan peserta didik baru; (6) Pengelompokkan peserta didik; (7) Disiplin peserta didik; (8) Layanan Bimbingan dan Konseling; (9) Evaluasi peserta didik; (10) Pengaturan kenaikan kelas; (11) Pengaturan mutasi dan *drop out* peserta didik; (12) Pengaturan kegiatan ekstra kulikuler; (13) pengaturan keamanan peserta didik. Manajemen peserta didik, berisikan proses penerimaan dan pembinaan peserta didik. Karena pendidikan merupakan proses pembinaan potensi dan tranformasi budaya dalam rangka ekpektasi dan masa depan bangsa, maka pengelolaan seluruh aspeknya terarah, terencana dan terpadu secara sistematis.

Pembinaan peserta didik adalah sesuatu kegiatan dilakukan untuk mengarahkan peserta didik agar tumbuh dan berkembang sesuai kapasitas kemampuan bakat dan minat, serta menjadi pribadi yang utuh sebagai makhluk individu dan sosial, cerdas dan terampil, serta bermoral. Beberapa pembinaan peserta didik yang dapat dilakukan yaitu, melalui: kegiatan organisasi siswa/peserta didik, jalur intra madrasah, latihan kepemimpinan siswa/peserta didik, kegiatan intra

dan ekstra kurikuler dan pelaksanaan Wiyata Mandala (Lingkungan pendidikan) di madrasah.

Evaluasi bagi siswa adalah dilakukan melalui pelaksanaan evaluasi belajar oleh guru selama proses pembelajaran sesuai dengan tahapan dan kemajuan belajar peserta didik. Sedangkan evaluasi akhir yang merupakan penilaian prestasi belajar siswa dilakukan secara berkala, penyelenggaraannya dilakukan sesuai kalender pendidik yang dibuat Kementerian Agama. Pelaksanaan evaluasi yang oleh guru dan kepala adalah merupakan ujung dari suatu usaha yang menentukan keberhasilan suatu kegiatan. Hal ini harus dilakukan secara jujur dan ketat.

d. Karyawan

Secara manajerial, kepala madrasah dibantu oleh staf/karyawan yang menjalankan tugas-tugas ketatausahaan dan pelayanan pendidikan terhadap segenap personil madrasah. Adapun ruang lingkup tugas karyawan/staf madrasah adalah membantu kepala madrasah dalam hal pengaturan kesiswaan, ketenagaan, peralatan pengajaran, pemeliharaan gedung dan perlengkapan serta perpustakaan madrasah, keuangan dan korepondensi (surat menyurat).

Manajemen karyawan ialah bagian manajemen yang memperhatikan orang-orang dalam organisasi, yang merupakan salah satu sub sistem manajemen, perhatian terhadap orang-orang itu mencakup merekrut, menempatkan, melatih dan mengembangkan serta meningkatkan kesejahteraan mereka yang dikatakan sebagai fungsi manajemen personal, fungsi ini

menunjukkan apa yang harus ditangani oleh manajer pada segera personalia.

Karyawan itu perlu diperhatikan, karena di samping ia merupakan salah satu sub sistem manajemen yang perlu mendapat perhatian yang sama dengan sub sistem manajemen yang lain, ia membantu keberhasilan pendidikan. Sebab walaupun sumber pendidikan lain lengkap , misalnya dana mencukupi, media lengkap, bahan pelajaran tersedia sarana dan prasarana baik, lingkungan belajar kaya, tetapi para karyawan pendidikan tidak berdedikasi, belum tentu tujuan pendidikan akan tercapai dengan efektif dan efisien.

Sebaliknya bila karyawan memiliki kompetensi dan dedikasi yang baik walaupun sumber-sumber pendidikan yang lain kurang lengkap atau beberapa daripadanya tidak tersedia, para pelaksana pendidikan akan tetap dapat melaksanakan tugasnya. Dengan inisiatif dan kreativitas, mereka akan dapat membantu para siswa dalam proses belajar yang relatif baik.

Oleh sebab itu sepatutnya para manajer pendidikan memberikan perhatiannya kepada karyawan. Dengan perhatian yang besar ini manajer diharapkan dapat mewujudkan perilaku organisasi pada setiap anggota organisasi. Suatu perilaku yang tidak mementingkan kebutuhan sendiri, juga sebaliknya tidak hanya mementingkan kebutuhan organisasi,. Melainkan pendidikan tanpa mengorbankan kepentingan pribadi.

3. Manfaat Manajemen Personalialia

Manajemen personalialia ialah bagian manajemen yang memperhatikan orang-orang dalam organisasi, yang merupakan salah satu sub sitem manajemen. Perhatian terhadap orang-orang itu mencakup merekrut, menempatkan, melatih dan mengembangkan, dan meningkatkan kesejahteraan mereka yang dikatakan sebagai fungsi manajemen personalialia (Massie, 1973). Fungsi ini menunjukkan apa yang harus ditangani oleh manajer pada segi personalialia.

Sikula menunjukkan tidak hanya hal-hal di atas itu saja yang harus ditangani oleh manajer melainkan lebih dari itu yang merupakan ruang lingkup manajemen personalialia. Ialah meliputi pembentukan staf dan penilaian, melatih dan mengembangkan, memberikan kesejahteraan uang dan layanan, memperhatikan kesehatan dan keamanan, memperbaiki antar hubungan, merencanakan personalialia dan mengadakan penelitian personalialia. Jadi yang harus diperhatikan oleh manajer ialah segala sesuatu yang menyangkut personalialia, mulai dari merencanakan, merekrut, menyeleksi, meneliti untuk perbaikan dan sebagainya sampai dengan memberhentikan atau memberi pensiun kepada para petugas. Oleh sebab itu sepatutnya para manajer pendidikan memberikan perhatiannya kepada personalialia yang sama besarnya dengan perhatian kepada kurikulum/teknik dan juga kepada sub system manajemen yang lain. Dengan perhatian yang besar ini manajer diharapkan dapat mewujudkan perilaku organisasi pada setiap anggota organisasi. Suatu perilaku yang tidak mementingkan kebutuhan sendiri, juga sebaliknya tidak hanya mementingkan kebutuhan organisasi. Melainkan perpaduan, dari

keduanya, suatu perilaku yang mementingkan pendidikan tanpa mengorbankan kepentingan pribadi. Jadi peranan manajer personalia adalah memajukan organisasi dan sekaligus memperhatikan dan memajukan personalia. Keduanya harus dimajukan bersama. Cukup sulit memajukan organisasi tanpa memajukan personalia, sebaliknya tidak mungkin memajukan personalia tanpa memajukan organisasi, sebab tidak diizinkan karena tidak ada dana sehingga organisasi macet.

Hal-Hal Penting yang Perlu Ditangani Oleh Para Manajer Pendidikan

Hal-hal tersebut ialah menyangkut perencanaan personalia, pengembangan personalia, antar hubungan, penilaian dan promosi, kesejahteraan dan riset personalia.

1. Perencanaan Personalia

Ada beberapa pendekatan dalam perencanaan pendidikan antara lain ialah pendekatan tuntutan sosial, ketenagakerjaan, biaya-keuntungan, ekonomi, dan sebagainya. Perencanaan personalia terutama menyangkut pendekatan ketenagakerjaan. Sebab itu pembahasan perencanaan ini memakai pendekatan ketenagakerjaan.

Perencanaan personalia mencakup jumlah dan jenis keterampilan/ keahlian orang, ditempatkan pada pekerjaan yang tepat, pada waktu tertentu, yang dalam jangka panjang memberikan keuntungan bagi individu dan organisasi (Sikula, 1976). yang direncanakan oleh para manajer dalam hubungan dengan personalia ini ialah (1) berapa jumlah tenaga yang dibutuhkan oleh organisasinya, (2) berapa macam keterampilan yang dibutuhkan dan berapa orang setiap jenis keterampilan, begitu pula macam

keahlian apa saja dan berapa dibutuhkan untuk setiap jenis keahlian, (3) upaya menempatkan mereka pada pekerjaan yang tepat untuk jangka waktu tertentu, dengan harapan dapat memajukan dan memberi keuntungan optimal baik kepada organisasi maupun kepada setiap anggota.

Komponen-komponen perencanaan dalam segi personalia ialah tujuan, perencanaan organisasi, pendataan personalia, menafsirkan kebutuhan personalia, dan program tindakan (Sikula, 1976). Tujuan perencanaan sudah tentu mencakup menentukan kompetensi-kompetensi beserta jumlahnya masing-masing, dan cara menempatkan yang benar dalam jangka waktu tertentu. Atau dapat juga tujuan itu hanya terbatas kepada usaha pemenuhan tenaga, peningkatan kompetensi, dan penempatan yang benar sebagai masalah yang harus diselesaikan oleh manajer pendidikan sesuai dengan uraian di atas. Sedangkan yang lain telah direncanakan oleh pemerintah. Pendataan personalia ialah pengumpulan data tentang personalia dalam lembaga pendidikan dan menganalisisnya biasanya untuk jangka waktu satu tahun.

2. Pengembangan Personalia

Sebagai suatu organisasi yang bertumbuh, lembaga-lembaga pendidikan selalu membutuhkan perhatian ke dalam yaitu terhadap dirinya sendiri. Perhatian itu tertuju kepada usaha mempertahankan kelangsungan hidup peningkatan dan agen pembaharuan. Salah satu aktivitas untuk mencapai usaha itu ialah dengan jalan melakukan pengembangan personalia pendidikan. Pengembangan ini terutama untuk mencegah pemakaian pengetahuan yang sudah usang dan pelaksanaan tugas yang sudah ketinggalan zaman.

Tujuan latihan dan pendidikan personalia ialah (1) untuk meningkatkan kuantitas output, (2) meningkatkan kualitas output, (3) merealisasi perencanaan personalia, (4) meningkatkan moral kerja, (5) meningkatkan penghasilan/kesejahteraan, (6) meningkatkan kesehatan dan keamanan, (7) mencegah ketuaan, dan (8) untuk mengembangkan personalia (Sikula, 1976). Dengan latihan dan pendidikan akan diperoleh personalia pendidikan yang tetap muda dalam semangat, pengetahuan dan keterampilan. Ini berarti merupakan peluang untuk meningkatkan moral kerja, dan kuantitas maupun kualitas output. Bila produktivitas meningkat tidak mustahil kesejahteraan personalia juga meningkat, yang dapat berupa hasil-hasil kerja nyata, peningkatan proyek dari pemerintah dan kepangkatan yang lebih pesat. Latihan dan pendidikan ini secara tidak langsung dapat meningkatkan kesehatan jiwa dan rasa aman personalia pendidikan, karena mereka merasa punya bekal pengetahuan yang memadai dan mampu melaksanakannya. Pengembangan personalia ini adalah merupakan realisasi dari perencanaan personalia.

3. Antar Hubungan Personalia

Antar hubungan personalia berkaitan dengan iklim organisasi. Iklim organisasi ialah karakteristik organisasi tertentu yang membedakannya dengan organisasi yang lain yang dapat mempengaruhi perilaku para anggotanya (Hoy & Miskel, 1978). Iklim organisasi adalah perluasan konsep moral kerja. Bila moral kerja hanya menyangkut sikap individu atau kelompok dalam bekerja maka iklim mencakup praktek, tradisi, dan kebiasaan bekerja dalam organisasi (Sikula, 1976). selanjutnya Williams yang dikutip Sikula menyebutkan mengapa iklim

organisasi ini perlu diperhatikan, ialah karena hal itu menyangkut produktivitas dan kemanusiaan. Mudah dipahami bahwa produktivitas pendidikan ditentukan oleh praktek dan tradisi/kebiasaan bekerja secara efektif dan efisien akan dapat meningkatkan produktivitas, sebaliknya bila mereka memiliki kebiasaan bekerja secara santai dan kurang cermat akan dapat merugikan organisasi. Dengan demikian iklim organisasi memang perlu dibina dan ditingkatkan.

Memperhatikan dan membina iklim organisasi berarti sekaligus menjunjung martabat para personalia sebagai manusia. Sebab dengan memperbaiki iklim organisasi akan mengembangkan sikap-sikap sosial, toleransi, menghargai pendapat orang lain, bekerja sama dalam menyelesaikan masalah dan sebagainya. Semua perilaku ini adalah cermin cara bekerja yang baik. Bila perilaku ini dapat dipertahankan relatif lama, maka ia akan menjadi tradisi atau kebiasaan bekerja. Lalu terciptalah iklim organisasi yang baik. Iklim organisasi juga mengacu kepada ketertiban organisasi. Ketertiban ialah keadaan yang pelaku-pelakunya yang mematuhi peraturan-peraturan dan aturan-aturan yang berlaku, sesuai dengan ruang, waktu, dan sifat kegiatan yang ada (Budhisantoso, n.d.).

4. Penilaian dan Promosi

Penilaian dilakukan secara sistematis terhadap performan personalia dan potensi mereka untuk berkembang (Sikula, 1976). Penilaian performan mencakup prestasi kerja, cara kerja, dan pribadi mereka. Sedangkan penilaian terhadap potensi untuk berkembang mencakup kreativitas dan hasil belajar atau kemampuan mengembangkan profesi/karier.

Kreativitas seseorang bisa dilihat dalam aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Orang yang kreatif ialah yang tidak puas hanya dengan kegiatan-kegiatan rutin, ia sering berinisiatif melakukan sesuatu yang belum pernah ada di lingkungan kerjanya, ia juga sering mengemukakan ide-ide yang baru. Penilaian personalia bersama-sama dengan tugas merekrut, menyeleksi, menempatkan dan mengembangkan merupakan satu unit kerja (Sikula, 1976).

Khusus promosi jabatan, untuk menduduki jabatan-jabatan tingkat atas (Karol & Ginsburg, 1980) mengusulkan hasil penilaian faktor-faktor berikut perlu pula dipertimbangkan. Faktor-faktor itu ialah (1) Inteligensi, (2) kemampuan dan kepercayaan diri sendiri dalam memecahkan suatu permasalahan, (3) memiliki integritas pribadi, perkataan, sikap, dan perbuatannya baik memenuhi harapan teman-temannya, (4) dapat mengadakan kontak hubungan dengan lancar, (5) memiliki sikap inovatif dan mampu mewujudkannya, (6) berorientasi kepada aplikasi, berusaha membuat rencana yang dapat dilaksanakan, (7) memiliki kesadaran, mengidentifikasi, ingin dan punya kemampuan mengidentifikasi tujuan dan cita-cita organisasi serta loyal kepadanya, dan (8) mempunyai kemampuan memimpin yaitu mempengaruhi orang lain.

5. Kesejahteraan

Di negara-negara berkembang termasuk Indonesia, kesejahteraan personalia pendidikan perlu diperhatikan. Sebab gaji mereka pada umumnya hanya cukup untuk hidup sederhana. Walaupun hidup sederhana ini merupakan motto yang dikumandangkan oleh pemerintah, namun bila hidup personalia pendidikan dapat ditingkatkan lagi maka

kegairahan bekerja mereka akan semakin meningkat.

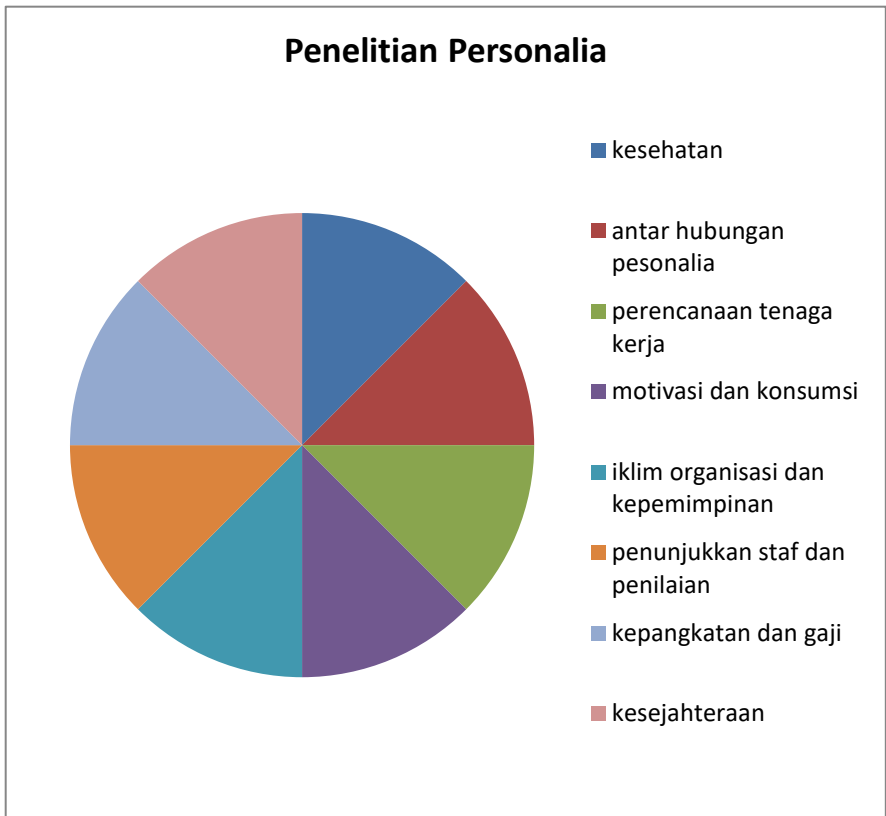
Kesejahteraan itu tidak boleh dilalaikan oleh para manajer pendidikan, mereka tidak pada tempatnya menekankan kepada tugas pekerjaan saja, kesejahteraan personalia juga perlu diperhatikan. Adakalanya kehidupan keluarga tenaga-tenaga kependidikan membuat mereka merasa gelisah. Bila hal ini terjadi sudah tentu dapat mempengaruhi cara kerja mereka. Lebih-lebih para petugas yang masih junior dengan gaji yang kecil.

Pendapatan personalia adalah merupakan salah satu faktor penting. Ia merupakan salah satu faktor penentu produktivitas dikalangan para guru (BP3K, 1978). Ini berarti bila pendapatan mereka kecil maka produktivitas pendidikan di sekolah akan kecil, sebaliknya bila pendapatan mereka besar maka produktivitas itupun akan besar pula. Dengan asumsi bahwa pendapatan mereka pada masa sekarang kecil, maka sudah pada tempatnya para manajer turun tangan untuk mengurangi beban hidup mereka, dengan cara mengusahakan kesejahteraan.

6. Penelitian Personalia

Tidak dapat dipungkiri bahwa untuk memajukan suatu lembaga pendidikan membutuhkan suatu penelitian. Hasil penelitian yang merupakan buah dari analisis data yang dikumpulkan secara sistematis dan dengan instrumen yang realibel dan valid, merupakan informasi yang dapat dipercaya. Bila meningkatkan aspek-aspek organisasi dengan informasi seperti ini jelas akan memberikan hasil yang lebih baik dari pada meningkatkannya hanya dengan perenungan atau seminar walaupun dilakukan oleh orang banyak.

Hal-hal yang ditekankan dalam penelitian khusus bagi kepentingan manajemen ialah keahlian dan keterampilan manajer, peningkatan program-program pengembang manajer, perbaikan teknik informasi, dan profesi organisasi manajer. Sementara itu penelitian personalia menyangkut banyak hal seperti pada bagan 1.



Hal-hal yang menyangkut penelitian personalia
(Sikula, 1976,h.429)

Daftar Pustaka

- BP3K. (1978). *Sektor Pendidikan suatu ulasan sektor tentang fakta dan pendapat keadaan mutakhir pendidikan di Indonesia, jilid 3*. Departemen P dan K.
- Budhisantoso, S. (n.d.). Ideologi Pancasila dan Tertib Sosial Budaya Bangsa Indonesia. *Analisis Kebudayaan*, 4(3).
- Djaswidi, A.-H. (2005). *Pengembangan Kepemimpinan Transfortnasional pada Pendidikan Islam*. Nuansa Mulia.
- Hadiyanto. (2000). *Manajemen Peserta Didik*. UNP Press.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (1978). *Educational Administrastion Theory, Research and Praticce*. Random House.
- Karol, N. H., & Ginsburg, S. G. (1980). *No Title*. Ronald Press Publication.
- Massie, J. L. (1973). *Essential of Management*. Prentice-Hall of India Private Limited.
- Mulyasa. (2003). *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implemetasi*. Remaja Rosdakarya.
- Nurhadi. (1983). *Administrasi Pendidikan di Sekolah*. Andi Ofset.
- Scotter, R. . Van. (1979). *Foundation of Education*. Englewood Cliffs.
- Sikula, A. F. (1976). *Personal Administation and Human Resources Management*. John Wiley & Sons, Inc.
- Wahjosumidjo. (2002). *Kepemimpinan Kepala Sekolah (Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya)*. PT Raja Grafindo Persada.

Profil Penulis



Dr. Hj. Jumira Warlizasusi, M.Pd

Penulis berasal dari daerah Sumatera Barat. Beliau dilahirkan pada tanggal 25 September 1966 di Tarusan Pesisir Selatan. Jumira menamatkan pendidikannya di di SDN 4 Kota Sawahlunto Sumatera Barat. Setelah tamat SD lalu melanjutkan sekolah di SMP Negeri Sawah Lunto dan tamat tahun 1982. Kemudian sekolahnya dilanjutkan di SMAN 4 Padang, tamat tahun 1985. Pada tahun 1986 menempuh pendidikan D3 (Diploma 3) Sendoritasik IKIP Padang tamat tahun 1989. Pada tahun 1990 beliau tranfer pendidikan dari D3 IKIP Padang ke S1 IKIP Jogjakarta Prodi Pendidikan Seni Tari. Tahun 2007 melanjutkan pendidikannya di S2 Manajemen Pendidikan Universitas Bengkulu dan tahun 2015 pendidikan terakhirnya di Prodi Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Jakarta dan menamatkan pendidikannya tahun 2018. Jumira Warlizasusi memiliki 3 orang anak dari Dr. H. Ifnaldi, M.Pd yaitu Farhan Fadhillah sekarang sedang co-ass di Fakultas Kedokteran Gigi Baiturrahmah Padang, anak yang kedua Fathur Rizki kuliah di Istanmbul Zahabattin Zaim Turki Prodi Hubungan Internasional dan anak yang bungsu Fayza Zahira Ikhwanina klas XI di MAN Insan Cendekia Bengkulu Tengah. Hasil karya tulis berupa buku diantaranya yaitu Kepemimpinan Transformasi Pendidikan Tinggi (2018), Komitmen Guru (2019), Studi Islam Internasional (Kajian dan Pendekatan Multidisipliner, Bookchapter, 2021).

MANAJEMEN KESISWAAN PENDIDIKAN ISLAM

Cepi Budiyanto, M.Pd.I

STIT Al-Ihsan Baleendah Bandung

Konsep Dasar Manajemen Kesiswaan Pendidikan Islam

1. Hakikat Manajemen Kesiswaan

Manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu. Jadi, manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2007:1). Manajemen merupakan terjemahan secara langsung dari kata *management* yang berarti pengelolaan, ketatalaksanaan atau tata pimpinan. *Management* berakar dari kata kerja *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan atau mengelola (Ramayulis, 2008:259) yang dikutip oleh Budiyanto, (2020:30).

Pengertian yang sama dengan pengertian dan hakikat manajemen adalah *at-tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) yang banyak terdapat di dalam al-Quran seperti firman Allah SWT Surat As-Sajdah ayat 5:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ
إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

Artinya:

Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu (Q.S. As-Sajdah:5)

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya adalah "*managing*" -pengelolaan-, sedang pelaksananya disebut *manager* atau pengelola (Terry, 2005:1).

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2007:2-3). Hasibuan juga mengutip pendapat beberapa ahli mengenai manajemen yaitu Andrew F. Sikula menyatakan manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas-aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarahan, pemotivasian, komunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien. G.R. Terry menyatakan manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian,

pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya. Harold Koontz dan Cyril O'Donnel menyatakan manajemen adalah usaha mencapai suatu tujuan tertentu melalui kegiatan orang lain.

Berdasarkan pengertian di atas terlihat titik kesamaan dari masing-masing tokoh, yaitu terletak pada pemahaman bahwa manajemen merupakan serangkaian kegiatan pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Atau secara luasnya manajemen dapat diartikan serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, mengendalikan dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan sumber daya manusia, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

Sedangkan yang dimaksud dengan kesiswaan adalah segala sesuatu yang menyangkut dengan peserta didik atau yang lebih populer dengan istilah siswa (Ary, 1996:9) yang dikutip oleh Tulusmono dalam jurnal Mudarrisa (2012:160). Siswa adalah individu yang sedang tumbuh dan berkembang serta memerlukan bimbingan dan arahan yang berlangsung seumur hidup melalui orang yang memberi (pendidik). Peserta didik tidak hanya anak-anak orang dewasa juga bisa dikatakan peserta didik melihat situasi dan kondisi. Dalam agama menerangkan bahwa anak yang dilahirkan dalam keadaan fitrah (suci) namun orangtualah atau lingkungan yang menjadikan anak itu berbuat baik atau berbuat buruk. Lingkungan bisa dikatakan lembaga pendidikan (formal), keluarga (in formal) dan masyarakat (non formal) (Samsul Arifin, 2018:75).

Adapun menurut Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional peserta didik adalah anggota masyarakat yang berusaha mengembangkan potensi diri melalui proses pembelajaran yang tersedia pada jalur, jenjang, dan jenis pendidikan tertentu.

Berdasarkan pada pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen kesiswaan merupakan proses pengelolaan yang berkaitan dengan siswa (peserta didik) pada suatu lembaga pendidikan, yang dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pembinaan, penempatan, pengarahan, pemotivasian, serta pelayanan yang diberikan kepada siswa selama menjadi siswa pada lembaga pendidikan tersebut sampai siswa lulus dari lembaga pendidikan itu, melalui proses kegiatan pembelajaran, pelatihan yang diberikan oleh tenaga pendidik dan kependidikan. Dengan harapan terlaksananya manajemen kesiswaan pada lembaga pendidikan dapat merencanakan, mengelola atau mengatur kegiatan yang berhubungan dengan siswa, sehingga dapat menunjang proses kegiatan pembelajaran sesuai dengan visi, misi dan tujuan lembaga pendidikan (sekolah).

2. Hakikat Pendidikan Islam

Menurut pendapat para tokoh Pendidikan Islam, terdapat enam macam istilah yang masing-masing berkemungkinan menjadi peristilahan dalam pendidikan Islam, yaitu *tarbiyah*, *ta'lim*, *ta'dib*, dan *riyadhah*, Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakir (2006:22-25). Untuk simplikasi bahasan ini perlu pemetaan sebagai berikut.

Pertama, kubu yang mengajukan istilah *al-tarbiyah*. Tokoh yang mengajukan istilah ini adalah Muhammad

Athiyah al-Abrasyi dalam Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakir (2006:22) menurutnya, istilah *al-tarbiyah* mencakup keseluruhan aktivitas pendidikan, sebab di dalamnya tercakup upaya mempersiapkan individu untuk kehidupan yang lebih sempurna, mencapai kebahagiaan hidup, cinta tanah air, memperkuat fisik, menyempurnakan etika, sistematisasi logika berpikir, mempertajam intuisi, giat dalam berkreasi, memiliki toleransi terhadap perbedaan, fasih berbahasa, serta mempertinggi keterampilan. Sementara *al-ta'lim* hanya mencakup aspek-aspek pendidikan tertentu. Ta'lim merupakan bagian dari aktivitas *tarbiyah aqliyah* (pendidikan intelektual) dan ranah kognisi (*al-majal al-ma'rifi*) yang tujuan utamanya adalah transformasi pengetahuan dan keahlian berpikir, sementara *tarbiyah* mencakup keseluruhan aspek dan domain pendidikan.

Kedua, kubu yang mengajukan istilah *al-ta'lim*. Tokoh yang mengajukan istilah ini adalah 'Abd Fatah Jalal (1977:17-27) menurutnya, *ta'lim* merupakan proses transmisi pengetahuan, pemahaman, pengertian, tanggung jawab, dan penanaman amanah, sehingga terjadi penyucian diri (*tazkiyat al-nafs*) manusia dari segala kotoran, serta menjadikan diri manusia itu berada dalam suatu kondisi yang memungkinkan untuk menerima hikmah (*wisdom*), serta mempelajari segala apa yang bermanfaat baginya dan mempelajari apa yang tidak diketahui. Sedangkan *tarbiyah* merupakan proses mempersiapkan dan memelihara individu pada fase kanak-kanak di dalam lembaga keluarga. Pengertian *tarbiyah* ini didasarkan pada QS. Al-Isra' ayat 24 dan asy-Syu'ara ayat 18.

وَإِخْفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ
رَبِّ ارْحَمْهُمَا كَمَا رَبَّيْنِي صَغِيرًا

Artinya:

“dan rendahkanlah dirimu terhadap mereka berdua dengan penuh kesayangan dan ucapkanlah: "Wahai Tuhanku, kasihilah mereka keduanya, sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku waktu kecil” (QS. Al-Isra’ ayat 24).

قَالَ أَلَمْ نُرَبِّكَ فِينَا وَلِيدًا وَلَبِثْتَ فِينَا مِنْ عُمُرِكَ سِنِينَ

Artinya:

“Fir'aun menjawab: "Bukankah Kami telah mengasuhmu di antara (keluarga) Kami, waktu kamu masih kanak-kanak dan kamu tinggal bersama Kami beberapa tahun dari umurmu” (QS. Asy-Syu'ara ayat 18).

Berdasarkan surat al-Isra ayat 24 dan asy-Syu'ara ayat 18 menunjukkan objek kedua ayat tersebut pada fase bayi dan fase kanak-kanak. Mengacu pada argumen tersebut, wilayah *ta'lim* lebih luas dari pada *tarbiyah*. *Ta'lim* mencakup seluruh fase manusia, sementara *tarbiyah* dikhususkan pada fase bayi dan kanak-kanak. Karena itu, istilah *ta'lim* lebih tepat digunakan sebagai peristilahan dalam pendidikan Islam.

Ketiga, kubu yang mengajukan istilah *al-ta'dib*. Tokoh yang mengajukan istilah ini adalah Muhammad al-Naquib al-Attas (1988:51-61) menurutnya, istilah *ta'dib* paling cocok digunakan untuk peristilahan pendidikan Islam. Istilah *tarbiyah* hanya mengacu pada kondisi eksistensial yang spesifik, karena ditujukan pada aspek-aspek kepemilikan dan

berkaitan dengan jenis relasional, seperti *tarbiyah al-Rabb* (Tuhan) dengan makhluk-Nya, bukan *tarbiyah* manusia pada sesamanya. Istilah *tarbiyah* masih terlalu umum, yang mencakup species selain manusia. Sementara istilah *ta'lim* cakupannya lebih luas daripada *tarbiyah*. Ia adalah pengajaran tanpa adanya pengenalan yang lebih mendasar. Al-Attas lebih lanjut mengungkapkan bahwa konsep *al-tarbiyah* dan *al-ta'lim* lebih diwarnai oleh filsafat sekuler Barat, sementara konsep *ta'dib* mencerminkan tujuan esensial pendidikan Islam yang diajarkan oleh Rasulullah SAW., atas dasar itulah, al-Attas lebih senang menggunakan istilah *ta'dib*.

Keempat, kubu yang mengajukan istilah *al-riyadhah*. Tokoh yang mengajukan istilah ini adalah Abu Hamid Muhammad al-Ghazali, terj. Ismail Ya'qub (1979) dalam Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakir (2006:24). Berdasarkan uraiannya sendiri, al-Ghazali membatasi ruang lingkup *al-riyadhah* pada fase kanak-kanak, sehingga disebut dengan *riyadhat al-shibyan* atau *riyadhat al-athfal* (pendidikan untuk anak-anak).

Keempat kubu tersebut memiliki peluang yang sama. Artinya, konsep yang diajukan bisa jadi memiliki keabsahan tersendiri selama konsep itu berada dalam *frame*-nya masing-masing. Atau, bisa jadi ditolak apabila dibenturkan dengan *frame* yang lain. Al-Abrasyi lebih menitik beratkan pandangannya pada luas-sempitnya domain pendidikan. Istilah mana yang lebih luas domainnya (dalam konteks ini *tarbiyah*) maka patut dijadikan peristilahan dalam pendidikan Islam. Sedangkan Fatah Jalal lebih menitik beratkan pandangannya pada fase subjek pendidikan. Istilah mana yang lebih luas fasenya pada fase subjek pendidikan. Istilah mana yang lebih luas fasenya (dalam konteks ini *ta'lim*) maka ia cocok digunakan

sebagai peristilahan dalam pendidikan Islam. Sementara al-Attas lebih memfokuskan pandangannya pada tujuan hakiki pendidikan Islam. Istilah mana yang tujuan prosesnya lebih islami (dalam konteks ini *ta'dib*) maka ia patut digunakan untuk peristilahan pendidikan Islam.

Seberapabesar pun perbedaan istilah yang dikemukakan oleh para ahli dalam perumusan peristilahan pendidikan Islam pada prinsipnya mereka memiliki tujuan yang sama. Para tokoh pendidikan Islam mencoba merumuskan hakikat pendidikan Islam berdasarkan ciri-ciri atau indikator yang dapat ditangkap. Berdasarkan ciri-ciri atau indikator itu mereka menggeneralisasi suatu konsep atau teori sambil menawarkan istilah yang cocok untuk digunakan dalam peristilahan pendidikan Islam. Atas dasar pemikiran ini, perumusan istilah pendidikan Islam hanyalah *ijtihad* yang kesemua istilah itu dapat diterima menurut perspektifnya masing-masing.

Dalam khazanah literature keislaman, istilah *tarbiyah* ternyata lebih populer dan sering digunakan oleh para ahli dalam penyebutan pendidikan Islam. Bagi para ahli yang tidak sependapat dengan istilah ini, upayanya bukan mengubah istilah *tarbiyah* dengan istilah lain, melainkan melakukan rekonstruksi pengertian *tarbiyah* yang sesuai dengan apa yang diharapkan, sehingga diperoleh kesamaan istilah dan pengertian dalam peristilahan pendidikan Islam.

Tujuan dan Fungsi Manajemen Kesiswaan

Tujuan dan fungsi manajemen kesiswaan berkaitan dengan siswa (peserta didik) bertujuan mengatur kegiatan-kegiatan peserta didik agar menunjang proses pembelajaran di sekolah/madrasah sehingga proses

pembelajaran berjalan lancar, tertib, teratur, dan dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan pembelajaran dan tujuan sekolah/madrasah secara efektif dan efisien. Manajemen peserta didik juga bertujuan untuk menciptakan kondisi lingkungan sekolah yang baik.

Menurut Badrudin (2014:24) secara khusus, manajemen peserta didik bertujuan:

1. Meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan psikomotor peserta didik.
2. Menyalurkan dan mengembangkan kemampuan umum (kecerdasan), bakat, dan minat peserta didik.
3. Menyalurkan aspirasi, harapan, dan memenuhi kebutuhan peserta didik.
4. Peserta didik mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan hidup yang lebih lanjut dapat belajar dengan baik dan mencapai cita-cita mereka.

Fungsi manajemen kesiswaan sebagai wahana bagi siswa/peserta didik untuk mengembangkan diri seoptimal mungkin, baik yang berkenaan dengan segi-segi individualitasnya, segi sosial, aspirasi, kebutuhan dan segi-segi potensi siswa lainnya.

Fungsi-manajemen peserta didik secara umum adalah: sebagai wahana bagi siswa/peserta didik untuk mengembangkan diri seoptimal mungkin, baik yang berkenaan dengan dimensi-dimensi individu, sosial, aspirasi, kebutuhannya, dan dimensi potensi siswa/peserta didik lainnya (Badrudin, 2014:24).

Menurut Badrudin (2014:25) fungsi manajemen peserta didik secara khusus dirumuskan sebagai berikut:

1. Fungsi yang berkenaan dengan pengembangan individualitas peserta didik, ialah agar mereka dapat

mengembangkan potensi-potensi individualitasnya tanpa banyak terhambat. Potensi-potensi bawaan tersebut meliputi: kemampuan umum (kecerdasan), kemampuan khusus (bakat), dan kemampuan lainnya.

2. Fungsi yang berkenaan dengan pengembangan fungsi sosial peserta didik ialah agar peserta didik dapat mengadakan sosialisasi dengan sebayanya, dengan orang tua dan keluarganya, dengan lingkungan social sekolahnya, dan lingkungan sosial masyarakatnya. Fungsi ini berkaitan dengan hakikat peserta didik sebagai makhluk sosial.
3. Fungsi yang berkenaan dengan penyaluran aspirasi dan harapan peserta didik, ialah agar peserta didik dapat menyalurkan hobi, kesenangan, dan minat. Hobi, kesenangan, dan minat peserta didik patut disalurkan karena dapat menunjang perkembangan diri peserta didik secara keseluruhan.
4. Fungsi yang berkenaan dengan pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan peserta didik ialah agar peserta didik sejahtera dalam hidupnya. Kesejahteraan demikian sangat penting karena dengan demikian ia akan juga turut memikirkan kesejahteraan sebayanya.

Prinsip-Prinsip Manajemen Kesiswaan

Manajemen kesiswaan berperan sebagai pengelola kegiatan dalam bidang kesiswaan agar proses pembelajaran di madrasah/sekolah terlaksana dengan terencana, teratur, tertib, dan lancar. Untuk mewujudkan itu semua ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan. Prinsip-prinsip tersebut berdasarkan Depdiknas (2000:87) sebagai berikut:

1. Siswa harus diperlakukan sebagai subjek dan bukan objek, sehingga harus didorong untuk berperan serta dalam setiap perencanaan dan pengambilan keputusan yang terkait dengan kegiatan mereka.
2. Kondisi siswa sangat beragam, ditinjau dari kondisi fisik, kemampuan intelektual, sosial ekonomi, minat, dan seterusnya. Oleh karena itu diperlukan wahana yang beragam, sehingga setiap siswa memiliki wahana untuk berkembang secara optimal.
3. Siswa akan termotivasi belajar, jika mereka menyenangi apa yang ia kerjakan.

Hal senada diungkapkan oleh Gunawan (2007:12) dalam Fadhilah (2019:165-166) Prinsip-prinsip yang menjadi landasan utama dalam pelaksanaan manajemen kesiswaan adalah:

1. Siswa harus diperlakukan sebagai subjek dan bukan objek, sehingga ia harus didorong untuk berperan serta dalam perencanaan dan pengambilan keputusan yang terkait dengan kegiatan mereka.
2. Setiap siswa memiliki wahana untuk berkembang secara optimal. Berhubung kondisi siswa yang beragam, ditinjau dari aspek fisik, intelektual, sosial ekonomi, minat dan lain-lain maka diperlukan wahana kegiatan yang beragam sebagai wadah pengembangan potensinya.
3. Pembelajaran harus dapat mengembangkan motivasi siswa. Siswa akan termotivasi untuk belajar, jika mereka menyenangi apa yang diajarkan.
4. Pengembangan potensi siswa tidak hanya menyangkut ranah kognitif, tetapi juga ranah efektif dan psikomotor.

Pengembangan potensi siswa yang hanya menitik beratkan pada aspek kognitif akan menghasilkan *output*

yang tidak sesuai dengan tuntutan masyarakat dan dunia kerja. Dengan penekanan pada aspek kognitif saja dan mengabaikan aspek afektif dan psikomotor dikhawatirkan *output* nya hanya mengetahui pengetahuan, sementara sikap dan kepribadiannya kering dari nilai-nilai spiritual. Menurut Badrudin (2014:25-26) mengemukakan prinsip-prinsip manajemen peserta didik adalah sebagai berikut:

1. Dalam mengembangkan program manajemen kepesertadidikan, penyelenggara harus mengacu pada peraturan yang berlaku pada saat program dilaksanakan.
2. Manajemen peserta didik dipandang sebagai bagian dari keseluruhan manajemen sekolah. Oleh karena itu, ia harus mempunyai tujuan yang sama dan/atau mendukung terhadap tujuan manajemen sekolah secara keseluruhan. Ambisi sektoral manajemen peserta didik tetap ditempatkan dalam kerangka manajemen sekolah. Ia tidak boleh ditempatkan di luar sistem manajemen sekolah.
3. Segala bentuk kegiatan manajemen peserta didik haruslah mengemban misi pendidikan dan dalam rangka mendidik para peserta didik. Segala bentuk kegiatan, baik itu ringan, berat, disukai atau tidak disukai oleh peserta didik, haruslah diarahkan untuk mendidik peserta didik dan bukan untuk yang lainnya.
4. Kegiatan-kegiatan manajemen peserta didik haruslah diupayakan untuk mempersatukan peserta didik yang mempunyai aneka ragam latar belakang dan punya banyak perbedaan. Perbedaan-perbedaan yang ada pada peserta didik tidak diarahkan bagi munculnya konflik di antara mereka melainkan justru mempersatukan dan saling memahami dan

menghargai. Sehingga setiap peserta didik memiliki wahana untuk berkembang secara optimal.

5. Kegiatan manajemen peserta didik haruslah dipandang sebagai upaya pembimbingan peserta didik. Oleh karena membimbing, haruslah terdapat ketersediaan dari pihak yang dibimbing yaitu peserta didik. Pembimbingan tidak akan terlaksana dengan baik manakala peserta didik tidak mau dibimbing.
6. Kegiatan manajemen peserta didik haruslah mendorong kemandirian peserta didik. Prinsip kemandirian demikian akan bermanfaat bagi peserta didik tidak hanya ketika di sekolah, melainkan juga ketika sudah terjun ke masyarakat. Ini mengandung arti bahwa ketergantungan peserta didik sedikit demi sedikit dihilangkan melalui kegiatan-kegiatan manajemen peserta didik.
7. Kegiatan yang diberikan kepada peserta didik harus fungsional bagi kehidupan peserta didik baik di sekolah atau di masyarakat.

Pendekatan Manajemen Kesiswaan

Ada dua pendekatan yang digunakan dalam manajemen kesiswaan. Pertama, pendekatan kuantitatif (*the quantitative approach*). Pendekatan ini lebih menitik beratkan pada segi-segi administratif dan birokratik lembaga pendidikan. Dalam pendekatan demikian, peserta didik diharapkan banyak memenuhi tuntutan-tuntutan dan harapan-harapan lembaga pendidikan di tempat peserta didik tersebut berada. Asumsi pendekatan ini adalah, bahwa peserta didik akan dapat matang dan mencapai keinginannya, manakala dapat memenuhi aturan-aturan, tugas-tugas, dan harapan-harapan yang diminta oleh lembaga pendidikannya. Wujud pendekatan ini dalam manajemen peserta didik secara operasional adalah a) mengharuskan kehadiran secara mutlak bagi

peserta didik di sekolah; b) memperketat presensi; c) penuntutan disiplin yang tinggi; d) menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Pendekatan demikian, memang teraksentuasi pada upaya agar peserta didik menjadi mampu.

Kedua, pendekatan kualitatif (*the qualitative approach*). Pendekatan ini lebih memberikan perhatian kepada kesejahteraan peserta didik. Jika pendekatan kuantitatif di atas diarahkan agar peserta didik mampu, maka pendekatan kualitatif ini lebih diarahkan agar peserta didik senang. Asumsi dari pendekatan ini adalah, jika peserta didik senang dan sejahtera, maka mereka dapat belajar dengan baik serta senang mengembangkan diri mereka sendiri di lembaga pendidikan seperti sekolah. Pendekatan ini juga menekankan perlunya penyediaan iklim yang kondusif dan menyenangkan bagi pengembangan diri secara optimal (Yeager, [1949], sebagaimana dikutip oleh Ali Imron [2004] dalam Badrudin [2014:27]), hal senada juga di ungkapkan oleh Ibrahim Bafadal (2006:10).

Dari kedua pendekatan di atas, tentu dapat diambil jalan tengahnya, yaitu dengan pendekatan padu. Pada pendekatan padu, peserta didik diminta untuk memenuhi tuntutan-tuntutan birokratik dan administratif sekolah di satu pihak, tetapi di sisi lain sekolah juga menawarkan insentif-insentif lain yang dapat memenuhi kebutuhan dan kesejahteraannya. Di satu pihak siswa diminta untuk menyelesaikan tugas-tugas berat yang berasal dari lembaga, tetapi di sisi lain juga disediakan iklim yang kondusif untuk menyelesaikan tugasnya. Jika dikemukakan dengan kalimat terbalik, penyediaan kesejahteraan, iklim yang kondusif, pemberian layanan-layanan yang andal adalah dalam rangka mendisiplinkan peserta didik, dan penyelesaian tugas-tugas peserta didik.

Ruang Lingkup Manajemen Kesiswaan

Menurut Eka Prihatin (2011:13-14) dalam Badrudin (2014:28-29) ruang lingkup manajemen kesiswaan (peserta didik) mencakup: 1. Perencanaan peserta didik, 2. Penerimaan peserta didik, 3. Pengelompokan peserta didik, 4. Kehadiran peserta didik, 5. Pembinaan disiplin peserta didik, 6. Kenaikan kelas dan penjurusan, 7. Perpindahan peserta didik, 8. Kelulusan dan alumni, 9. Kegiatan ekstrakurikuler, 10. Tata laksana manajemen peserta didik, 11. Peranan kepala sekolah dalam manajemen peserta didik, 12. Mengatur layanan peserta didik.

Tabel 1

Ruang Lingkup Manajemen Kesiswaan (Peserta Didik)

No	Ruang Lingkup Manajemen Peserta Didik	Uraian Kegiatan
1	Perencanaan peserta didik	a. Sensus sekolah b. Penentuan jumlah peserta didik yang diterima
2	Penerimaan peserta didik	a. Kebijakan dalam penerimaan peserta didik b. System penerimaan peserta didik baru c. Orientasi
3	Pengelompokan peserta didik	a. Kelas b. Bidang studi c. Spesialisasi d. System kredit e. Kemampuan f. Minat
4	Kehadiran peserta didik	a. Rekap kehadiran b. Faktor-faktor penyebab ketidakhadiran c. Sumber-sumber penyebab ketidakhadiran
5	Pembinaan disiplin peserta didik	a. Pengertian disiplin b. Konsepsi disiplin kelas c. Teknik pembinaan disiplin kelas

6	Kenaikan kelas dan penjurusan	<ul style="list-style-type: none"> a. Pendataan nilai siswa lengkap dan objektif b. Pendayagunaan fungsi dan peranan Bimbingan dan Penyuluhan (BP)
7	Perpindahan peserta didik	<ul style="list-style-type: none"> a. Perpindahan peserta didik dari suatu sekolah ke sekolah lain yang sejenis b. Perpindahan peserta didik dari suatu jenis program ke program lain
8	Kelulusan dan alumni	<ul style="list-style-type: none"> a. Kelulusan b. Alumni
9	Kegiatan ekstrakurikuler	<ul style="list-style-type: none"> a. Kegiatan ekstrakurikuler b. Kegiatan kokurikuler
10	Tata laksana manajemen peserta didik	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengertian tata laksana b. Manfaat tata laksana c. Macam/jenis tata laksana
11	Peranan kepala sekolah dalam manajemen peserta didik	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengarah b. Pengawas atau pengendali c. Pengambil keputusan
12	Mengatur layanan peserta didik	<ul style="list-style-type: none"> a. Layanan bimbingan akademis dan administrative b. Layanan bimbingan dan konseling peserta didik c. Layanan kesehatan (fisik dan mental) d. Layanan kafeteria e. Layanan koperasi f. Layanan perpustakaan g. Layanan laboratorium h. Layanan asrama i. Layanan transportasi

Daftar Pustaka

- Al-Abrasi, Muhammad Athiyah. *Ruh al-Tarbiyah wa al-Ta'lim*. Saudi Arabiya: Dar al-Ahya', tt.
- Al-Attas, Muhammad al-Nauqib. (1988). *Konsep Pendidikan dalam Islam*. Bandung: Mizan.
- Badrudin. (2014). *Manajemen Peserta Didik*. Jakarta: Indeks.
- Bafadal, Ibrahim. (2006). *Dasar-Dasar Manajemen dan Supervisi Taman Kanak-Kanak*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Budiyanto, Cepi. (2020). *Manajemen Pendidikan Kepramukaan dalam Pembentukan Karakter*, Jurnal al-Idrak: Jurnal Pendidikan Islam dan Budaya. Vol. 1, No.1.
<http://jurnal.stitalihsan.ac.id/index.php/alidrak/article/view/8>.
- Departemen Agama RI. (2009). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Bandung: PT Madina Raihan Makmur.
- Depdiknas. (2000). *Panduan Manajemen Sekolah*. Jakarta.
- Fadhilah. (2019). *Prinsip-prinsip dasar manajemen kesiswaan di sekolah*. Serambi Tarbawi Jurnal studi pemikiran, riset, dan pengembangan pendidikan Islam. Vol. 7, No. 2.
<https://ojs.serambimekkah.ac.id/tarbawi/article/view/1800>.
- Ghazali, Abu Hamid Muhammad. (1979). *Ihya 'Ulum al-Din*. terj. Ismail Ya'qub, Semarang: Faizan.
- Hasibuan, Samsul Arifin. (2018). *Manajemen Kesiswaan Pendidikan Islam*. Jurnal Benchmarking (jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol 2. No 2).
<http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/benchmarking/article/view/6937>.
- Imron, Ali. (2004). *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*. Malang: Universitas Negeri Malang.

- Jalal, Abd Fatah. (1977). *Min al-Ushul al-Tarbiyah fi al-Islam*. Mesir: Dar al-Kutub al-Mishriyyah.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2007). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mujib, Abdul dan Mudzakkir, Jusuf. (2006). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana.
- Prihatin, Eka. (2011). *Manajemen Peserta Didik*. Bandung: Alfabeta.
- Ramayulis. (2008). *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Terry, George R, dan Leslie W. Rue. (2005). *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tulusmono. (2012). *Manajemen Kesiswaan dan Manajemen Keuangan di Madrasah dan Sekolah Islam*. Jurnal Mudarrisa Vol. 4, No. 2. <https://mudarrisa.iainsalatiga.ac.id/index.php/mudarrisa/article/view/775>.

Profil Penulis



Cepi Budiyanto

Lahir di Lebak Banten pada tanggal 28 April 1987. Merupakan Dosen Tetap pada Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Al-Ihsan Baleendah Bandung dan mengemban amanah sebagai Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) jenjang Sarjana (S1) sejak tahun 2021. Yang beralamat di Jl. Adipati Agung No. 40 Baleendah Kabupaten Bandung.

Cepi Budiyanto menamatkan Sekolah Dasar di SDN Mekarmanik 1 Banten lulus tahun 1999, Madrasah Tsanawiyah di Al-Idrus Rangkasbitung Banten lulus tahun 2002, Sekolah Menengah Atas di Al-Ittihad Cianjur Jawa Barat lulus tahun 2005, melanjutkan studi ke tingkat Sarjana Jurusan Kependidikan Islam (KI) lulus tahun 2009 di UIN Sunan Gunung Djati dan setelah empat tahun lanjut ke program Magister Manajemen Pendidikan Islam (MPI) lulus tahun 2015, di Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.

Selain menjadi dosen Cepi Budiyanto juga menjadi guru di SMK Nur Kautsar sebagai guru Produk Kreatif dan Kewirausahaan (PKK) dan memiliki usaha dalam bidang fashion anak-anak yaitu kerudung anak dan gamis anak dengan merek niswa/niswa.hijabkids sejak tahun 2019.

Di antara karya tulis ilmiah yang ditulisnya adalah: 1) Manajemen Tenaga Pendidik Madrasah (studi kasus MI Al-Misbah Cipadung Bandung, 2) Manajemen Pendidikan Kepramukaan Dalam Pembentukan Karakter, 3) Pembentukan Karakter Disiplin Melalui Metode Pembiasaan di Lingkungan Sekolah Dasar.

Email Penulis: cepibudiyanto@stitalihsan.ac.id

MANAJEMEN KURIKULUM

Siti Julaiha

UIN Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda

Konsep Manajemen Kurikulum

Manajemen Kurikulum gabungan dari dua kata yaitu manajemen dan kurikulum. Jika dilihat dari bahasa latin, manajemen dari asal kata *manus* yang artinya tangan dan kata *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu jika digabung akan menjadi *managree* yang mengandung makna menangani. Dalam Bahasa Indonesia *management* dapat diartikan sebagai manajemen atau pengelolaan (Ismainar, 2018 : 48). Sehingga manajemen dapat diartikan mengelola atau mengatur segala sumber daya organisasi melalui fungsi-fungsi manajemen dalam mewujudkan objek utama organisasi dengan tepat sasaran atau efektif dan tepat guna atau efisien (Syamsuddin, 2017). Sedangkan kata kurikulum dari bahasa Latin yaitu *curro* atau *currere* atau *ula* atau *ulums* yang berarti “*to run*” artinya berlari cepat atau menjalani yang bisa diartikan dengan “*runway*” (Schubert, 1986: 33) atau lintasan yang harus dilalui oleh pelari dalam perlombaan dari start sampai finish.

Pengertian kurikulum secara sempit bermakna sejumlah mata pelajaran yang harus dipelajari untuk mendapat legalitas pendidikan (Nasution, 2011:19) atau jembatan yang penting untuk mencapai perjalanan yang ditandai

dengan ijazah (Oemar Hamalik, 2006: 16) atau kumpulan data yang digunakan untuk acuan pembelajaran atau dapat berupa informasi dalam bentuk buku teks berisi bahan pelajaran untuk mencapai tujuan desain pembelajaran. Namun lebih kompleks lagi seperti yang dikutip Sukiman (2015:5) diartikan kurikulum tidak hanya sebatas isi atau materi pelajaran yang berwujud buku, tetapi juga memuat implementasi di lapangan atau semua aspek yang berpengaruh terhadap pencapaian tujuan pendidikan. Akan tetapi jika kita lihat pengertian kurikulum sesuai dengan Undang-undang tentang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 tahun 2003, Bab 1, pasal 1 ayat 19 dikemukakan “kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu”, maka dapat ditarik kesimpulan pemaknaan kurikulum yang dianut adalah kurikulum sebagai rencana. Hal ini diperkuat dari pendapat Mac Donald yang dikutip Nana Syaodih (2019: 5) bahwa sebagian para ahli berpendapat kurikulum sebagai rencana pembelajaran.

Manajemen kurikulum adalah salah satu elemen utama di lembaga pendidikan, selain elemen atau komponen utama yang lain. Manajemen kurikulum yang efektif dan efisien berpotensi dan berpengaruh signifikan menentukan tercapainya tujuan kurikulum yang ditetapkan dalam dokumen dan dioperasiobalkan dalam proses pembelajaran. Dengan manajemen kurikulum yang baik dapat menjadikan proses pembelajaran di lembaga pendidikan dapat berjalan sesuai dengan perencanaan, dan dapat dikontrol hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaannya. Manajemen kurikulum berkenaan dengan distribusi dan ketersediaan dokumen kurikulum di sekolah, sosialisasi ide, perencanaan sekolah dalam implementasi, suasana akademik dan

fasilitas guru dan peserta didik, pemantauan proses sampai tindak lanjut program dan mengetahui akar permasalahan dalam pengimplementasian kurikulum.

Konsep manajemen kurikulum (*curriculum management*) secara umum seperti yang dikemukakan Dinn Wahyudin (2014: 18) adalah sistem pengelolaan yang kooperatif, komprehensif, sistemik dan sistematis muatan belajar untuk mewujudkan tercapainya tujuan kurikulum. Senada dengan pendapat tersebut Rusman (2009): berpendapat yang sama, yaitu suatu desain pengelolaan kurikulum yang tersistem, terkoordinir dan terukur untuk mencapai tujuan pendidikan yang dijabarkan dengan kurikulum.

Syafaruddin (2017: 39) mendefinisikan manajemen kurikulum lebih lugas yaitu proses mendayagunakan unsur manajemen untuk mengoptimalkan tercapainya goal atau objek utama kurikulum yang dilaksanakan di lembaga pendidikan. Mulyasa (2006: 40) mendefinisikan manajemen kurikulum lebih dekat ke fungsi manajemen yaitu manajemen kurikulum merupakan kegiatan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian kurikulum. Abdul Hakim dan Nani (2018) berpendapat bahwa manajemen kurikulum adalah serangkaian kegiatan yang terdiri dari perencanaan, struktur kurikulum, dan pelaksanaan kurikulum terpadu. Selanjutnya Nasir dan Rijal (2021: 5) menyimpulkan manajemen kurikulum dapat difahami sebagai suatu proses pendayagunaan semua komponen dan dapat dikelola baik berupa kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengimplementasian, pengawasan, penilaian dan evaluasi terhadap kurikulum secara kooperatif, komprehensif, sistematis dan sistemik dalam rangka mewujudkan ketercapaian tujuan kurikulum pendidikan yang dilaksanakan di satuan pendidikan. Menurut penulis simpulan tentang definisi manajemen

kurikulum yang terakhir sudah lengkap dan komprehensif.

Prinsip Manajemen Kurikulum

Implementasi manajemen kurikulum tidak lepas dari prinsip-prinsip yang harus dilaksanakan. adalah mengusahakan agar pembelajaran dapat terlaksana dengan baik, dengan tolak ukurnya pada pencapaian siswa dan motivasi guru untuk menemukan dan terus menerus menyempurnakan strategi pembelajaran merupakan. Pengertian dari prinsip dasar manajemen kurikulum

Prinsip yang harus dipenuhi dalam manajemen kurikulum yang baik menurut Wina Sanjaya (2015 : 128) diantaranya: Produktivitas, Demokratisasi, Kooperatif, Efektifitas dan efisiensi serta mengarahkan visi, misi dan tujuan kurikulum. Seiring dengan itu Rusman (2009: 4) menyatakan ada lima prinsip untuk mengimplementasikan manajemen kurikulum, yaitu:

1. Produktivitas, hasil akhir dari aktualisasi kurikulum. Unsur yang dipertimbangkan dan menjadi sasaran adalah mencari cara agar nilai atau hasil belajar siswa yang meliputi kognitif, psikomotik dan afektif, sesuai dengan tujuan kurikulum.
2. Demokratisasi, yaitu memposisikan pengelola, tim pelaksana baik guru dan peserta didik seuai dengan ketentuan dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tujuan kurikulum
3. Kooperatif, mengadakan kerjasama dan membuka link dari berbagai stakeholder untuk mewujudkan hasil yang diharapkan
4. Efektivitas dan efisiensi, setiap kegiatan selalu diarahkan kepada berhasil guna dan berdaya guna

hasil, dengan biaya, tenaga, dan waktu yang relative singkat diharapkan hasil yang maksimal.

5. Menjadikan falsafah atau visi, misi lembaga, pelaksanaan manajemen kurikulum harus mendukung dan mengarah pada visi, misi, dan tujuan kurikulum yang ditetapkan.

Menurut Tommy (2015: 6) *Bryan Independent School District*, prinsip dalam manajemen kurikulum berupa:

1. Pengembangan kurikulum bersifat dinamis dan mencakup proses pengelolaan, pengembangan, dan penyampaian kurikulum;
2. Pengembangan kurikulum mencerminkan pemahaman terbaik tentang pertumbuhan dan perkembangan peserta didik, kebutuhan masyarakat, praktik berbasis penelitian, undang-undang negara, dan persyaratan Dewan Pendidikan Negara Bagian;
3. Standar dan harapan siswa dan menyediakan kerangka kerja untuk mengembangkan serangkaian inti yujuan/harapan pelajar secara vertikal dan horizontal.
4. Dokumen kurikulum disesuaikan dan mudah diakses;
5. Kurikulum dinilai dengan penilaian formal dan sumatif di tingkat kampus, kelas dan individu.

Sementara Hamzah B Uno (2018: 121-135), mengemukakan bahwasanya ada beberapa prinsip yang harus diperhatikan dalam penerapan kurikulum dalam pembelajaran diantaranya : prinsip Aktivitas, prinsip motivasi, prinsip Individualitas, prinsip lingkungan, prinsip, konsentrasi, prinsip kebebasan, prinsip peragaan, prinsip kerjasama dan persaingan, prinsip apersepsi, prinsip, prinsip korelasi, prinsip efisiensi dan efektivitas, prinsip globalitas dan permainan dan hiburan.

Fungsi Manajemen Kurikulum

Fungsi manajemen yang diaplikasikan dalam manajemen kurikulum seperti perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan kontrol atau evaluasi dengan mengoptimalkan pendayagunaan sumber belajar, strategi pembelajaran dan pengalaman belajar dapat mengoptimalkan pencapaian tujuan kurikulum. Terdapat beberapa fungsi atau kegunaan manajemen kurikulum seperti yang dikemukakan oleh Rusma (2009: 5) dan Dinn Wahyuddin (2014: 21) yaitu :

1. Berfungsi mengoptimalkan efisiensi pemanfaatan sumber daya kurikulum yang dilaksanakan di lembaga pendidikan;
2. Berfungsi mengaktualisasikan keadilan (*equality*) dan kesempatan serta kemampuan peserta didik, melalui melalui kegiatan intrakurikuler, kegiatan ekstra dan kokurikuler yang terintegritas untuk mencapai tujuan kurikulum.
3. Berfungsi mengoptimalkan relevansi dan efektivitas pembelajaran sesuai dengan kebutuhan peserta didik maupun masyarakat, dengan mengelola kurikulum secara efektif.
4. Berfungsi mengoptimalkan kinerja guru maupun aktivitas siswa dalam mencapai tujuan pembelajaran, serta memotivasi kinerja guru dan siswa dalam pengelolaan kurikulum yang professional, efektif, dan terpadu.
5. Berfungsi meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses belajar mengajar. Pemantauan dilakukan dengan melihat konsistensi antara desain pembelajaran yang direncanakan dengan pelaksanaan pembelajaran. Sehingga,

ketidaksesuaian antara desain dengan katualisasi pembelajaran dapat dihindarkan..

6. Berfungsi meningkatkan partisipasi masyarakat untuk membantu pengembangan kurikulum, khususnya dalam memberikan masukan (bahan ajar dan sumber belajar) dengan ciri khas daerah setempat atau *local wisdom*

Selain prinsip dan fungsi manajemen kurikulum yang telah dikemukakan tersebut juga ada hal-hal yang perlu dipertimbangkan juga dalam implementasi manajemen kurikulum seperti kebijakan daerah setempat serta peraturan pemerintah yang mengatur lebih detail tentang pelaksanaan pembelajaran di satuan pendidikan termasuk peraturan pemerintah atau kebijakan pemerintah tentang pelaksanaan pembelajaran di masa pandemi covid 19 atau selama menyebarnya virus corona.

Siklus Manajemen Kurikulum

Secara teknis Rena Lestari (2006: 78) mengemukakan alur manajemen kurikulum terbagi dalam empat tahap berikut:

1. Perencanaan, alur perencanaan dalam fungsi manajemen senantiasa terfokus untuk menjawab pertanyaan *what, who, where, when, why dan how* (5W+1H) (Julaiha, 2018: 357). Perencanaan ini menentukan tujuan yang hendak dicapai di masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat untuk mencapai tujuan. Hasil dari perencanaan adalah sebuah program. Perencanaan Kurikulum meliputi: menganalisis kebutuhan (mengetahui posisi lembaga, kelebihan dan kelemahan dari suatu kurikulum yang direncanakan, membuat dan menjawab pertanyaan filosofis, alasan pentingnya kurikulum yang direncanakan, menentukan desain kurikulum atau model kurikulum selanjutnya mendesain rencana

- induk (*master plan*) berupa pengembangan, pelaksanaan dan penilaian.
2. Pengembangan, berisi : Penentuan rumusan rasional atau dasar pemikiran, Pembuatan visi, misi dan tujuan, Penentuan struktur dan isi program, Pemilihan dan pengorganisasian materi, Pengorganisasian kegiatan pembelajaran, Pemilihan sumber, alat dan sarana belajar dan Penentuan cara mengukur hasil belajar.
 3. Pelaksanaan, meliputi: Penyusunan rencana dan program pembelajaran (silabus dan rencana pelaksanaan pembelajaran), Penjabaran materi (kedalaman dan keluasan), Penentuan strategi dan metode pembelajaran, Penyediaan sumber, alat dan saran pembelajaran, Penentuan cara dan alat penilaian proses dan hasil belajar, Setting lingkungan pembelajaran dan suasana akademik pembelajaran.
 4. Tahap evaluasi atau penilaian : terutama dilakukan untuk melihat sejauh mana kekuatan dan kelemahan dari kurikulum yang dilaksanakan. Penilaian mencakup konteks, input, proses dan produk (CIPP). Pada KTSP terdiri dari tujuan pendidikan tingkat satuan pendidikan, struktur dan muatan kurikulum tingkat satuan pendidikan, kalender pendidikan dan silabus. Penyusunan kurikulum dilakukan oleh satuan pendidikan dengan berdasarkan pada standar kompetensi lulusan, standar isi, standar kompetensi dan kompetensi dasar yang dikembangkan oleh Badan Standar Nasional Pendidikan (BSNP).

Perencanaan Kurikulum

Pengertian Perencanaan kurikulum

Siklus pertama dalam manajemen kurikulum adalah perencanaan kurikulum. Perencanaan kurikulum

menurut Oemar Hamalik (2008: 152) merupakan perencanaan kesempatan belajar dengan mendesain kegiatan secara sistematis dan terpadu atau upaya pembinaan tingkah laku siswa untuk dapat berubah menjadi siswa bertingkah laku sesuai yang diinginkan. Semua pengalaman yang diperoleh peserta didik baik dari dalam maupun dari luar lembaga pendidikan yang telah direncanakan, bertujuan untuk mempersiapkan peserta didik sesuai dengan tujuan pendidikan.

Beane James (1986 ; 32) mendefinisikan perencanaan kurikulum sebagai suatu proses pelibatan unsur dalam pembuatan keputusan tentang tujuan belajar, cara mencapai tujuan, situasi pembelajaran, penelaahan keefektifan dan kebermaknaan metode dalam berbagai tingkat pendidikan. Sedangkan Rusman (2009: 21) mengartikan perencanaan kurikulum sebagai desain kesempatan belajar untuk membina peserta didik ke arah perilaku yang diinginkan dan menilai perubahan-perubahan terjadi pada peserta didik. Nasir dan Rijal (2021) mendefinisikan perencanaan kurikulum sebagai sebuah analisis yang bersifat rasional dan sistematis yang disusun untuk menjadi acuan terkait sumber daya manusia yang dibutuhkan, media yang akan dipakai, tindakan yang harus dilakukan, alokasi biaya, tenaga, sarana dan prasarana yang dibutuhkan, sistem pengawasan dan monitoring, serta peran seluruh unsur ketenagaan didalam mencapai tujuan pendidikan.

Sementara itu Nasbi (2017: 322) mendefinisikan perencanaan kurikulum merupakan desain kesempatan belajar untuk membina peserta didik ke arah perubahan tingkah laku yang diinginkan dan menilai mengontrol perubahan-perubahan yang terjadi pada diri peserta didik tersebut.

Penulis menyimpulkan bahwasanya perencanaan kurikulum merupakan sebuah analisis yang sistematis

dan rasionalis tentang tujuan, sistem, sumber daya dan unsur yang ada dalam lembaga, kemungkinan pilihan apa yang ditempuh dan strategi yang terbaik untuk digunakan dan ditujukan untuk mencapai tujuan pendidikan. Agar tujuan kurikulum pendidikan tercapai maka semua pihak yang ada dan terkait atadengan sekolah atau lembaga pendidikan atau stakeholder harus terlibat dalam perencanaan kurikulum, baik guru, supervisor, administrator dan yang paling menentukan adalah kepala sekolah sebagai top management.

Pengorganisasian Kurikulum

Siklus yang kedua dalam manajemen kurikulum adalah pengorganisasian kurikulum atau organisasi kurikulum. Organisasi kurikulum (Nasution, 2011: 176) merupakan pola atau bentuk bahan pelajaran. Senada dengan pendapat tersebut Sukiman (2015; 58) menyatakan bahwa organisasi kurikulum adalah suatu pola atau model pengaturan komponen kurikulum yang disusun dan disampaikan kepada peserta didik. Selanjutnya Nasbi (2017: 324) menyatakan bahwa organisasi kurikulum adalah program kurikulum berupa kerangka umum program-program pengajaran yang akan disampaikan kepada peserta didik. Organisasi kurikulum sangat terkait dengan pengaturan bahan pelajaran yang ada dalam kurikulum, sedangkan yang menjadi sumber bahan pelajaran dalam kurikulum adalah nilai budaya, nilai social, aspek siswa dan masyarakat serta ilmu pengetahuan dan teknologi.

Ada beberapa factor yang harus dipertimbangkan dalam organisasi kurikulum (Rusman, 2009: 60), di antaranya berkaitan dengan ruang lingkup (*scope*), urutan bahan (*sequence*), kontinuitas, keseimbangan dan keterpaduan (*integrated*) serta waktu (*time*). Dan unsur yang harus ada dalam organisasi kurikulum (Nasir & Rijal 2021: 42) adalah *pertama*, konsep (apa yang harus dibahas), *kedua*,

generalisasi (kesimpulan), *ketiga*, keterampilan (kemampuan merencanakan organisasi kurikulum dan dijadikan dasar penyusunan program) dan *keempat*, nilai yaitu kepercayaan yang menjadi sentral perilaku. Untuk mengorganisasikan unsur-unsur kurikulum harus memiliki tujuan yang jelas dan konkrit serta menyesuaikan dengan kebutuhan siswa dari segi minat maupun bakatnya.

Ada tujuh cara yang dikemukakan Nasir dan Rijal (2021: 47) dalam reorganisasi kurikulum kembali, yaitu dengan cara reorganisasi melalui mata pelajaran (buku pelajaran), reorganisasi tambah sulam (menambahkan program yang baik yang sesuai dengan tujuan dan kebutuhan dan menghilangkan program yang dianggap kurang baik), reorganisasi dengan analisis kegiatan (diarahkan pada kehidupan nyata), reorganisasi melalui fungsi sosial, reorganisasi survei pendapat, reorganisasi studi kesalahan dan reorganisasi analisis masalah remaja.

Dari berbagai definisi di atas tentang organisasi kurikulum, penulis menyimpulkan bahwasanya organisasi kurikulum adalah penyusunan materi kurikulum, aktifitas yang harus dilakukan serta pengalaman belajar yang didapatkan peserta didik dan pengelompokan konten pelajaran pada tingkat pendidikan guna memudahkan peserta didik memahami materi dan tercapainya penguasaan kompetensi ditetapkan secara efisien.

Pelaksanaan Kurikulum

Langkah yang ketiga dari siklus manajemen kurikulum adalah pelaksanaan atau implementasi kurikulum. Pelaksanaan kurikulum (Wiji, 2016: 8) adalah sebuah tindakan penerapan gagasan, konsep dokumen kurikulum ke dalam bentuk kurikulum pembelajaran yang diaktualkan. Tidak jauh berbeda Wahyu (2018:62)

mengemukakan implemetasi kurikulum merupakan suatu tindakan secara operasional sesuai dengan perencanaan kurikulum yang masih tertulis selanjutnya diaktualisasikan dalam kegiatan pembelajaran. Lebih detail Agus Zaenul Fikri (2013: 39) mengemukakan bahwasanya pelaksanaan kurikulum merupakan sebuah action dari penerapan konsep, ide, program kurikulum ke dalam praktik atau aktivitas. Bahkan lebih lanjut dikatakannya implementasi kurikulum adalah sebuah interaksi antara pendidik (fasiltator) sebagai pengembang kurikulum dengan peserta didik sebagai subjek belajar.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan dapat disimpulkan bahwasanya pelaksanaan atau implementasi kurikulum adalah sebuah aksi untuk menerapkan konsep kurikulum dari sebuah dokumen ke proses pembelajaran aktual. Dalam proses pembelajaran, implementasi kurikulum menurut Hamalik (2012: 173) meliputi kegiatan pendahuluan, kegiatan inti dan kegiatan penutup.

Kesiapan manajemen dan perilaku organisasi, baik kesiapan segenap stakeholder mulai dari pimpinan, staf akademik dan non akademik termasuk daya dukung sistem yang ada merupakan daya dukung yang menentukan dalam implementasi kurikulum yang dirancang.

Menurut Dadang (2009: 195) implementasi kurikulum terdiri dari pelaksanaan kurikulum tingkat sekolah dan pelaksanaan kurikulum tingkat kelas atau mata pelajaran. Untuk pelaksanaan kurikulum tingkat sekokah yang bertanggung jawab adalah kepala sekolah dan untuk pelaksanaan kurikulum tingat kelas atau mata pelajaran ditugaskan kepada guru. Kepala sekolah dituntut untuk menyusun kalender akademik, jadwal pelajaran, tugas dan kewajiban guru dan kegiatan lain yang menunjang pencapaian tujuan kurikulum, sedangkan guru

bertanggung jawab terhadap kegiatan proses belajar mengajar, pembinaan kegiatan ekstrakurikuler dan kegiatan bimbingan belajar serta membantu siswa dalam memecahkan permasalahan yang dihadapi dalam pembelajaran.

Syafaruddin dan Aminuddin (95) menambahkan diantara kegiatan yang harus dilakukan kepala sekolah dalam mengimplentasikan kurikulum di lingkungan sekolah adalah dengan membuat agenda tahunan dan schedule time kegiatan yang dilaksanakan dan memimpin rapat serta membuat rekap statistik dan laporan.

Dalam proses pembelajaran, seorang guru harus membuat dan mempersiapkan rencana pelaksanaan pembelajaran (RPP) yang dikembangkan dengan berpedoman kepada silabus, penjabaran materi baik itu kedalaman dan keluasan, penentuan strategi dan metode pembelajaran, penentuan dan penyediaan alat dan sarana pembelajaran serta penentuan cara dan alat penilaian proses dan hasil pembelajara atau dikenal dengan Lembar Kerja Siswa (LKS), serta setting lingkungan pembelajaran.

Evaluasi Kurikulum

Siklus terakhir atau langkah keempat dari manajemen kurikulum adalah evaluasi kurikulum. Evaluasi kurikulum dilakukan untuk menilai pelaksanaan suatu kurikulum di lembaga pendidikan. Dinn Wahyudin (2014: 27) mengatakan bahwa evaluasi kurikulum adalah suatu usaha sistematis setelah mempertimbangkan informasi (nilai dan arti) tentang suatu kurikulum dalam konteks tertentu. Selanjutnya Sukiman (2015: 196) mengemukakan pengertian evaluasi kurikulum merupakan pencermatan yang tersistem tentang manfaat, kesesuaian, efektivitas dan efisiensi dari suatu kurikulum yang dijalankan. Wina Sanjaya (2015: 341) mendefinisikan evaluasi kurikulum adalah prose

menimbang dan memberi nilai dan arti terhadap suatu kurikulum yang dijalankan. Lebih lanjut berdasarkan Permendikbud 159 Tahun 2014 dijelaskan bahwasanya evaluasi kurikulum merupakan serangkaian kegiatan yang terencana, sistematis dan sistemik dalam mengumpulkan dan mengolah informasi, memberikan pertimbangan dan pengambilan keputusan dalam penyempurnaan kurikulum.

Dari beberapa pendapat yang dikemukakan di atas dapat disimpulkan evaluasi kurikulum adalah serangkaian kegiatan yang sistematis dan sistemik dalam mengumpulkan dan mengolah informasi sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk perbaikan dalam kurikulum yang telah dijalankan.

Ada beberapa tujuan evaluasi kurikulum seperti yang dikemukakan oleh Hamid Hasan sebagai berikut:

1. Menyediakan informasi tentang pelaksanaan pengembangan dan pelaksanaan suatu kurikulum sebagai masukan bagi pengambil keputusan.
2. Menentukan tingkat keberhasilan dan kegagalan suatu kurikulum serta faktor yang berpengaruh dalam lingkungan tertentu.
3. Mengembangkan berbagai alternatif solusi yang dapat dihindarkan dalam perbaikan kurikulum
4. Memahami dan menjelaskan karakteristik suatu kurikulum dan pelaksanaan suatu kurikulum.

Proses yang dilalui oleh seorang evaluator dalam melakukan evaluasi kurikulum seperti yang dikemukakan S. Hamid Hasan dan dikutip oleh Nasir dan Rijal (2021: 76) diantaranya pengkajian terhadap kurikulum, pengembangan proposal evaluasi, pertemuan dan diskusi dengan pengguna jasa evaluasi, revisi proposal, rekrutmen personalia, pengurusan administrasi,

pengorganisasian pelaksanaan, analisis data, penulisan laporan, pembahasan laporan, dan penulisan laporan akhir, dalam konteks ini evaluasi kurikulum akan menghasilkan tindak lanjut. Proses yang ditempuh ini mensyaratkan pengaturan ulang dan penyesuaian kebiasaan cara guru mengajar, cara bekerja dan penjadwalan program kurikulum.

Untuk metode dan teknik yang digunakan dalam evaluasi kurikulum meliputi diskusi, eksperimen, wawancara (jelompok dan pribadi) observasi, kuesioner, kinerja praktis dan catatan resmi. Sedangkan jenis penilaian/ evaluasi (Wina: 2015) dapat dibedakan menjadi dua yaitu tes dan non tes.

Penutup

Manajemen kurikulum merupakan seperangkat proses mengelola kurikulum mulai dari perencanaan kurikulum hingga evaluasi kurikulum. Sebuah kurikulum yang baik adalah kurikulum yang mampu menjawab kebutuhan masyarakat serta tantangan jaman dengan mengikuti perkembangan ilmu dan teknologi. Kegagalan dalam mengelola kurikulum berakibat fatal dan berimbas pada kegagalan dalam dunia pendidikan. Oleh karena itu setiap penanggung jawab dan stakeholder pendidikan harus mempunyai visi yang sama dan tekad yang konsisten dalam mengelola sebuah kurikulum.

Daftar Pustaka

- Ismainar, Hetty. (2018), *Manajemen Unit Kerja*, Yogyakarta: Deepublish, , h. 48
- Syamsuddin, “Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen dalam meningkatkan Mutu Pendidikan”, dalam *Jurnal Idaarah* edisi no. 1 Vol. 1. Juni 2017
- Schubert, William H, (1986), *Curriculum: Perspektive, Pradigm, and Possibility*, New York: Mc millan Publishing Company.
- Sukiman. (2015). *Pengembangan Kurikulum Perguruan Tinggi*, Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Wahyudin, Dinn. (2014). *Manajemen Kurikulum*, Bandung, Remaja Rosdakarya.
- Sukmadinata, Nana Syaodih, (2019). *Pengembangan Kurikulum : Teori dan Praktik*, Bandung Remaja Rosdakarya.
- Hamalik, Oemar. (2006) *Kurikulum dan Pembelajaran*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hamalik, Oemar, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, Jakarta. Remaja Rosdakarya, 2008
- E. Mulyasa, (2006) *Manajemen Berbasis Sekolah, Konsep, Strategi, dan Implementasi* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Wallis, Tommy and Teresa Voltz, (2015) *Curriculum Management Plan*, North Texas Avenue: Bryan Independent School District, may
- Uno, Hamzah B., et all (2018), *Pengembangan Kurikulum: Rekayasa Pedagogik dalam Pembelajaran*. Depok: PT RajaGrafindao Persada.
- Hakim, Abdul, Nani Herlina (2018), Manajemen Kurikulum Terpadu di Pondok Pesantren Modern Daarul Huda Banjar, *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam Vol. 6, No. 1, 2018*
- Rusman, *Manajemen Kurikulum* (2011). Yogyakarta: Deepublish

- Siti Julaiha, Ishmatul Maula (2018) Implementasi Manajemen Madrasah Adiwiyata di MAN 1 Samarinda, *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* Volume 3, Nomor 2, November 2018
- Wiji Hidayati, Implementation of Curriculum 2013 in Primary School Sleman Yogyakarta dalam *IOSR Journal of Research & Methode in Education (IOSRJRME)* Vol. 6, Issue 2 Ver. II (Mar-Apr. 2016)
- Wahyu Bagja Sulfemi (2018) *Manajemen Kurikulum di Sekolah*, Bogor, Visi Nusantara Maju
- Dadang Suharadan dkk, 2009. *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfa Beta.
- S. Hamid Hasan, 2009. *Evaluasi Kurikulum*. Bandung. Remaja Rosdakarya

Profil Penulis



Siti Julaiha, lahir di Amuntai, 9 Oktober 1977, anak keenam dari tujuh bersaudara dari pasangan Bapak (Alm) H. Thalhah dan Ibu Hj. Atiah. Menikah dengan Imtiqa, S.Ag., MH pada tahun 2004 dan dikaruniai 2 orang anak yaitu Welny Muhammad Zamzami dan Weidad Nur Faezah.

Menempuh pendidikan dari Taman Kanak-sampai ke tingkat SLTA (MAN 1 Amuntai di tempuh di kota Amuntai. Pendidikan Sarjana (S1) di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Antarasari Banjarmasin jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI) FTIK dan lulus tahun 2000 dengan sebagai lulusan terbaik dengan predikat *Cumlaude*. Pada tahun 2001 melanjutkan pendidikan Program Magister (S2) di Program Studi Manajemen Pendidikan (MP) Universitas Negeri Yogyakarta (UNY) dan lulus tahun 2003. Pendidikan Program Doktor (S3) dilanjutkan pada tahun 2015 di program Studi Manajemen Pendidikan Universitas Mulawarman dan selesai pada tahun 2020, dengan IPK 3, 81.

Pada tahun 2005 diangkat PNS sebagai dosen di Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta, dan tahun 2011 mutasi ke IAIN Samarinda sebagai dosen tetap di Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan (FTIK). Selain sebagai dosen, penulis juga menjabat sebagai ketua program studi Manajemen Pendidikan Islam IAIN Samarinda dan aktif sebagai pengurus wilayah Muslimat NU Kalimantan Timur

Selain sebagai peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini. Diantara buku yang sudah dihasilkan Penanggulangan kenakalan Remaja (Studi atas Teori Etika Ibnu Miskawaih) dan Pengambilan Keputusan Pimpinan Perguruan Tinggi dalam Tata Kelola Dosen .

Email Penulis: siti.julaiha78@gmail.com

MANAJEMEN KEUANGAN PENDIDIKAN ISLAM

Drs. M. Muhsin Ks, M.Ag.

Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang

Pendahuluan

Lembaga pendidikan dari semua jenjang pendidikan mulai dari prasekolah, sekolah sampai perguruan tinggi merupakan entitas organisasi yang dalam operasionalnya memerlukan dan membutuhkan uang (money) untuk menggerakkan semua sumber daya (resource) yang dimilikinya Arwidayanto, 2017:1). Dalam penyelenggaraan pendidikan, pembiayaan keuangan merupakan potensi yang sangat menentukan keberhasilan layanan pendidikan dan merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam kajian manajemen pendidikan (Baharuddin, 2021 : 125). Urgensi komponen keuangan dan pembiayaan pendidikan merupakan komponen produktif dan strategis yang menentukan terlaksananya layanan pendidikan (D. Arkon, 2015: 28). Sebagaimana hasil kajian Sudarmanto (2009) yang menjelaskan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan biaya sosial (social cost) dan biaya pribadi (privat cost) yang digunakan untuk membiayai pendidikan terhadap kualitas pelaksanaan pembelajaran, dan prestasi belajar siswa. Dengan kata lain setiap layanan yang dilakukan lembaga pendidikan tentu memerlukan

biaya, baik itu disadari maupun yang tidak disadari. Komponen pembiayaan ini perlu dikelola sebaik-baiknya, agar uang yang diperoleh dapat dimanfaatkan secara optimal untuk menunjang tercapainya tujuan pendidikan (Zaini,2011:141). Dalam konteks ini, Mujammil Qomar berpendapat bahwa keuangan adalah segalanya dalam memajukan suatu lembaga pendidikan. Tanpa dukungan finansial yang cukup, manajer lembaga pendidikan tidak bisa berbuat banyak dalam upaya memajukan lembaga pendidikan yang di pimpinnya. Dalam undang-undang Sistem Pendidikan nomor 20 tahun 2003 (Baharuddin,2021:218) pasal 46 ayat 1 dinyatakan bahwa pendanaan pendidikan menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Selanjutnya pada pasal 49 ayat 3 juga dinyatakan bahwa dana pendidikan dari pemerintah dan pemerintah daerah untuk satuan pendidikan diberikan dalam bentuk hibah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Mujamil, 2007:163).

Dari hasil penelitian Puslitbang Pendidikan Agama dan Keagamaan tahun 2006 tentang pembiayaan pendidikan di madrasah menyebutkan bahwa kesulitan yang dihadapi madrasah dalam pengelolaan pembiayaan pendidikan ternyata berawal dari persoalan penggalian dana itu sendiri. Kendala utamanya adalah karena terbatasnya sumber dana yang dapat digali. Selama ini sumber dana utama operasional masdarasah, rata-rata diperoleh dari iuran SPP siswa. Sumber dana ini merupakan sumber dana tetap, meskipun secara nominal sebenarnya jumlah dana yang dapat dikumpulkan tidak seberapa, mengingat kebanyakan madrasah berada di pinggiran kota/pedesaan dan melayani pendidikan bagi siswa yang berasal dari keluarga tingkat ekonomi kurang mampu; seperti petani, buruh, dan pegawai rendah lainnya. (Kemenag RI, 2006:11).

Madrasah memperoleh pemasukan dari komponen SPP dalam jumlah yang tidak besar karena madrasah sendiri harus menetapkan besaran biaya SPP yang sesuai dengan kondisi sosial ekonomi masyarakat di mana ia berada. Namun hal ini sudah mengalami perubahan seiring dengan kebijakan dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) yang diberikan kepada seluruh Sekolah Dasar dan Menengah (Tasmilah, 2019:17). Namun hal ini tetap saja tidak bisa menutup pembiayaan pendidikan yang diperlukan. Sumber pemasukan dana lainnya adalah bantuan yang diberikan masyarakat berupa zakat, infak, dan shadaqah (ZIS). Sumber dana ini terbilang tidak tetap. Selain itu, jumlah dan keberadaannya tidak dapat dipastikan (Masdar,2004:19). Ini dapat dimengerti, mengingat masalah pengelolaan zakat dan peruntukannya sendiri. Bantuan lain yang bersifat insidental adalah bantuan yang diberikan oleh pemerintah dan pemerintah daerah.

Sebagaimana halnya dengan ZIS, bantuan pemerintah dan pemerintah daerah, seperti Dana Alokasi Khusus, Dana Imbal Swadaya, BOMM, BOP, BKG, dan BKS, selain lebih bersifat insidental dan tidak menyeluruh, juga tidak seluruh madrasah memperolehnya. Biasanya, berbagai bantuan tersebut diperoleh setelah madrasah mengajukan permohonan kepada pemerintah daerah. Selanjutnya, dalam berbagai kasus yang terjadi di berbagai daerah, hanya beberapa madrasah tertentu yang mendapatkannya. Dalam hal ini, faktor kedekatan unsur penyelenggara madrasah dengan pihak pemerintah daerah sangat berpengaruh terhadap kelancaran bantuan tersebut. Adapun madrasah yang tidak memiliki akses kepada pihak-pihak tertentu sangat sulit mendapatkannya (Syafi'ie,2020:4). Di sisi lain, persoalan SDM yang bisa dikatakan belum memadai, selain keterbatasan pengetahuan mengenai sirkulasi dan pengaturan mengenai anggaran dalam pembiayaan,

merupakan suatu kekurangan yang menyebabkan tidak adanya analisis yang panjang mengenai, bagaimana, mengapa, dan seperti apa pembiayaan itu dilakukan. Hal ini diperparah dengan ketertutupan akses yang menyebabkan tidak adanya usaha untuk mencari dan mengembangkan peluang. Alhasil, lembaga bersifat eksklusif, hanya mengandalkan dana dari pemerintah. Masalah lain yang biasanya muncul ialah daya dukung masyarakat sekitar yang rendah (Mukhaer,2014:4). Padahal, hal ini sangat penting mengingat masyarakat sebagai partisipan dan pendorong ke arah suksesti program lembaga pendidikan. Keberadaannya sangat penting guna menunjang pembiayaan pendidikan (Munir, 2013:234).

Keuangan pendidikan menitikberatkan pada upaya pendistribusian benefit pendidikan dan beban yang harus ditanggung masyarakat. Biaya secara sederhana adalah sejumlah nilai uang yang dibelanjakan atau jasa pelayanan yang diserahkan pada peserta didik. Keuangan pendidikan berhubungan dengan distribusi beban pajak dalam berbagai jenis pajak kelompok manusia serta metode pengalihan pajak ke lembaga pendidikan. Hal yang sangat penting dalam keuangan pendidikan adalah berupa besar uang yang harus dibelanjakan, dari mana sumber uang yang diperoleh, dan kepada siapa uang harus dibelanjakan. Kendala serius yang dialami oleh lembaga pendidikan Islam terkait dengan manajemen keuangan pendidikan (Munir,2013:223).

Dalam tataran yang berkaitan dengan perencanaan, sosialisasi program, pengadaan fasilitas, pelaksanaan, supervisi, evaluasi, serta instrumen pendukung pendidikan lainnya, hampir semuanya membutuhkan biaya, baik secara langsung maupun tidak. Lebih dari itu, dalam upaya suksesti berbagai agenda pendidikan, baik secara langsung maupun tidak, baik oleh pemerintah

maupun pihak swasta, pembiayaan menjadi salah satu – meskipun bukan satu-satunya– faktor yang mempengaruhi hasilnya. Sependapat maupun tidak, biaya adalah pendorong lajunya berbagai program untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, secara aplikatif, penyelenggaraan pendidikan membutuhkan biaya.

Faktor lain adalah pengelolaan pendidikan di lembaga pendidikan Islam sengan segala aktivitasnya senantiasa memerlukan sarana dan prasarana yang mendukung untuk proses pengajaran, layanan, pelaksanaan program, dan kesejahteraan para guru dan karyawan yang selalu harus terepenuhi. Semua itu memerlukan biaya yang tidak sedikit dan murah. Bagaimana, lembaga pendidikan Islam mampu mengelola masalah keuangannya. Sudah tentu dari keterbatasan dana menuntut lembaga pendidikan untuk kreatif, peka terhadap peluang, membangun relasi, serta mengelola dana yang ada dengan baik.

Untuk itulah dibutuhkan manajemen keuangan yang baik, dibutuhkan kesesuaian belanja lembaga dengan rencana, pengawasan dan pertanggung jawaban, manajemen dengan baik perlu dilakukan. Dalam tulisan ini akan dibahas lebih lanjut berkenaan dengan konsep manajemen keuangan lembaga Islam.

Pengertian Manajemen Keuangan Pendidikan Islam

Manajemen Keuangan adalah aktivitas pemilik dan manajemen perusahaan untuk memperoleh sumber modal yang semurah-murahnya dan menggunakannya seefektif, seefisien, dan seproduktif mungkin untuk menghasilkan laba (Dimock,1992:4). Pengertian tentang manajemen keuangan pendidikan Islam dapat juga kita artikan dengan sejumlah kegiatan yang berhubungan dengan pengadaan keuangan, pemanfaatan keuangan

hingga pertanggung jawaban keuangan dengan harapan tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Senada dengan pandangan Nanang Fattah, pembiayaan pendidikan adalah sejumlah uang yang dihasilkan dan dimanfaatkan untuk membiayai kebutuhan pendidikan, seperti gaji guru, pengadaan sarana dan prasarana, peningkatan profesionalitas guru, kegiatan ekstrakurikuler, kegiatan supervisi pendidikan dan lain-lain (Molyana,2016:78). Sedangkan Sulistiyorini mengartikan manajemen keuangan dalam arti sempit yang berarti pembukuan. Sementara itu dalam arti luas manajemen keuangan berarti pengurusan dan pertanggung jawaban dalam menggunakan keuangan baik kepada masyarakat, pemerintah daerah, maupun kepada pemerintah pusat, dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, sampai kepengawasan dan pertanggung jawaban keuangan (Sulistiyorini,2006,98).

Manajemen keuangan di lembaga pendidikan Islam berkenaan dengan kiat lembaga Islam dalam menggali dana, mengelola dana, pengelolaan keuangan dikaitkan dengan program tahunan lembaga, cara mengadministrasikan dana lembaga pendidikan, dan cara melakukan pengawasan, pengendalian serta pemeriksaan. Inti dari manajemen keuangan adalah pencapaian efisiensi dan efektivitas (Tho'in,2017:168). Oleh karena itu, disamping mengupayakan ketersediaan dana yang memadai untuk kebutuhan pembangunan maupun kegiatan rutin operasional di lembaga pendidikan Islam, juga perlu diperhatikan faktor akuntabilitas dan transparansi setiap penggunaan keuangan baik yang bersumber pemerintah, masyarakat dan sumber-sumber lainnya (Siagian,2001:120). Dengan demikian manajemen keuangan pendidikan Islam dapat dimaknai sebagai rangkaian aktivitas yang terdiri dari perencanaan, pembukuan, pembelanjaan, pengawasan,

dan pertanggung jawaban lembaga pendidikan Islam (Depdikbud,2003:34).

Sumber Keuangan Pendidikan Islam

Dalam konteks keindonesiaan ada beberapa regulasi yang sudah ditetapkan, yaitu;

- a. UUSPN nomor 20 tahun 2003, Pasal 46 menyatakan bahwa pendanaan pendidikan menjadi tanggung jawab bersama antara pemerintah, pemerintah daerah, dan masyarakat. Pada BAB III dijelaskan tentang prinsip penyelenggaraan pendidikan yaitu; Pasal 4 menyatakan (1) pendidikan diselenggarakan secara demokratis dan berkeadilan serta tidak diskriminatif dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia, nilai keagamaan, nilai kultural, dan kemajemukan bangsa. Pasal 5 menyatakan (1) Setiap warga negara mempunyai hak yang sama untuk memperoleh pendidikan yang bermutu. Pasal 11 mengungkapkan (1) pemerintah dan pemerintah daerah wajib memberikan layanan dan kemudahan serta menjamin terselenggaranya pendidikan yang bermutu bagi setiap warga negara tanpa diskriminasi.
- b. Pemerintah dan pemerintah daerah wajib menjamin tersedianya dana guna terselenggaranya pendidikan bagi setiap warga negara yang berusia tujuh sampai dengan lima belas tahun. Pasal 25 dan 33 UU No. 2 tahun 1989, pasal 25 ayat 1 butir 1 berbunyi bahwa setiap peserta didik berkewajiban ikut menanggung biaya penyelenggaraan pendidikan, kecuali bagi peserta didik yang dibebaskan dari kewajiban tersebut sesuai dengan peraturan yang berlaku. Sedangkan dalam pasal 33 disebutkan, pengadaan dan pendayagunaan sumber daya pendidikan dilakukan oleh pemerintah, masyarakat, dan atau keluarga peserta didik.

- c. PP. No. 39 tahun 1992 tentang peran serta masyarakat dalam pendidikan nasional pasal 1 menyatakan bahwa masyarakat diperlakukan sebagai mitra pemerintah yang peranannya diharapkan tetap bertumpu kepada prinsip persamaan, pemerataan, dan keadilan dalam memperoleh kesempatan mengikuti pendidikan.
- d. PP No. 48 tahun 2008 menyebutkan tentang pendanaan pendidikan bersumber dari anggaran pemerintah pusat, anggaran pemerintah daerah, dan dari masyarakat (baik dari orang tua/wali siswa maupun dari pihak lain dalam bentuk sumbangan/hibah maupun biaya penyelenggaraan pendidikan yang diselenggarakan masyarakat).

Menurut Umi Zulfa, dari sejumlah regulasi di atas menunjukkan masih menyisakan persoalan. Seharusnya pendidikan menjadi tanggung jawab penuh negara dan wajib menyediakan untuk warga negaranya. Sebagai barang privat, seluruh kebutuhan pendidikan, termasuk pendanaan menjadi tanggung jawab masyarakat. Pemerintah (negara) Indonesia masih menanggung pembiayaan pendidikan, namun berupaya menggandeng tangan masyarakat agar ikut bertanggung jawab dalam hal pembiayaan pendidikan. Jadi berdasar pada regulasi, negara dan masyarakat bersama-sama bertanggung jawab untuk menanggung biaya pendidikan. Hanya saja, secara yuridis formal pemerintah hanya sanggup mengalokasikan anggaran pendidikan sebesar 20% dari APBN, sehingga menuntut adanya peran serta masyarakat untuk menutupi kekurangan dari alokasi 20% tersebut (Zahro,2012:24).

Dengan demikian pentingnya masyarakat (umat Islam Indonesia) melihat potensi dirinya sebagai sumber pembiayaan pendidikan yang kaya dan melimpah serta cukup tersedia secara berkelanjutan. Dalam rangka

mewujudkan potensi besar tersebut, dibutuhkan alat/tool berupa konsep yang memungkinkan untuk menggalinya dan relatif sudah berhasil dilaksanakan di negara maju. Filantropi Islam (zakat, infak, sadakah, dan wakaf) memiliki nilai kepedulian sosial, termasuk kepedulian dalam pendidikan menjadi salah satu solusi bagi pembukaan sumber pendanaan pendidikan.

a. Zakat

Zakat merupakan sebuah kewajiban untuk dan bagi orang-orang tertentu. Zakat dapat dijadikan sebagai sumber pembiayaan pendidikan. Dari delapan mustahik di atas, pihak yang memiliki peluang masuk dalam pembahasan ini adalah kelompok fakir, miskin, dan fi sabilillah.

b. Wakaf

Wakaf sebagai salah satu alternatif sumber pembiayaan pendidikan,

c. Infak

Infak memiliki peluang besar untuk bisa dijadikan sebagai sumber pembiayaan pendidikan yang potensial.

d. Sedekah

Selain zakat, wakaf dan infak sebagai sumber pembiayaan pendidikan yang ada dalam Islam, adalah sadakah.

Terdapat banyak potensi yang bisa dimanfaatkan dalam rangka mencerdaskan bangsa. Potensi yang dimiliki umat Islam adalah potensi Ziswa (zakat, infak, sadakah, wakaf, hibah, dan sejenisnya). Potensi besar ini jika dikelola dengan baik oleh institusi pendidikan bersama masyarakat akan menghasilkan tidak hanya tercukupinya kebutuhan pendidikan yang bermutu, tetapi juga

menghidupkan ekonomi masyarakat (Baharuddi,2021:50). Inilah konsep yang bisa dikembangkan sedemikian rupa dalam pembiayaan pendidikan berbasis umat Islam di Indonesia yang dapat dikelola sehingga tersedia melimpah dan berkelanjutan.

Manajemen Keuangan Islam

Kegiatan manajemen keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan Islam perlu memerhatikan sejumlah prinsip, antara lain, 1) hemat, tidak mewah, efisien dan sesuai dengan kebutuhan teknis yang diisyaratkan dalam regulasi dan kebijakan yang berlaku, 2) terarah dan terkendali sesuai dengan rencana, program atau kegiatan lembaga pendidikan, 3) keharusan penggunaan kemampuan atau hasil produksi dalam negeri sejauh hal ini memungkinkan, 4) transparansi sebagai implikasi dari keterbukaan informasi publik, 5) penguatan partisipasi publik atau masyarakat.

Di samping itu prinsip-prinsip dalam manajemen keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan di Indonesia di atur dalam Undang- undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pasal 48 menyatakan bahwa pengelolaan dana pendidikan berdasarkan pada prinsip keadilan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas publik. Hubungan di antara prinsip-prinsip manajemen keuangan lembaga pendidikan. Pembiayaan menjadi salah satu unsur utama dalam manajemen pendidikan. Manajemen pembiayaan pendidikan merupakan salah satu komponen yang sangat penting dalam penyelenggaraan pendidikan. Hampir tidak ada upaya pendidikan yang mengabaikan peranan biaya, sehingga dapat dikatakan bahwa tanpa biaya, proses pendidikan tidak akan berjalan. Biaya dalam pendidikan meliputi biaya langsung (direct cost) dan biaya tidak langsung (indirect cost). Biaya langsung adalah segala pengeluaran yang secara langsung menunjang

penyelenggaraan pendidikan. Biaya tidak langsung adalah pengeluaran yang tidak secara langsung menunjang proses pendidikan tetapi memungkinkan proses pendidikan tersebut terjadi disekolah, misalnya biaya hidup peserta didik, biaya transportasi ke sekolah, biaya jajan, biaya kesehatan, dan harga kesempatan (opportunity cost) (Rusdiana:222).

Secara sederhana biaya pendidikan mengaju pada besaran pemasukan dan pengeluaran yang saling berkaitan dalam mencapai tujuan pendidikan. Keterkaitan antara anggaran pendapatan atau penerimaan lembaga pendidikan dari sumber-sumber pembiayaan dengan anggaran pengeluaran menjadi faktor penting dalam menyelenggarakan pendidikan. Bila anggaran pemasukan mencukupi dan lebih tinggi dari biaya pengeluaran dapat memungkinkan terjadinya peningkatan kualitas pendidikan begitupun sebaliknya. Dengan demikian pembiayaan pendidikan secara sederhana dapat diartikan sebagai ongkos yang harus tersedia dan diperlukan dalam menyelenggarakan pendidikan dalam rangka mencapai visi, misi, tujuan, sasaran, dan strategisnya. Pembiayaan pendidikan tersebut diperlukan untuk pengadaan gedung, infrastruktur dan peralatan belajar mengajar, gaji pendidik, gaji karyawan dan sebagainya (Nata,2010:219). Dalam perspektif Islam pembiayaan pendidikan merupakan segala aktivitas penggalian potensi umat berkenaan dengan sumber dana dan pendaayagunaannya bagi kemaslahatan pendidikan agar tujuan pendidikan Islam yang sudah ditetapkan bisa berjalan dengan efektif dan efisien.

a. Perencanaan Keuangan

Penyusunan rencana keuangan operasional kegiatan pendidikan yang dinyatakan secara kuantitatif berupa besaran satuan uang yang dijadikan sebagai pedoman

dalam melaksanakan kegiatan pendidikan dalam kurun waktu tertentu. Dalam rancangan keuangan senantiasa terdiri dari sisi penerimaan dan sisi pengeluaran, pada sisi pengeluaran dapat di kelompokkan menjadi biaya langsung dan tidak langsung. Sedangkan sisi penerimaan berkaitan dengan sumber-sumber biaya untuk itulah perlu melakukan identifikasi terkait kebutuhan, penetapan prioritas kebutuhan, potensi yang dimiliki, termasuk didalamnya perencanaan menghimpun dana pemasukan lain dalam jangka pendek dan jangka panjang. Fungsi penganggaran keuangan pendidikan adalah sebagai alat untuk perencanaan dan pengendalian, disamping itu pula dapat menjadi alat bantu bagi pimpinan dalam mengarahkan dan memajukan lembaga (Wahid, 2020:4). Dengan demikian anggaran dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu lembaga pendidikan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Dalam penyajian rencana keuangan biaya dibuat lebih terperinci dan lengkap agar memberikan gambaran yang jelas bagi semua pihak terkait serta mudah dilaksanakan sehingga dapat dievaluasi dengan cepat dan tepat (Musa, 2003:14). Rancangan keuangan pendidikan biasanya dibuat per tahun dengan rincian waktu sesuai dengan jadwal kegiatan lembaga pendidikan yang mengacu pada capaian lembaga yang tertuang dalam rencana strategis sekolah atau lembaga yang bersangkutan. Adapun tahapan-tahapan dalam penyusunan anggaran adalah 1) Mengidentifikasi kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan selama periode anggaran. 2) Mengidentifikasi sumber-sumber yang dinyatakan dalam uang, jasa, dan barang. 3) Semua sumber dinyatakan dalam bentuk uang sebab anggaran pada dasarnya merupakan pernyataan finansial.

4)Memformulasikan anggaran dalam bentuk format yang telah disetujui dan dipergunakan oleh instansi tertentu. 5) Menyusun usulan anggaran untuk memperoleh persetujuan dari pihak yang berwenang. 6) Melakukan revisi usulan anggaran. 7) Persetujuan revisi usulan anggaran. 8) Pengesahan anggaran Fattah, 2000:50).

b. Pelaksanaan Anggaran Biaya

Anggaran keuangan lembaga pendidikan yang telah di sahkan akan direalisasikan dalam bentuk berjalannya proses pendidikan dengan baik. Seluruh aktivitas lembaga pendidikan Islam dengan komponen-komponenya bekerja dengan merujuk pada anggaran yang ada. Agar pelaksanaan anggaran dapat berjalan dengan baik, maka di perlukan adanya pola pencairan keuangan lembaga yang disepakati bersama. Setiap lembaga memiliki mekanisme dan prosedur pencairan biaya yang berbeda-beda. Namun tujuannya adalah bagaimana pelaksanaan anggaran dapat berjalan dengan baik. Dalam pelaksanaan anggaran di butuhkan adanya pembukuan yang dilakukan oleh seorang bendahara. Seorang bendahara atau bagian keuangan akan melakukan pencatatan atas seluruh arus kas sekolah baik penerimaan dan pengeluaran yang disertai dengan bukti kwitansi. Semua aktivitas lembaga pendidikan yang berkenaan dengan keuangan baik besar maupun kecil harus tercatat dengan benar guna menghindari adanya penyalahgunaan atau penyimpangan terhadap anggaran biaya yang telah ditetapkan

c. Pengawasan Keuangan

Tahapan manajemen keuangan yang ketiga adalah pengawasan dan evaluasi. Pengawasan keuangan dilakukan untuk mengukur, menganalisa, dan

menilai alokasi biaya dan tingkat realisasinya. Dengan adanya pengawasan keuangan diharapkan mampu mengetahui tingkat efektivitas dan efisiensi dari penggunaan sumber dana yang tersedia (Baharuddi,2021:53). Pengawasan merupakan upaya-upaya sistematis untuk menetapkan standar prestasi kinerja berdasarkan tujuan perencanaan untuk mendesain sistem umpan balik informasi, membandingkan prestasi sesungguhnya dengan standar yang telah ditetapkan, serta mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan dalam rangka memastikan seluruh sumber daya yang dimiliki telah digunakan untuk mencapai tujuan sekolah. Secara sederhana proses pengawasan yang dilakukan oleh pengawas atau tim adalah memperhatikan standar operasional prosedur anggaran keuangan lembaga, lalu memonitor pelaksanaannya apakah berjalan dengan baik atau tidak, bila ada penyimpangan maka pegawai memberikan rekomendasi kepada pimpinan untuk diambil tindakan penyelesaian (Partadireja,1985:52). Langkah-langkah atau tahapan yang harus dilakukan dalam proses pengawasan adalah 1) Penetapan standar atau patokan yang dipergunakan berupa ukuran kuantitas, kualitas, biaya, dan waktu. 2) Mengukur dan membandingkan antara kenyataan yang sebenarnya dengan standar yang telah ditetapkan. 3) Mengidentifikasi penyimpangan (deviasi). 4) Menentukan tindakan perbaikan atau koreksi yang kemudian menjadi materi rekomendasi (Baharuddin,2021:67).

Pengawasan dan evaluasi yang dilakukan meliputi pemeriksaan arus kas lembaga secara keseluruhan baik penerimaan maupun pengeluaran dan pemeriksaan pengurusan barang untuk keperluan lembaga serta pengawasan pada proses ganti rugi dan audit (Sulistiyorini,2009:30). Pengawasan atas

pembiayaan lembaga ini menjadi sangat penting dilakukan mengingat biaya tersebut harus dapat dipertanggungjawabkan. Keberlangsungan proses pendidikan sangat tergantung pada kemampuan manajemen lembaga pendidikan guna menjaga kepercayaan.

Daftar Pustaka

- Abuddin Nata, *“Ilmu Pendidikan Islam”*, (Jakarta: Kencana, 2010).
- Ace Partadiredja, *“Mencari Ekonomi Islam”*, (Yogyakarta, 1985).
- Ahmad Munir, *“Manajemen Pembiayaan Pendidikan dalam Persepektif Islam”*, (Jurnal At Tadib, Vol. 8, No. 2, Desember 2013).
- Ahmad Munir, *“Manajemen Pendidikan dalam Perspektif Islam”*, (Jurnal Ta’dib, Vol. 8, No. 2, Desember 2013).
- Arwidayanto, dkk, *“Manajemen Keuangan dan Pembiayaan Pendidikan: Program Pendidikan untuk Rakyat (PRODIRA) Akselerasi Pemerataan dan Peningkatan Jenjang Layanan Pendidikan di Provinsi Gorontalo”*, (Bandung: Widya Pajajaran, 2017).
- Baharuddin dan Moh. Makin, *“Manajemen Pendidikan Islam”*, (Malang, UIN Maliki Press, 2010).
- Dimock, ME. dkk. *“Administrasi Negara”*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1992).
- Dedy Akdon, *“Manajemen Pembeayaan Pendidikan”*, (Bandung, Remaja Rosda Karya, 2015).
- Departemen Pendidikan Nasional, *“Manajemen Keuangan: Materi Pelatihan Terpadu Untuk Kepala Sekolah”*, (Jakarta: Dirjen Dikdasmen, Direktorat Pendidikan Lanjutan Tingkat Pertama, 2003).
- Faisol Musa, *“Pembeayaan Penddidikan Islam Abad ke XXI: Analisa Terhadap UU No. 20. Thn 2003”*.
- Fatkhul Wahid, *“Menanti Respon Negara”*, (Republika, Mei 2020).
- Masdar F. Mas’udi, *“Reinterpretasi Pendayagunaan ZIZ Menuju Efektivitas Pemanfaatn Zakat Infak Sedekah”*, (Jakarta, Piramedia, 2004).
- Muhammad Syafi’ie El-Bantani, *“Filantropi Dan Kapitalisme”*, (Republika, 23 Oktober 2020).

- Muhammad Tho'in, "*Pembeayaan Pendidikan Melalui Sektor Zakat*", (Al-Amwal, Vol. 9, No.2 Tahun 2017).
- Mukhaer Pakkanna, "*Intoleransi Ekonom*", (Republika, 24 Februari 2017).
- Mujamil Qomar, "*Manajemen Pendidikan Islam*" (Jakarta: Erlangga, 2007)
- Mulyono, "*Konsep Pembiayaan Pendidikan*", (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2016).
- Nanang Fattah, "*Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*", (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2000).
- Rusdiana, "*Pengelolaan Pendidikan*", (Bandung: Pustaka Setia, 2015).
- Sulistiyorini, "*Manajemen Pendidikan Islam*", (Yogyakarta: Elkaf, 2006).
- Sulistiyorini, "*Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, strategi, dan Aplikasi*", (Yogyakarta: Teras, 2009).
- Sondang P. Siagian, "*Audit Manajemen*", (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2001).
- Tasmilah, "*Anak Dalam Pusaran Kemiskinan*", (Republika, 26 Juli 2019).
- Tim Kemenag, penelitian Puslitbang Pendidikan Agama Dan Keagamaan tahun 2006.
- Umi Zulfa, "*Pembiayaan Pendidikan Berbasis Potensi Umat*", (Jurnal Pendiikan, Vol. XVII No. 2 2012/1433).

Profil Penulis



M. Muhsin Ks.

Penulis lahir di Demak, 11 Juni 1951, adalah Dosen Prodi Komunikasi dan Penyiaran Islam (KPI) Fak. Agama Islam Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang. Lulus dari Fakultas Syari'ah Unhasy Tebuireng tahun 1977, dan Program Pascasarjana S2 Prodi PAI IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun 1993. Dari tahun 1998-2001 menjabat Ketua LP3M, dan tahun 2002-2011 menjabat Sekretaris Program Pascasarajan, kemudian pada tahun 2011- sekarang menjabat Wakil Rektor 2 di Universitas Hasyim Asy'ari Tebuireng Jombang

MANAJEMEN SARANA DAN PRASARANA LEMBAGA PENDIDIKAN

Prof. Dr. H. Jaja Jahari, M.Pd

UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Salah satu komponen penting dalam proses pendidikan, dan sangat menentukan mutu pendidikan ialah sarana dan prasarana pendidikan yang memadai. Sarana dan prasarana pendidikan merupakan hal yang perlu mendapatkan perhatian serius, termasuk dalam hal pengelolaannya. Pengelolaan sarana dan prasarana pendidikan akan membantu lembaga pendidikan menjadi lebih tertata dengan baik.

Konsep Manajemen Sarana Prasarana Pendidikan

Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu. G.R. Terry (2005:4) menyatakan bahwa *management is a distinct process consisting of activities of planning, organizing, actuating and controlling, performed to determine and accomplish stated objectives with the use of human beings and other resources*. Maksudnya bahwa manajemen merupakan satu proses yang khas yang terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-

sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.

Jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan. Ada kaitan yang erat antara organisasi, administrasi dan manajemen. Administrasi dan manajemen tidak dapat dipisahkan dan harus merupakan suatu kesatuan, hanya saja kegiatannya yang dapat dibedakan sesuai dengan perbedaan kedua wawasan. Administrasi lebih sempit dari manajemen, dalam administrasi tercakup dalam manajemen. Secara spesifik administrasi merupakan satu bidang dari manajemen sebab manajemen terdiri dari enam bidang, yakni produksi (*production*), pemasaran (*marketing*), pembiayaan (*financial*), personal, *human relation* dan *administrative management*.

Dalam pengertian lain manajemen sering maknai sebagai ilmu, kiat, dan profesi. Luther Gulick, menyebutkan manajemen sebagai ilmu karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Follet mengatakan manajemen sebagai kiat, karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan dalam tugas. Sedangkan manajemen dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer dan para profesional dituntun oleh suatu kode etik (Fattah, 2003:1).

Sementara itu, sarana pendidikan adalah peralatan dan perlengkapan yang secara langsung dipergunakan dan menunjang proses pendidikan, khususnya proses belajar mengajar, seperti gedung, ruang kelas, meja, kursi, serta alat-alat dan media pengajaran. Adapun yang dimaksud dengan prasarana pendidikan adalah fasilitas yang secara tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan atau pengajaran, seperti halaman, kebun,

taman, sekolah islam, jalan menuju sekolah islam, tetapi jika dimanfaatkan secara langsung untuk proses belajar mengajar, seperti taman sekolah islam untuk pengajaran biologi, halaman sekolah islam, sebagai sekaligus lapangan olah raga, komponen tersebut merupakan sarana pendidikan (Mulyasa, 2007: 49). Menurut buku pedoman penjaminan mutu akademik Universitas Indonesia, sarana pendidikan merupakan segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat/media dalam mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan prasarana pendidikan merupakan perangkat penunjang utama suatu proses atau usaha pendidikan agar tujuan pendidikan tercapai.

Tim Penyusun Pedoman Pembukuan Media Pendidikan (TP3MP) Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan (Depdikbud) menyebutkan bahwa yang dimaksud dengan sarana pendidikan adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar, baik yang bergerak maupun yang tidak bergerak agar pencapaian tujuan pendidikan dan berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien. Arti sarana seringkali disamakan dengan kata fasilitas. Lebih luas fasilitas diartikan sebagai segala sesuatu yang dapat memudahkan dan melancarkan pelaksanaan sesuatu usaha. Usaha ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Jadi dalam hal ini fasilitas dapat disamakan dengan sarana. Dengan demikian, manajemen sarana dan prasarana adalah segenap proses penataan yang bersangkutan dengan pengadaan, pendayagunaan dan pengelolaan sarana pendidikan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif.

Manfaat Manajemen Sarana Prasarana

Terdapat beberapa manfaat dari pengelolaan sarana dan prasarana lembaga pendidikan, di antaranya:

1. Menyiapkan data dan informasi dalam rangka menentukan dan menyusun rencana kebutuhan barang.
2. Memberikan data dan informasi untuk dijadikan bahan atau pedoman dalam pengarahan pengadaan barang.
3. Memberikan data dan informasi untuk dijadikan bahan atau pedoman dalam penyaluran barang.
4. Memberikan data dan informasi dalam menentukan keadaan barang (tua, rusak atau lebih) sebagaindasar sebagai dasar ditambah atau dikurangnya barang.
5. Memberikan data dan informasi dalam rangka memudahkan pengawasan dan pengendalian barang.
6. Memberikan data dan informasi dalam rangka pengontrolan dan pengevaluasian sarana prasarana dalam sebuah lembaga tersebut.

Tujuan Manajemen Sarana Prasarana

Secara umum, tujuan manajemen sarana dan prasarana pendidikan bertujuan untuk memberikan pelayanan secara professional di bidang sarana dan prasarana pendidikan dalam rangka terselenggaranya proses pendidikan secara efektif dan efisien (Bafadol 2003). Sedangkan secara terperinci tujuannya adalah sebagai berikut:

1. Mengupayakan pengadaan sarana dan prasarana pendidikan melalui sistem perencanaan dan pengadaan yang hati-hati dan seksama. Dengan perkataan ini, melalui manajemen sarana dan prasarana pendidikan diharapkan semua perlengkapan yang didapatkan oleh sekolah adalah sarana dan prasarana yang berkualitas tinggi, sesuai

dengan kebutuhan sekolah, dan dengan dana yang efisien.

2. Mengupayakan pemakaian sarana dan prasarana secara tepat dan efisien.
3. Mengupayakan pemeliharaan sarana dan prasarana sekolah, sehingga keberadaannya selalu dalam kondisi siap pakai dalam setiap diperlukan oleh semua personel sekolah

Manajemen sarana dan prasarana yang baik diharapkan dapat menciptakan sekolah yang bersih, rapi, indah, sehingga menciptakan kondisi yang menyenangkan, baik bagi guru maupun untuk peserta didik dan masyarakat yang berada di sekolah. Di samping itu juga diharapkan tersedianya alat-alat fasilitas belajar yang memadai secara kuantitatif, kualitatif, dan relevan dengan kebutuhan serta dapat dimanfaatkan secara optimal untuk kepentingan proses pendidikan dan pengajaran, baik oleh guru sebagai pengajar maupun peserta didik sebagai pelajar.

Prinsip-Prinsip Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan

Agar tujuan-tujuan manajemen perlengkapan bisa tercapai dengan baik, ada beberapa prinsip yang perlu diperhatikan dalam mengelola perlengkapan di sekolah, prinsip-prinsip yang dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Prinsip pencapaian tujuan

Pada dasarnya manajemen perlengkapan sekolah dilakukan dengan maksud agar semua fasilitas sekolah dalam keadaan kondisi siap pakai. Oleh sebab itu, manajemen perlengkapan sekolah dapat dikatakan berhasil bilaman fasilitas sekolah itu selalu siap pakai setiap saat, pada setiap seorang personel sekolah akan menggunakannya.

2. Prinsip efisiensi

Dengan prinsip efisiensi semua kegiatan pengadaan sarana dan prasarana sekolah di lakukan dengan perencanaan yang hati, sehingga bisa memperoleh fasilitas yang berkualitas baik dengan harga yang relatif murah. Dengan prinsip efisiensi berarti bahwa pemakaian semua fasilitas sekolah hendaknya dilakukan dengan sebaik-baiknya, sehingga dapat mengurangi pemborosan. Maka perlengkapan sekolah hendaknya di lengkapi dengan petunjuk teknis penggunaan dan pemeliharannya. Petunjuk teknis tersebut di komunikasikan kepada semua personil sekolah yang di perkirakan akan menggunakannya. Selanjutnya, bilaman di pandang perlu, di lakukan pembinaan terhadap semua personel.

3. Prinsip administratif

Di Indonesia terdapat sejumlah peraturan perundang-undangan yang berkenaan dengan sarana dan prarana pendidikan. Sebagai contoh adalah peraturan tentang inventarisasi dan penghapusan perlengkapan milik negara. Dengan prinsip administratif berarti semua perilaku pengelolaan perlengkapan pendidikan di sekolah itu hendaknya selalu memperhatikan undang-undang, peraturan, instruksi, dan pedoman yang telah di berlakukan oleh pemerintah. Sebagai upaya penerapannya, setiap penanggung jawab pengelolaan perlengkapan pendidikan hendaknya memahami semua peraturan perundang-undangan tersebut dan menginformasikan kepada semua personel sekolah yang di perkirakan akan berpartisipasi dalam pengelolaan perlengkapan pendidikan.

4. Prinsip kejelasan tanggung jawab

Di Indonesia tidak sedikit adanya kelembagaan pendidikan yang sangat besar dan maju. Oleh karena besar, sarana dan prasarannya sangat banyak sehingga manajemennya melibatkan banyak orang. Apabila hal itu terjadi, maka perlu adanya pengorganisasian kerja pengelolaan perlengkapan pendidikan yang baik. Dalam pengorganisasiannya, semua tugas dan tanggung jawab semua orang, akan tetapi yang terlibat itu perlu dideskripsikan dengan jelas.

5. Prinsip kekohesifan

Dengan prinsip kekohesifan berarti manajemen perlengkapan pendidikan di sekolah hendaknya terealisasi dalam bentuk proses kerja sekolah yang sangat kompak. Oleh karena itu, walaupun semua orang yang terlibat dalam pengelolaan perlengkapan itu telah memiliki tugas dan tanggung jawab masing-masing, namun antara satu dengan yang lainnya harus selalu bekerja sama dengan baik.

Perencanaan Sarana dan Prasarana

Pengadaan sarana dan prasarana sekolah seharusnya di rencanakan dengan hati-hati, sehingga semua pengadaannya selalu sesuai dengan, atau memenuhi kebutuhan pengadaan sarana dan prasarana sekolah. Perencanaan pengadaan sarana dan prasarana pendidikan dapat didefinisikan sebagai suatu proses memikirkan dan menetapkan program pengadaan fasilitas sekolah, baik yang berbentuk sarana maupun prasarana pendidikan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan tertentu. Soekarno (1987) mendeskripsikan langkah-langkah perencanaan pengadaan perlengkapan pendidikan di sekolah sebagai berikut:

1. Menempuh semua usulan pengadaan perlengkapan sekolah yang diajukan oleh setiap unit kerja dan atau menginvestarisasi kekurangan perlengkapan sekolah.
2. Menyusun rencana kebutuhan perlengkapan sekolah untuk periode tertentu, misalnya untuk satu triwula atau satu tahun ajaran.
3. Memadukan rencana kebutuhan yang telah disusun dengan perlengkapan yang tersedia sebelumnya.
4. Memadukan rencana kebutuhan dengan dana atau anggaran sekolah yang tersedia. Apabila dana yang tersedia tidak mencukupi untuk pengadaan semua kebutuhan itu, maka perlu dilakukan seleksi terhadap semua kebutuhan perlengkapan yang telah direncanakan dengan melihat urgensi setiap perlengkapan yang dibutuhkan.
5. Semua perlengkapan yang urgen segera didaftar.

Memadukan rencana (daftar) kebutuhan perlengkapan yang urgen dengan dana atau anggaran yang tersedia, maka perlu dilakukan seleksi lagi dengan cara membuat skala prioritas.

6. Penetapan rencana pengadaan akhir. Bahwa perencanaan pengadaan sarana dan prasarana pendidikan di sekolah itu tidak mudah. Perencanaan pengadaan sarana dan prasarana pendidikan yang dibutuhkan di masa yang akan datang dan bagaimana pengadaannya secara sistematis, rinci, teliti berdasarkan informasi yang realistik tentang kondisi sekolah.

Pengadaan Sarana dan Prasarana Pendidikan

Pengadaan perlengkapan pendidikan pada dasarnya merupakan upaya merealisasikan rencana pengadaan perlengkapan yang telah di susun sebelumnya. Sering kali sekolah mendapat bantuan sarana dan prasarana

pendidikan dari Pemerintah, dalam hal ini Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, Ristek dan Dikti, dari Dinas Pendidikan Nasional Provinsi, dan atau Dinas Pendidikan Nasional Kota/Kabupaten masing-masing. Dalam kaitan itu, terdapat beberapa cara yang ditempuh untuk mendapatkan perlengkapan yang dibutuhkan di sekolah, yaitu sebagai berikut:

1. Pengadaan perlengkapan dengan cara membeli.
2. Pengadaan perlengkapan dengan cara mendapatkan hadiah atau meminta sumbangan kepada orang tua murid, lembaga-lembaga sosial tertentu yang tidak mengikat.
3. Pengadaan perlengkapan dengan cara tukar menukar barang lebih yang dimiliki sekolah dengan barang lain yang belum dimiliki sekolah.
4. Pengadaan perlengkapan dengan cara meminjam/menyewa.

Jenis Sarana dan Prasarana Pendidikan

Para ahli membedakan jenis-jenis sarana dan prasarana pendidikan dari berbagai aspek, seperti dari segi habis dan tidanya di pakai, bergerak atau tidaknya, serta hubungannya dengan proses pembelajaran.

1. Berdasarkan habis tidaknya dipakai

Dilihat dari habis tidaknya dipakai, ada dua macam sarana pendidikan, yaitu sarana pendidikan yang habis dipakai dan sarana pendidikan tahan lama.

- a. Sarana pendidikan yang habis dipakai adalah segala bahan atau alat yang apabila digunakan bisa habis dalam waktu yang relatif singkat. Contoh, white board, beberapa bahan kimia untuk praktik guru dan siswa, dan lain sebagainya. Selain itu, ada sarana pendidikan yang berubah

bentuk, misalnya kayu, besi, dan kertas karton yang sering digunakan oleh guru dalam mengajar. Contoh: komputer, bola lampu, dan kertas.

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

2. Bergerak tidaknya pada saat digunakan

Ditinjau dari bergerak tidaknya pada saat digunakan, ada dua macam sarana pendidikan, yaitu sarana pendidikan yang bergerak dan sarana pendidikan tidak bergerak.

- a. Sarana pendidikan yang bergerak adalah sarana pendidikan yang bisa digerakkan atau dipindah sesuai dengan kebutuhan pemakainya, contohnya lemari arsip sekolah, bangku, meja dan lain sebagainya.
- b. Sarana pendidikan yang tidak bergerak sarana pendidikan yang tidak bergerak adalah semua sarana pendidikan yang tidak bisa atau relatif sangat sulit untuk dipindahkan, misalnya saluran air dari Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM).

3. Hubungannya dengan proses belajar mengajar.

Sarana pendidikan dibedakan menjadi tiga macam, abila ditinjau dari hubungannya dengan proses belajar mengajar, yaitu: alat pelajaran, alat peraga, dan media pengajaran.

- a. Alat pelajaran adalah alat yang digunakan secara langsung dalam proses belajar mengajar, misalnya buku, alat peraga, alat tulis, dan alat praktik.

- b. Alat peraga alat peraga adalah alat pembantu pendidikan dan pengajaran, dapat berupa perbuatan- perbuatan atau benda-benda yang mudah memberi pengertian kepada anak didik berturut-turut dari yang abstrak sampai dengan yang konkret.
- c. Media pengajaran adalah sarana pendidikan yang digunakan sebagai perantara dalam proses belajar mengajar, untuk lebih mempertinggi efektivitas dan efisiensi dalam mencapai tujuan pendidikan.

Macam-Macam Sarana Pendidikan

Para pakar pendidikan mengklasifikasikan terdapat tiga macam sarana pendidikan yang berhubungan dengan panca indera, yakni sebagai berikut:

1. Visual

Sarana pendidikan yang bersifat visual yaitu sarana pendidikan yang berhubungan dengan panca indera penglihatan, tetapi tanpa menggunakan panca indera pendengaran. Misalnya gambar, peta, globe, lukisan, dan lain-lain.

2. Audio

Sarana pendidikan yang bersifat audio yaitu sarana pendidikan yang berhubungan dengan panca indera pendengaran, tetapi tanpa menggunakan panca indera penglihatan. Misalnya tape recorder, rekaman dan radio.

3. Audio visual

Sarana pendidikan yang bersifat audio visual yaitu gabungan dari sarana pendidikan audio dan visual, yakni sarana pendidikan gabungan dari penggunaan panca indera penglihatan dan pendengaran. Misalnya

televisi, video, film, dan slide yang di barengi dengan rekaman.

Penyimpanan Sarana Pendidikan

Penyimpanan sarana dan prasarana pendidikan adalah kegiatan menyimpan suatu barang baik berupa perabot, alat tulis kantor, suratsurat maupun barang elektronik dalam keadaan baru ataupun sudah rusak yang dapat dilakukan oleh seorang beberapa orang yang ditunjuk atau ditugaskan pada lembaga pendidikan. Prosedur dan tata cara penyimpanan, 1) Mencatat barang-barang yang diterima, 2) Digudangkan, 3) Dirawat dan dijaga secara tertib, rapi dan aman, 4) Menyelenggarakan administrasi penyimpanan penggunaan atas semua barang yang ada dalam gudang, 5) Diadakan pengontrolan secara berkala, 6) Membuat laporan tentang keadaan penyimpanan yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Prinsip penyimpanan sarana pendidikan menggunakan prinsip 5W dan 1H, yaitu, *what*, yaitu apa saja barang yang disimpan, *why*, mengapa barang-barang tersebut perlu disimpan, *where*, dimana barang-barang itu harus disimpan, *when*, kapan waktunya barang-barang harus disimpan, *who*, siapa yang bertugas untuk menyimpan barang, dan *how*, bagaimana cara menyimpan barang yang baik dan benar.

Pemeliharaan Sarana Pendidikan

Pemeliharaan adalah tindakan yang di lakukan untuk menilai agar peralatan dalam keadaan siap pakai atau memperbaiki peralatan sampai kondisi dapat bekerja kembali. Pemeliharaan preventif adalah tindakan pemeliharaan yang dilakukan secara periodik dan rencana untuk merawat fasilitas fisik sekolah, seperti gedung, dan peralatan sekolah lainnya dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja, memperpanjang usia pakai, menurunkan biaya perbaikan dan menetapkan biaya

efektif perawatan sarana dan prasana sekolah. Membuat program pemeliharaan melalui beberapa langkah:

1. Membentuk tim pelaksana pemeliharaan preventif di sekolah yang terdiri atas: kepala sekolah, wakil kepala sekolah (bidang sarana dan prasana), kepala TU, wakil komite sekolah, dan penanggung jawab laboratorium (IPA, komputer, bahasa, dan lainnya).
2. Membuat daftar sarana dan prasana termasuk seluruh peralatan yang ada di sekolah.
3. Menyiapkan jadwal tahunan kegiatan perawatan untuk setiap perawatan dan fasilitas sekolah.
4. Menyiapkan lembar evaluasi untuk menilai hasil kerja dan perawatan pada masing-masing bagian di sekolah.
5. Memberi penghargaan bagi mereka yang berhasil meningkatkan kinerja peralatan sekolah dalam rangka meningkatkan kesadaran dalam merawat sarana dan prasarana sekolah.

Pelaksanaan pemeliharaan dapat dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

1. Berikan arahan kepada tim pelaksana pemeliharaan preventif dan adakan kaji ulang terhadap program yang telah dilaksanakan secara teratur.
2. Mengupayakan pemantauan bulanan ke lokasi tempat sarana dan prasana, untuk mengevaluasi aktifitas dilaksanakannya berdasarkan jadwal yang telah direncanakan.
3. Menyebarluaskan informasi tentang program pemeliharaan preventif terhadap sarana dan fasilitas sekolah untuk memotivasi sekolah.

4. Membuat program lomba pemeliharaan terhadap sarana dan fasilitas sekolah untuk memotivasi warga sekolah.

Adapun tujuan dan manfaat diadakannya pemeliharaan sarana dan prasarana adalah:

1. Memperpanjang usia kegunaan asset
2. Menjamin ketersediaan optimum peralatan
3. Menjamin kesiapan operasional dari seluruh peralatan
4. Menjamin keselamatan orang yang menggunakan alat tersebut

Jadi, jika kita ingin pendidikan maju, hendaklah pandai-pandai menjaga dan memelihara barang atau sarana prasarana agar tetap tahan lama sehingga dapat menghemat biaya. Yang tadinya untuk biaya perbaikan, maka biaya tersebut bisa digunakan untuk kepentingan yang lain karena barang atau sarananya masih layak pakai.

Pengawasan Sarana dan Prasarana

Tujuan Pengawasan

Tujuan pengawasan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan menurut Nurabadi (2014:73) adalah untuk:

1. Mengoptimalkan usia pakai peralatan. Hal ini sangat penting terutama jika dilihat dari segi biaya karena membeli peralatan akan jauh lebih mahal daripada menjaga atau memelihara.
2. Menjamin kesiapan operasional peralatan untuk mendukung kelancaran pekerjaan sehingga di peroleh hasil yang optimal.

3. Menjamin ketersediaan peralatan yang di perlukan melalui pengecekan secara rutin.
4. Menjamin keselamatan orang atau siswa yang menggunakan peralatan tersebut

Jenis-Jenis Pengawasan

Pengawasan terhadap sarana dan prasarana pendidikan di sekolah merupakan usaha yang ditempuh oleh pimpinan dalam membantu personel sekolah untuk menjaga atau memelihara dan memanfaatkan sarana prasarana sekolah dengan sebaik mungkin demi keberhasilan proses pembelajaran di sekolah. Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen yang harus dilaksanakan oleh pimpinan organisasi. Pengawasan dapat dilakukan dengan pembuatan laporan terhadap penggunaan sarana prasarana yang bisa dilaporkan pada periode tertentu sesuai kebijakan sekolah. Aspek yang diawasi dalam manajemen sarana prasarana adalah pengawasan terhadap analisis dan penyusunan rencana kebutuhan, pengadaan sarana, penyimpanan sarana, pelaksanaan inventarisasi sarana, pemeliharaan sarana dan pengawasan terhadap penghapusan sarana.

Selanjutnya, menurut Nurabadi (2014:75), standar pengawasan sarana prasarana pendidikan adalah:

1. Standar fisik, yakni berhubungan dengan ukuran yang bukan bersifat moneter, terdapat pada tingkat operasional dan dapat bersifat kuantitatif dan kualitatif.
2. Standar biaya, yakni berhubungan dengan ukuran yang digunakan pada tingkat operasional yang berkaitan erat dengannilai uang terhadap biaya daripada kegiatan.

3. Standar model, yakni timbul dari penerapan ukuran uang terhadap fisiknya, berhubungan dengan investasi modal dan dapat menunjukkan kemunduran atau kemajuan sekolah.
4. Standar pendapatan, yakni timbul karena berhubungan dengan nilai antara nilai uang dan penjualan dan dipergunakan untuk menentukan besarnya pendapatan yang diperoleh.
5. Standar program, yakni suatu standar formal yang mengikuti perkembangan hasil produksi atau suatu program untuk memperbaiki kualitas barang.
6. Standar yang tidak dapat diraba, yakni digunakan pada pendekatan yang bersifat hubungan pribadi antar manusia.
7. Standar sasaran, yakni digunakan pada pendekatan tercapainya suatu sasaran dan dapat bersifat kuantitatif.

Pengawasan tidak bisa dilepaskan dari penilaian. Penilaian adalah proses kegiatan untuk memberikan suatu opini nilai atas suatu objek penilaian berupa sarana dan prasarana pendidikan pada saat tertentu. Penilaian atas system pengawasan yang dipergunakan akan memberikan bahan-bahan yang sangat berguna untuk:

1. Menemukan fakta bagaimana proses pengawasan itu dijalankan
2. Untuk apa system pengawasan itu dilaksanakan untuk membimbing.
3. Melihat bahwa pengawasan berfungsi membina daya kreasi orang.
4. Melihat bahwa pengawasan itu menjadi stimulus peningkatan produktifitas,

Pengawasan juga bertujuan untuk :

1. Mengoptimalkan usia pakai peralatan. Hal ini sangat penting terutama jika dilihat dari segi biaya karena membeli peralatan akan jauh lebih mahal daripada menjaga atau memelihara.
2. Menjamin kesiapan operasional peralatan untuk mendukung kelancaran pekerjaan sehingga di peroleh hasil yang optimal.
3. Menjamin ketersediaan peralatan yang di perlukan melalui pengecekan secara rutin.
4. Menjamin keselamatan orang atau siswa yang menggunakan peralatan tersebut.

Sistem Inventaris dan Penghapusan Sarana Prasarana

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 27 Tahun 2014 Tentang Pengelolaan Barang Milik Negara/Daerah (BMN/D) inventarisasi adalah kegiatan untuk melakukan pendataan, pencatatan, dan pelaporan hasil pendataan BMN/D. Barang Milik Negara adalah semua barang yang dibeli atau diperoleh atas beban APBN atau berasal dari perolehan lainnya yang sah. Secara umum, inventarisasi dilakukan dalam rangka usaha penyempurnaan pengurusan dan pengawasan yang efektif terhadap sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu sekolah. Secara khusus, inventarisasi dilakukan dengan tujuan-tujuan untuk:

1. Menjaga dan menciptakan tertib administrasi sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu organisasi.
2. Menghemat keuangan baik dalam pengadaan maupun untuk pemeliharaan dan penghapusan sarana dan prasarana.

3. Sebagai bahan atau pedoman untuk menghitung kekayaan suatu organisasi dalam bentuk materiil yang dapat dinilai dengan uang.
4. Memudahkan pengawasan dan pengendalian sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu organisasi.

Adapun langkah-langkah inventarisasi sarana dan prasarana pendidikan adalah:

1. Menyiapkan Lembar Hasil Opnam Barang Inventaris (LHOPBI)
2. Menyiapkan Buku Induk Barang Inventaris (BIBI)
3. Menyiapkan Buku Golongan Barang Inventaris (BGBI)
4. Menyiapkan Kode Klasifikasi Barang Inventaris
5. Menyiapkan Daftar Kode Akuntan Pengguna Barang
6. Menyiapkan Daftar Kode Wilayah

Penghapusan sarana dan prasarana merupakan proses yang terakhir dalam manajemen sarana prasarana pendidikan di sekolah, oleh karena itu harus mempertimbangkan alasan-alasan normatif tertentu dalam pelaksanaannya. Menurut Minarti (2011) mengemukakan bahwa, penghapusan sarana dan prasarana merupakan proses kegiatan yang bertujuan untuk mengeluarkan atau menghilangkan sarana dan prasarana dari daftar inventaris karena sarana dan prasarana tersebut sudah dianggap tidak berfungsi sebagaimana yang diharapkan terutama untuk kepentingan pembelajaran di sekolah. Menurut Barnawi dan Arifin (2012) menyatakan bahwa penghapusan sarana dan prasarana adalah proses kegiatan yang bertujuan untuk mengeluarkan atau menghilangkan sarana dan prasarana dari daftar inventaris karena sarana dan prasarana yang bersangkutan sudah dianggap tidak berfungsi sebagaimana yang diharapkan terutama

untuk kepentingan pelaksanaan pembelajaran di sekolah. Sedangkan menurut Nurabadi (2014) menyatakan bahwa, penghapusan sarana dan prasarana adalah suatu aktivitas manajemen sarana dan prasarana pendidikan yang bermaksud untuk meniadakan, mengeluarkan dan atau menghilangkan sarana dan prasarana dari daftar inventaris mengingat tidak berfungsi sebagaimana yang diharapkan, terutama untuk kepentingan pelaksanaan pembelajaran di sekolah, berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selain itu menurut Matin dan Fuad (2016:127) penghapusan sarana dan prasarana pendidikan merupakan kegiatan pembebasan sarana dan prasarana pendidikan dari pertanggungjawaban yang berlaku dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan. Secara lebih operasional penghapusan sarana dan prasarana pendidikan adalah merupakan proses kegiatan yang bertujuan untuk mengeluarkan atau menghilangkan sarana dan prasarana pendidikan dari daftar inventaris barang karena sarana dan prasarana tersebut sudah dianggap tidak berfungsi sebagaimana yang diharapkan terutama untuk kepentingan pelaksanaan pembelajaran di sekolah.

Bafadal dalam Nurabadi, (2014) menyatakan bahwa tujuan penghapusan sarana dan prasarana pendidikan adalah untuk:

1. Mengurangi dan mencegah kerugian yang lebih besar sebagai akibat dari adanya dana yang dikeluarkan untuk perbaikan;
2. Mengurangi dan mencegah terjadinya pemborosan dana sebagai akibat dari biaya pengamanan, penggudangan sarana dan prasarana yang tidak dapat dipergunakan lagi;

3. Mengurangi beban dan kalau perlu membebaskan institusi dari tanggungjawab pemeliharaan dan pengamanan barang-barang yang sudah tidak dapat dipakai lagi;
4. Mengurangi beban pekerjaan inventarisasi yang secara terus menerus atau berkala yang harus dilakukan;
5. Menghapuskan barang-barang yang out of date dari lembaga agar tidak memboroskan tempat atau ruangan;
6. Agar barang-barang sekali pakai (tidak dapat di upgrade) tidak menumpuk;
7. Agar ada alasan untuk mengadakan barang baru yang lebih sesuai dengan tuntutan kebutuhan dari anggaran pengadaan.

Sedangkan barang-barang di sekolah yang dapat dihapus, yaitu sebagai berikut:

1. Barang-barang tersebut diklasifikasikan mengalami kerusakan berat sehingga dipandang tidak dapat dimanfaatkan lagi;
2. Barang-barang yang akan dihapus tersebut sudah dipandang tidak sesuai lagi dengan kebutuhan;
3. Barang-barang di sekolah tersebut sudah dipandang kuno sehingga kalau digunakan sudah tidak efektif dan efisien lagi;
4. Barang-barang tersebut, menurut aturan tertentu, terkena larangan;
5. Barang-barang tersebut mengalami penyusutan yang berada di luar kekuasaan pengurus barang;
6. Barang-barang tersebut jumlahnya melebihi kapasitas sehingga tidak dipergunakan lagi;

7. Barang-barang yang dari segi utilitasnya tidak seimbang dengan kerumitan pemeliharannya;
8. Barang-barang yang dicuri
9. Barang-barang yang diselewengkan
10. Barang-barang yang terbakar atau musnah akibat adanya bencana alam.

Langkah-langkah penghapusan perlengkapan Pendidikan di sekolah, adalah sebagai berikut.

1. Kepala sekolah (bisa dengan menunjuk seseorang) mengelompokkan perlengkapan yang akan dihapus dan meletakkannya di tempat yang aman namun tetap didalam sekolah.
2. Menginventarisasi perlengkapan yang akan dihapus tersebut dengan cara mencatat jenis, jumlah dan tahun pembuatan perlengkapan tersebut.
3. Kepala sekolah mengajukan usulan penghapusan barang dan pembentukan panitia penghapusan, yang dilampiri dengan data barang yang rusak (yang akan dihapusnya) ke Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kota/Kabupaten.
4. Setelah SK penghapusan dari Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kota/Kabupaten terbit, selanjutnya panitia penghapusan segera bertugas, yaitu memeriksa kembali barang yang rusak berat, biasanya dengan membuat Berita Acara Pemeriksaan (BAP).
5. Begitu selesai melakukan pemeriksaan, panitia mengusulkan penghapusan barang biasanya perlu adanya pengantar dari kepala sekolahnya. Usulan itu lalu diteruskan ke kantor pusat di Jakarta.

6. Akhirnya begitu surat keputusan penghapusan dari Jakarta datang, bisa segera dilakukan penghapusan terhadap barang-barang tersebut.

Standar Sarana dan Prasarana SMP/MTs

Sebuah SMP/MTs sekurang-kurangnya memiliki prasarana sebagai berikut: ruang kelas, ruang perpustakaan, ruang laboratorium IPA, ruang pimpinan, ruang guru, ruang tata usaha, tempat beribadah, ruang konseling, ruang UKS, ruang organisasi kesiswaan, jamban, gudang, ruang sirkulasi, tempat bermain/berolahraga.

Standar Sarana dan Prasarana SMA/MA

Sebuah SMA/MA sekurang-kurangnya memiliki prasarana sebagai berikut: ruang kelas, ruang perpustakaan, ruang laboratorium Biologi, ruang laboratorium Fisika, ruang laboratorium Kimia, ruang laboratorium Komputer, ruang laboratorium Bahasa, ruang pimpinan, ruang guru, ruang TU, tempat beribadah, ruang konseling, ruang UKS, ruang organisasi kesiswaan, jamban, gudang, ruang sirkulasi, tempat bermain/berolahraga.

Penataan Sarana dan Prasarana

1. Bangunan Ruang Kelas

Dalam mengatur ruang yang dibangun bagi suatu lembaga pendidikan/sekolah, hendaknya dipertimbangkan hubungan antara satu ruang dengan ruang yang lainnya. Hubungan antara ruang-ruang yang dibutuhkan dengan pengaturan letaknya tergantung kepada kurikulum yang berlaku dan tentu saja ini akan memberikan pengaruh terhadap penyusunan jadwal pelajaran.

2. Masjid/Mushola

Tempat beribadah berfungsi sebagai tempat warga sekolah melakukan ibadah yang telah di sesuaikan dengan kebutuhan tiap satuan pendidikan. Masjid/Mushola harus dilengkapi dengan sarana diantaranya Lemari/rak untuk ukuran memadai untuk menyimpan perlengkapan ibadah, Perlengkapan ibadah, Jam Dinding sehingga saat sholat akan menambah kekhusuan.

3. Toilet

Toilet sekolah semestinya dirancang sesuai dengan usia pemakainya. Toilet untuk anak usia sampai lima tahun sebaiknya bercat warna cerah, memiliki ventilasi yang cukup, mempunyai wastafel dengan ketinggian yang pas, dan tanpa kunci pintu. Anak usia delapan sampai 11 tahun memerlukan gambar-gambar panduan menjaga kebersihan untuk mengingatkannya tentang perilaku hidup bersih dan sehat. Selanjutnya, untuk anak-anak di atas usia 11 tahun, privasinya harus terjaga dengan adanya pembatas antara toilet laki-laki dan perempuan.

4. Taman

Penataan lingkungan sekolah menjadi lebih hijau dapat menciptakan suasana yang asri, sejuk, bersih, sehat dan dapat mendukung proses pelaksanaan KBM. Dan akan tercipta lingkungan yang kondusif. lingkungan sekolah yang kondusif juga akan ikut mendorong terwujudnya pola hidup bermutu yang pada saat ini sangat diperlukan dalam meningkatkan daya saing bangsa dimata dunia sekaligus melestarikan penghijauan di lingkungan sekolah.

5. Laboratorium IPA

Yang menjadi kunci dalam melakukan penyimpanan dan penataan alat lab dengan baik dan lancar, adalah tempat atau ruang khusus (wadah/almari) dan karakteristik dari masing-masing alat. Karakteristik dari suatu alat dinamakan *spesifikasi alat*. Setiap alat lab harus dibuatkan spesifikasinya, yaitu informasi-informasi yang memberikan gambaran tentang suatu alat, sehingga dari ciri tersebut secara spesifik alat itu terbedakan dari alat lain. Alat sederhana tentunya memiliki spesifikasi lebih sederhana dari alat rumit. Spesifikasi alat ini harus dimuat dalam kartu alat, dimana setiap alat harus memiliki satu kartu. Literatur alat laboratorium dikenal dengan nama *katalog*. Di dalam katalog itu terhimpun secara lengkap tentang informasi tentang spesifikasi alat hingga harganya.

6. Laboratorium Bahasa

Pemeliharaan harus dilihat sebagai proses yang berkesinambungan yang perlu dipertimbangkan dalam rangkaian integral dari proses pengembangan fasilitas, dimulai dari tahap perencanaan, operasional dan evaluasi. Perawatan fasilitas laboratorium bahasa meliputi perangkat keras (*hardware*) dan perangkat lunak (*software*). Perangkat keras, terutama: master console, master tape recorder, student tape recorder, headset, microphone, room speaker, room TV, VCD/DVD player.

Adapun yang dimaksud dengan perangkat lunak, misalnya, bahanbahan pembelajaran dan buku-buku referensi, *cassette*, VCD/CD/MP3

7. Laboratorium Komputer

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam mengelola suatu laboratorium komputer adalah:

- a. Harus ada pengurus yang benar-benar dapat mengelola laboratorium komputer. Biasanya dalam suatu kepengurusannya terdapat beberapa unsur yang dilibatkan, seperti guru TIK, laboran, teknisi komputer dan teknisi jaringan. Unsur-unsur inilah yang nantinya akan bertanggung jawab sebagai pengelola laboratorium dibawah pengawasan kepala sekolah.
- b. Tempat atau ruangan yang mendukung. Komputer merupakan barang yang sangat riskan dengan masalah cuaca. Penempatan laboratorium harus benar-benar memperhatikan ini. Jika kondisi ruangan yang lembab sudah tentu akan berpengaruh pada usia komputer. Sebaiknya gunakan ruangan yang kering dan tidak bocor. Kalau mampu dapat menggunakan AC sebagai penyejuk ruangan.
- c. Keamanan. Setelah ruangan ada dan dianggap cocok, jangan lupa perhatikan juga keamanannya. Sebagai barang yang riskan harus benar-benar dijaga. Gunakan teralis yang kuat diseluruh ruangan.
- d. Bila perlu termasuk bagian atasnya diberi teralis juga.
- e. Perawatan yang maksimal. Jika Laboratorium Komputer sudah mulai digunakan, jangan lupakan perawatannya, mengapa? Karena tanpa adanya perawatan yang berkelanjutan komputer sedikit demi sedikit akan berkurang karena rusak. Perawatan ini dapat berupa pemeriksaan rutin

kondisi atau perbaikan hardware yang rawan eror. Tentunya kegiatan ini berhubungan dengan Bendahara Sekolah.

- f. Daya listrik. Komputer yang banyak akan tetapi daya listriknya tidak memadai, maka komputer akan mengalami kerusakan yang sangat kompleks. Biasanya akibat dari kekurangan daya listrik, satu persatu dan terus menerus komputer akan mengalami kerusakan.

8. Perpustakaan

Perkembangan perpustakaan yang semakin pesat harus didukung dengan penyediaan peralatan dan perlengkapan ruangan yang optimal, misalnya menyediakan ruang public sebagai area diskusi yang dilengkapi dengan pendingin ruangan (AC), LCD, teater mini, dan lain-lain. Apapun peralatan dan perlengkapan yang dipilih dan akhirnya dibeli oleh staf perpustakaan semuanya harus memiliki nilai ekonomis, estetis, fungsional, tahan lama serta mudah pemeliharaannya. Perpustakaan perlu memperhitungkan fleksibilitas penataan perlengkapan, hal ini dimaksudkan agar perlengkapan yang ada mudah dipindahkan sesuai kebutuhan dan ketersediaan ruangan. Selain itu, hindari penggunaan perlengkapan yang bersifat *built-in* karena perlengkapan jenis ini sulit untuk diatur dan dipindahkan. Semua peralatan dan perlengkapan yang telah dimiliki oleh perpustakaan baik yang habis pakai maupun tahan lama harus dirawat dengan baik, khususnya peralatan elektronik karena memerlukan perawatan secara *periodic* atau terjadwal.

9. Perabot Sekolah

Penataan perabot sekolah mencakup pengaturan barang-barang yang dipergunakan oleh sekolah,

sehingga menimbulkan kesan kontribusi yang baik pada kegiatan pendidikan. Dalam mengatur perabot sekolah hendaknya diperhatikan macam dan bentuk perabot itu sendiri. Apakah perabot tunggal atau ganda, individual atau klasikal, hal yang harus diperhatikan dalam pengaturan perabot sekolah antara lain, *Pertama*, Perbandingan antara luas lantai dan ukuran perabot yang akan dipakai dalam ruangan tersebut. *Kedua*, kelonggaran jarak dan dinding kiri-kanan. *Ketiga*, jarak satu perabot dengan perabot lainnya. *Keempat*, jarak deret perabot (meja-kursi) terdepan dengan papan tulis. *Kelima*, jarak deret perabot (meja-kursi) paling belakang dengan tembok batas. *Keenam*, arah menghadapnya perabot. *Ketujuh*, kesesuaian dan keseimbangan. *Kedelapan*, penataan perlengkapan sekolah.

Penataan perlengkapan sekolah mencakup perlengkapan di ruang kepala sekolah, ruang tata usaha, ruang guru, dan kelas, ruang BP, ruang perpustakaan dan sebagainya. Ruang-ruang tersebut perlengkapannya perlu ditata sedemikian rupa sehingga menimbulkan kesan yang baik kepada penyelenggaraan pendidikan yang dilaksanakan di sekolah dan menimbulkan perasaan dan betah pada guru yang mengajar dan siswa yang sedang belajar.

Daftar Pustaka

- Afifuddin, 2005, *Administrasi Pendidikan*, Insan Mandiri, Bandung.
- Derek Torrington & Tin Cheew Huat, 1994, *Human Resurce Management for Sout Eats Asia*, Singapore.
- Depdiknas, 2000, *Panduan Manajemen Sekolah*, Jakarta, Kementerian Pendidikan Nasional
- Fasli Djalal & Dedi Supriadi, 2001, *Reformasi Pendidikan dalam Konteks Otonomi Daerah*, Adi Cita Karya Nusa, Yogyakarta.
- Hough, J.R, 1984, *Educational Policy*, Croom Helm, Sydney.
- Hodge, BJ, William P.A & L. Gales, 1996, *Organizational Strategy*, Fifth Edition, Bew Jersey, Prentice Hall, Englewood Cliffs.
- Jaja Jahari & Shobry Sutikno, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prospect, Bandung.
- Jaja Jahari, 2013, *Pengelolaan Pendidikan*, Pajar Media, Bandung.
- Joseph Murphy & Karen Seashore Louis, 1999, *Educational Administration*, Jossey Bass Publishers, San Francisco.
- Larry I. Leslie & Paul T. Brinkman, 1993, *The Educational value of Higher Education*, American Council on Education.
- Lunenburg, Fred C, dan Irby Beverly J, 2006, *The Principalship*, Wadsworth, USA.
- M. Shobry Sutikno, 2009, *Pengelolaan Pendidikan, Tinjauan Umum dan Konsep Islami*, Prospect, Bandung.
- Malayu Sp. Hasibuan, 2004, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Moch. Idochi Anwar, 2003, *Administrasi Pendidikan dan Manajemen Biaya Pendidikan*, Alfabeta, Bandung.

- Matin dan Nurhattati, 2008, *Manajemen Sarana Prasarana Pendidikan*, Rajawali Pers, Depok.
- Peraturan Menteri Pendidikan Nasional No. 24 tahun 2007, tentang Standar Sarana Prasarana Sekolah/Madrasah
- Syarifuddin, HM, 2005, *Pengelolaan Madrasah*, Pusat Studi Pesantren dan Madrasah, PSPM, Bandung.
- Syaiful Sagala, 2000, *Administrasi Pendidikan*, Alfabeta, Bandung.
- Suryana, Asep & Suryadi, 2009, *Pengelolaan Pendidikan*, Dirjen Pendidikan Islam Depag, Jakarta.
- Sudarwan Danim, 2002, *Inovasi Pendidikan*, Pustaka Setia, Bandung.
- Tim Dosen Jurusan Administrasi Pendidikan, 2005, *Pengelolaan Pendidikan*, Jurusan Administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.
- Wayn K. Hoy & Cecil G. Miskel, 2001, *Educational Administratiton*, McGraw Hill, New York.

Profil Penulis



Jaja Jahari adalah Guru Besar bidang Ilmu Administrasi Pendidikan UIN Sunan Gunung Djati Bandung dan mengemban Amanah sebagai Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam jenjang Magister (S2) sejak tahun 2018. Lelaki kelahiran tahun 1956 ini menamatkan Magister dan Doktor Administrasi Pendidikan di Universitas Pendidikan Indonesia Bandung.

Selain menjadi dosen adalah Jaja Jahari juga menjadi pembina Yayasan Darul Hikam Bandung yang mengelola sekolah unggulan dari mulai Taman Kanak-Kanak (TK) sampai dengan Sekolah Menengah Atas (SMA). Di antara buku yang ditulisnya adalah: 1) *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam*, 2) *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, 3) *Pengeloaaan Pendidikan*, 4) *Manajemen Madrasah* dan lain-lain. Untuk berhubungan bisa melalui email : jajajahari@uinsgd.ac.id

KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM

Dr. H. Ayit Irpani, M. Pd. I

STAI Al-Falah Cicalengka Bandung

Pengertian dan Hakekat Kepemimpinan Pendidikan Islam

Secara etimologi, kepemimpinan berasal dari kata dasar *pemimpin*. Dalam bahasa Inggris, *leadership* yang berarti kepemimpinan, dari kata dasar *leader* berarti pemimpin dan akar katanya *to lead* yang terkandung beberapa arti yang saling erat berhubungan: bergerak lebih awal, mengambil langkah awal, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran-pendapat orang lain, membimbing, menuntun, dan menggerakkan orang lain dalam pengaruhnya (A.M. Mangunhardjana 2004,1).

Pemimpin pada hakekatnya adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya (Nanang Fattah 1996, 88).

Setiap organisasi dan semua organisasi apa pun jenisnya pasti memiliki dan memerlukan seorang pemimpin seperti pimpinan tertinggi (pimpinan puncak) atau manajer

tertinggi (*top manager*) yang berfungsi untuk menjalankan tugas kepemimpinan (*leader action*) atau manajemen (*management*) bagi keseluruhan organisasi sebagai satu kesatuan. Pemimpin tersebut sebagai orang pertama yang terus mengarahkan jalannya organisasi, dan dibantu sejumlah orang sebagai bawahan dalam organisasi tersebut sebagai penggerak organisasi kearah yang diinginkan oleh pemimpin. Artinya, suatu organisasi akan berhasil dalam mencapai tujuan dan program-programnya jika orang-orang yang bekerja dalam organisasi tersebut dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya. Agar orang-orang dalam organisasi tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik maka diperlukan seorang pemimpin yang dapat mengarahkan menuju pencapaian tujuan. Dalam suatu organisasi, berhasil atau tidaknya tujuan tersebut sangat dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu pemimpin dan orang yang dipimpinnya, agar kepemimpinan yang dilaksanakan oleh pemimpin tersebut efektif dan efisien, salah satu tugas yang harus dilakukan adalah memberikan kepuasan kepada orang yang dipimpinnya, ibarat nahkda dengan bantuan dan kerja sama anak buah kapalnya agar perjalanan lancar menuju pelabuhan tujuan (Abdul Aziz Wahab 2008, 81).

Pada organisasi Islam kontemporer, eksistensi seorang pemimpin tidak lagi bersifat menentukan jatuh banggunya suatu organisasi secara terfokus, tetapi lebih bersifat member dorongan dan bimbingan secara humanis pada bawahannya. Oleh karena itu, tugas seorang pemimpin terdiri dari beberapa ranah antara lain; 1) bertanggung jawab akan keberhasilan organisasi; 2) menciptakan keseimbangan dalam rangka pencapaian tujuan; 3) seorang pemikir, konseptor; 4) melaksanakan tugas dengan menggunakan orang lain; 5) sebagai

penengah; 6) sebagai seorang politisi; 7) sebagai seorang diplomat; 8) pengambil keputusan (Veithzal Rivai 2009, 47-48).

Fungsi Kepemimpinan Pendidikan Islam

Menurut Stephen P. Robbin (2001:41), pentingnya fungsi kepemimpinan bagi suatu organisasi itu terletak pada kebutuhan akan *koordinasi* dan *kendali*. Tujuan organisasi tidak akan dapat dicapai secara efektif dan efisien jika masing-masing individu yang terorganisasi didalamnya berjalan secara fragmentalis tanpa koordinasi dan kendali. Aturan, kebijakan, uraian tugas, dan hierarki otoritas merupakan ilustrasi dari piranti yang diciptakan untuk memudahkan koordinasi dan kendali. Selain itu, kepemimpinan menyumbang ke pemaduan berbagai aktifitas pekerjaan, koordinasi komunikasi antara subunit organisasi, pemantauan kegiatan, dan pengawasan penyimpangan dari standar. Tidak ada sejumlah aturan dan pengaturan dapat menggantikan pemimpin yang berpengalaman yang dapat membuat keputusan yang cepat dan menentukan.

Sedangkan, Soekarto Indrafachrudi (2006: 3-4) pada arah yang sama menyimpulkan bahwa fungsi kepemimpinan pada dasarnya dapat dibagi menjadi dua macam sebagai berikut:

1. Fungsi yang bertalian dengan tujuan yang hendak dicapai, di antaranya:
 - a. Memikirkan dan merumuskan dengan teliti tujuan kelompok serta menjelaskan kepada anggota-anggotanya supaya dapat bekerja sama mencapai tujuan itu;
 - b. Memberi dorongan-dorongan kepada anggota-anggota kelompok untuk menganalisis situasi supaya dapat dirumuskan rencana kegiatan

- kepemimpinan yang dapat member harapan yang baik;
- c. Membantu anggota kelompok dalam mengumpulkan keterangan yang perlu supaya dapat mengadakan pertimbangan yang sehat;
 - d. Menggunakan kesanggupan dan minat khusus anggota kelompok;
 - e. Memberi dorongan kepada setiap anggota kelompok untuk melahirkan perasaan dan pikirannya dan memilih buah pikiran yang baik dan berguna dalam pemecahan masalah yang dihadapi oleh kelompok;
 - f. Memberi kepercayaan dan tanggung jawab kepada anggota dalam melaksanakan tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing demi kepentingan bersama.
2. Fungsi yang bertalian dengan penciptaan suasana pekerjaan yang sehat dan menyenangkan sambil memeliharanya, di antaranya:
- a. Memupuk dan memelihara kebersamaan di dalam kelompok;
 - b. Mengusahakan suatu tempat bekerja yang menyenangkan sehingga dapat memupuk kegembiraan dan semangat bekerja dalam pelaksanaan tugas;
 - c. Dapat mendorong dan memupuk perasaan para anggota bahwa mereka termasuk dalam kelompok dan merupakan bagian dari kelompok. Semangat kelompok dapat dibentuk melalui penghargaan terhadap usaha setiap anggota atau kelompok demi kepentingan kelompok dan melalui *social activities*.

- d. Menggunakan kelebihan yang dimilikinya bukan untuk berkuasa atau mendominasi, melainkan sebagai sumbangan terhadap kelompok demi mencapai tujuan bersama.

Realitanya yang terjadi kemudian adalah kepemimpinan pendidikan Islam sangat berbeda dengan sosok manajer atau administrator, maupun seorang politisi dalam dunia Pendidikan. Sosok pemimpin pendidikan Islam adalah orang yang mempunyai konsep masyarakat yang luas, komprehensif, dan general yang berkaitan langsung dengan tujuan pendidikan Islam. Tujuan itu berpengaruh terhadap lembaga Pendidikan Islam yang menyelenggarakan Pendidikan dengan semangat dan orientasi internasional. Hadis Nabi Muhammad SAW yang terkenal memerintahkan umatnya untuk menuntut ilmu sampai ke negeri orang Cina (negeri yang jauh). Al-Qur'an dalam Surah Al-Taubah (9):122 secara tersirat memerintahkan umatnya untuk menuntut ilmu di tempat yang jauh sehingga kalau nantinya kembali dapat memberikan peringatan, pencerahan, dan pemberdayaan bagi kaumnya. Artinya pemimpin Pendidikan Islam mempunyai tugas sosial yang berkaitan dengan kehidupan masyarakat.

Teori-Teori Kepemimpinan Pendidikan Islam

Kepemimpinan (*leadership*) merupakan bagian integral dari kehidupan umat manusia, meskipun tidak mempunyai legitimasi formal secara structural-organisasional. Tugas utama di muka bumi adalah sebagai pemimpin. Tugas kepemimpinannya pun telah dibebankan kepada manusia sejak zaman dahulu kala ('azali) sebelum manusia diciptakan. Hal ini tergambar dalam salah satu tataran etis-normatif ketika Allah memberitahukan kepada malaikat tentang maksud dan tujuan manusia diciptakan, sebagaimana yang termaktub dalam QS Al-Baqarah (2):30 yang menyatakan:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلٰٓئِكَةِ اِنِّيْ جَاعِلٌ فِى الْاَرْضِ خَلِيْفَةًۭۙ قَالُوْۤا اَتَجْعَلُ فِيْهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيْهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَآءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَۗ قَالَ اِنِّيْۤ اَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُوْنَ

Artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khaifah di muka bumi.” Mereka Berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (Khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak engkau ketahui.”

Sampai saat ini, kepemimpinan masih menjadi isu sentral dalam kehidupan organisasi, sampai-sampai banyak dari kalangan ilmuan yang termotivasi untuk terus menekuninya melalui berbagai kegiatan penelitian dan pengumpulan data-data empiris yang memungkinkan mereka mengembangkan teori-teori modern tentang kepemimpinan (Sondang P. Siagian 2003, 4). Bahkan, ada beberapa orang ahli di bidang Pendidikan kontemporer memberikan batasan tersendiri tentang pemimpin. Sebut saja, misalnya, Nanang Fattah yang mengatakan bahwa pemimpin adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Ia juga menambahkan bahwa kekuasaan itu adalah kemampuan untuk mengarahkan dan memengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus dilaksanakannya.

Ini mengindikasikan bahwa betapa urgennya kepemimpinan dalam kehidupan manusia terlebih di lembaga Pendidikan. Sebab, pemimpin sebagai ujung tombak pembuat keputusan (*policy maker*) ibarat manusia di balik senjata (*man behind the gun*) yang bidikannya memegang peran dominan dalam mengarahkan, mendesain, mencetak, dan menghasilkan produk

Pendidikan yang berkualitas. Bahkan, secara keseluruhan, keberhasilan lembaga Pendidikan akan sangat bergantung pada mutu kepemimpinan yang terdapat di dalamnya.

Lebih dipertajam lagi dalam kajian Nanang Fattah (1996:89) adalah ketika ia membagi jenis pemimpin menjadi dua macam, yaitu: 1) Pemimpin formal, adalah yang terjadi karena pemimpin tersebut bersandar pada wewenang formal; 2) Pemimpin informal, adalah yang terjadi karena pemimpin tanpa wewenang formal berhasil memengaruhi perilaku orang lain. Bahkan, dengan mengutip pandangan dari Gerungan, Nanang Fattah mengidentifikasikan dengan menambahkan setiap pemimpin sekurang-kurangnya memiliki tiga cirri-ciri, yaitu: 1) Penglihatan Sosial; 2) Kecakapan berpikir abstrak; 3) Keseimbangan emosi. Sementara itu menurut J. Slikboer, pemimpin hendaknya memiliki sifat-sifat; 1) Dalam bidang intelektual; 2) Berkaitan dengan watak; 3) Berhubungan dengan tugasnya sebagai pemimpin.

Syarat-Syarat Kepemimpinan Pendidikan Islam

Dalam ajaran Islam, memilih pemimpin adalah kewajiban agama yang tidak boleh diabaikan. Kata Rasulullah SAW, "Tidak halal (dibenarkan) bagi tiga orang muslim yang berdiam di suatu tempat, kecuali apabila mereka memilih dan mengangkat salah satu di antara mereka sebagai pemimpin." (HR Abu Daud).

Dalam konteks memilih pemimpin Islam memberika syarat-syarat seseorang layak dijadikan pemimpin antara lain:

1. Beragama Islam, beriman, dan bertaqwa. Karena setiap kepemimpinan itu terkait dengan pencapaian suatu cita-cita, maka kepemimpinan itu harus berada di dalam genggam tangan seorang pemimpin yang beriman kepada Allah. Allah SWT dengan tegas

melarang kita untuk mengangkat atau menjadikan orang-orang kafir sebagai pemimpin. Firman Allah SWT, “Janganlah orang-orang mukmin mengambil orang-orang kafir sebagai pemimpin (pelindung) dengan meninggalkan orang-orang mukmin. Barang siapa yang berbuat demikian niscaya lepaslah ia dari pertolongan Allah.” (QS 3: 28)

2. Mempunyai moralitas yang baik, yaitu tidak gemar melakukan perbuatan dosa dan maksiat seperti korupsi, manipulasi, dusta, dan khianat. Para pemimpin itu hendaklah berakhlak terpuji, senantiasa berkata jujur, teguh memegang amanah, dan tidak suka bermaksiat kepada Allah.
3. Berilmu pengetahuan. Selayaknya seseorang yang dipilih sebagai pemimpin mempunyai pengetahuan yang mencakup pengetahuan tentang administrasi Negara, politik, hukum, dan yang terpenting adalah pengetahuan agama. Allah SWT menggambarkan prototype pemimpin seperti itu dalam Al-Qur'an, “Yusuf berkata, “Jadikanlah aku bendaharawan Negara (mesir), sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan.” (QS 12: 55).
4. Mempunyai kemampuan. Seorang pemimpin itu hendaknya seorang yang kokoh iman dan takwanya, mulia akhlaknya, dan mampu bersikap adil dan jujur, berilmu dan cerdas, mampu menjalankan tugas (kompeten) dan konsekuen (istiqamah) memikul tanggung jawab yang diamanahkan kepadanya, sehat jasmani dan rohaninya, dan ia harus memiliki kemampuan dan keberanian untuk menegakkan keadilan serta melaksanakan amar ma'ruf nahi mungkar.
5. Mempunyai kepedulian tinggi kepada rakyat dan mempunyai kasih sayang.

Tipe-Tipe Kepemimpinan Pendidikan Islam

Dalam setiap realitasnya, pemimpin dalam melaksanakan proses kepemimpinannya, terjadi adanya suatu perbedaan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya. Hal ini sebagaimana menurut G.T. Terry, seperti yang dikutip oleh Maman Ukas (1996: 261-262), bahwa terdapat 6 tipe kepemimpinan, yaitu sebagai berikut.

1. Tipe kepemimpinan pribadi (*personal leadership*). Dalam sistem kepemimpinan ini, segala sesuatu tindakan itu dilakukan dengan mengadakan kontak pribadi. Petunjuk itu dilakukan secara lisan atau langsung dilakukan secara pribadi oleh pemimpin yang bersangkutan.
2. Tipe kepemimpinan nonpribadi (*non personal leadership*). Segala sesuatu kebijaksanaan yang dilaksanakan melalui bawahan-bawahan atau media nonpribadi baik rencana atau perintah juga pengawasan.
3. Tipe pemimpin otoriter (*autoritotion leadership*). Pemimpin otoriter biasanya bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti, dan tertib. Ia bekerja menuntut peraturan-peraturan yang berlaku secara ketat dan intruksi-instruksinya harus ditaati.
4. Tipe kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*). Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tugas bersama. Agar setiap anggota turut bertanggung jawab, seluruh anggota ikut serta dalam segala kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian.

5. Tipe kepemimpinan paternalistis (paternalistic leadership). Kepemimpinan ini dicirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kebabakan dalam hubungan pemimpin dan kelompok. Tujuannya adalah untuk melindungi dan untuk memberikan arah seperti halnya seorang bapak kepada anaknya.
6. Tipe kepemimpinan menurut bakat (indogenous leadership). Biasanya, timbul dari kelompok orang-orang yang informal di mana mungkin mereka berlatih dengan adanya sistem kompetisi sehingga bisa menimbulkan klik-klik dari kelompok yang bersangkutan dan biasanya akan muncul pemimpin yang mempunyai kelemahan di antara yang ada dalam kelompok tersebut menurut bidang keahliannya di mana ia ikut berkecimpung.

Selanjutnya, menurut Kurt Levin, sebagaimana yang dikutip oleh Maman Ukas (1999: 262-263) mengemukakan tipe-tipe kepemimpinan menjadi tiga bagian sebagai berikut.

1. Otokratis, pemimpin yang demikian bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti, dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan yang berlaku dengan ketat dan instruksi-instruksinya harus ditaati.
2. Demokratis, pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang pelaksanaan tujuannya. Hal ini agar setiap anggota turut serta dalam setiap kegiatan-kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan yang diinginkan.
3. *Laissez-faire*, pemimpin yang bertipe demikian, segera setelah tujuan diterangkan pada bawahannya,

kemudian menyerahkan sepenuhnya pada para bawahannya untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang menjadi tanggung-jawabnya. Ia hanya akan menerima laporan-laporan dengan tidak terlampaui turut campur tangan atau tidak terlalu mau ambil inisiatif, dan semua pekerjaan tergantung pada inisiatif dan prakarsa dari para bawahannya. Dengan demikian, hal tersebut dianggap cukup dapat memberikan kesempatan pada para bawahannya bekerja keras tanpa kekangan.

Berdasarkan dari pendapat tersebut, pada kenyataannya, tipe kepemimpinan yang otokratis, demokratis, dan laissez-faire banyak diterapkan oleh para pemimpinnya dalam berbagai macam organisasi dan salah satunya adalah bidang Pendidikan. Selain itu, kepemimpinan dianggap berjalan dengan baik apabila secara fungsional pemimpin tersebut mampu berperan sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya (Sudarwan Danim dan Suparno 2009, 12).

Dengan melihat hal tersebut, pemimpin di bidang Pendidikan diharapkan memiliki tipe kepemimpinan yang sesuai dengan harapan dan tujuan, baik itu harapan dari bawahan, atau dari atasan. Dengan demikian, pada akhirnya tipe kepemimpinan yang dipakai oleh para pemimpin tersebut dapat mencerminkan seorang pemimpin yang profesional.

Daftar Pustaka

- Danim, Sudarwan dan Suparno, 2009. *Managemen dan Kepemimpinan Transformasional Kekepalasekolahan; Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Kritis, dan Internasionalisasi Pendidikan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Fattah Nanang Dr., 2009. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Indrafachrudi, H.R. Soekarto. 2006. *Bagaimana Memimpin Sekolah Yang Efektif*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Mangunhardjana SJ, A.M. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Rivai Veithzal dan Arviyan Arifin, 2009. *Islamic Leadership: Membangun Super Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Silviana Murni. 2009. *Education and Management: Analisis Teori dan Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins Stephen P., 2001. *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 2, Terj.: Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Mohan. Jakarta: Prenhallindo.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Teori dan Praktek Kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ukas Maman, 1999. *Manajemen Konsep, Prinsip dan Aplikasi*. Bandung: Ossa Promo
- Wahab, Abdul Aziz. 2008. *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan: Telaah terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Wahab HS., Abd & Umiarso, 2011. *Kepemimpinan Pendidikan dan Kecerdasan Spritual*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.

Profil Penulis



Ayit Irpani

Ketertarikan penulis terhadap Pendidikan mengantarkannya pada gelar doktor yang di raihinya pada tahun 2019. Pendidikan menengah diselesaikannya di Pesantren Persis, yang semakin menguatkannya untuk mendalami Pendidikan agama Islam. Lulus S1 dari Institut Al-Aqidah Jakarta dengan jurusan Awal Syaksiyah tak menyurutkannya untuk menekuni dunia Pendidikan. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke jenjang S2 di Universitas Garut prodi Manajemen Pendidikan Islam. Pada saat yang sama penulis menjadi guru pada Sekolah Dasar Islam Terpadu di Bekasi. Tak berhenti sampai disitu, penulis menyelesaikan S3 di UIN Sunan Gunung Djati Bandung Jurusan Pendidikan Islam. Saat ini penulis menjadi dosen di STAI Al-Falah Cicalengka Bandung, STIKES Karsa Husada Garut, dan STIT Lakbok Ciamis.

Penulis memiliki kepakaran dibidang Manajemen Pendidikan Islam. Dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai pengurus ISNU Jabwa Barat dan penceramah di beberapa majelis Ta'lim. Selain sebagai penceramah, penulis juga memulai aktif menulis jurnal dan buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini.

Email Penulis: ayitirpani@gmail.com

MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN ISLAM

Dr. Mardan Umar, S.Pd.I, M.Pd

IAIN Manado

Mutu merupakan isu penting yang tak pernah hilang dari pengelolaan pendidikan. Sebab pendidikan yang bermutu menjadi perhatian utama setiap lembaga pendidikan. Semua berupaya untuk mempertahankan, mengembangkan dan meningkatkan kualitas atau mutu pendidikan di lembaga pendidikannya. Mutu pendidikan dapat dimaknai sebagai kemampuan (*ability*) yang dimiliki oleh satuan produk atau jasa (*services*), yang dapat memenuhi kebutuhan atau harapan kepuasan (*satisfaction*) pelanggan customer pendidikan. Jika dikaitkan dengan dunia pendidikan, pelanggan dikelompokkan menjadi dua, yaitu *internal customer* dan *external customer*, *internal customer* yaitu siswa atau mahasiswa sebagai pembelajar (*learners*), dan *external customer* yaitu masyarakat dan dunia industri (Fattah, 2012:2).

Definisi Mutu

Para ahli memberikan definisi tentang mutu, diantaranya Crosby (1979:58) yang menyatakan bahwa mutu adalah sesuatu yang sesuai dengan apa yang dipersyaratkan atau yang distandarkan (*quality is conformance to costumer requirement*). “Sedangkan menurut Suryobroto

(2010:52), mutu mengandung makna derajat (tingkat keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya) baik berupa barang maupun jasa, baik yang *tangible* atau *intangible*". Mutu yang *tangible* artinya dapat diamati dan dilihat dalam bentuk kualitas suatu benda atau dalam bentuk kegiatan dan perilaku. Misalnya televisi yang bermutu karena mempunyai daya tahan (tidak cepat rusak), warna gambarnya jelas, suara terdengar bagus, dan suku cadangnya mudah didapat, perilaku yang menarik, dan sebagainya. Sedangkan mutu yang *intangible* adalah suatu kualitas yang tidak dapat secara langsung dilihat atau diamati, tetapi dapat dirasakan dan dialami, misalnya suasana disiplin, keakraban, kebersihan dan sebagainya.

Pengertian lain tentang mutu dikemukakan oleh Evans dan Lindsay seperti dikutip Barnawi & M. Arifin (2017:15) yang mendefinisikan "mutu sebagai kunci keunggulan bersaing (*competitive advantage*), yaitu kemampuan sebuah perusahaan untuk mencapai keunggulan pasar. Dalam jangka panjang, keunggulan bersaing yang terjaga akan menghasilkan kinerja di atas rata-rata". Sedangkan Goetsh dan Davis menyatakan bahwa mutu atau kualitas merupakan suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, layanan, manusia, proses, lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan. Berbeda dengan pengertian terakhir ini, Eliot (1993:8) malah menyebutkan bahwa mutu itu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Artinya bahwa sesuatu yang bermutu adalah sesuatu yang sesuai dengan tujuan yang diharapkan dari objek tersebut.

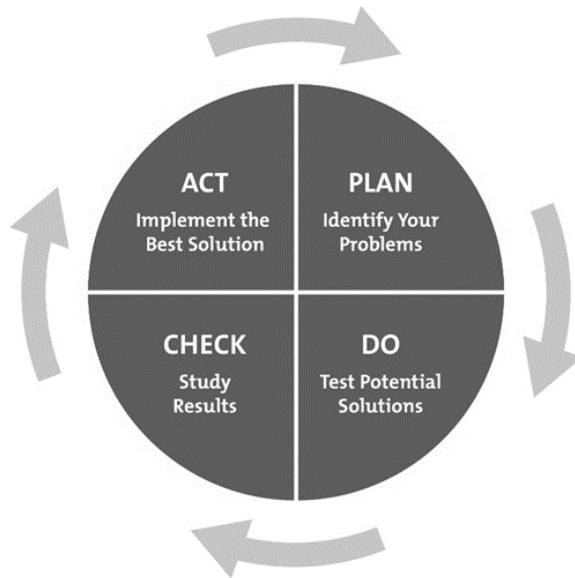
Berdasarkan sejumlah pengertian di atas, maka dapat digarisbawahi bahwa mutu atau kualitas sangat menekankan pada kualitas produk dan layanan, kemampuan produk atau layanan itu bersaing dengan produk lain serta kualitas yang sesuai dengan harapan

dan standar yang dipersyaratkan. Mutu atau kualitas menurut sejumlah pengertian, menunjukkan bahwa kepuasan pelanggan merupakan titik penting dalam masalah mutu. Hal ini ditegaskan oleh Sallis (2012:51) bahwa “mutu adalah sesuatu yang didefinisikan oleh pelanggan. Dalam konsep ini, kepuasan pelanggan adalah yang utama, sehingga mutu ditentukan sejauh mana ia mampu memuaskan kebutuhan dan keinginan mereka atau bahkan melebihi”. Karena kepuasan dan keinginan merupakan suatu konsep yang abstrak, maka pengertian kualitas dalam hal ini disebut “kualitas dalam persepsi (*quality in perception*)”. Maknanya adalah setiap produk dinyatakan bermutu itu tergantung pada persepsi pelanggan. Mutu selalu berorientasi pada pelanggan (*customer oriented*) karena kualitas sesuai akan ditentukan dari apa yang dirasakan oleh pelanggan ketika memanfaatkan produk/layanan tersebut.

Pernyataan Sallis (2002:1; Barnawi & Arifin, 2017:142) bahwa *No two experts ever come to the same conclusion when discussing what makes an excellent school college, or community*, menunjukkan bahwa pandangan tentang teori mutu tidak hanya satu saja melainkan begitu beragam dari sudut pandang yang berbeda. Itu sebabnya Sallis menyatakan bahwa tidak ada ahli yang memiliki kesamaan ketika mendiskusikan tentang sekolah yang bermutu.

Edward Deming (2012:47) yang mengemukakan konsep PDCA. PDCA adalah singkatan dari *Plan, Do, Check* dan *Act* yaitu siklus peningkatan proses yang berkesinambungan atau secara terus menerus seperti lingkaran yang tidak ada akhirnya. Konsep siklus PDCA ini pertama kali diperkenalkan oleh seorang ahli manajemen kualitas Deming (2012:48) yang mengusung konsep tentang siklus perencanaan dengan mengidentifikasi masalah, melakukan tindakan potensial,

melaksanakan pengecekan hasil tindakan, dan kemudian mengaktualisasikan solusi terbaik bagi penyelesaian masalah. Konsep ini yang digambarkan sebagai berikut:



Gambar Siklus PDCA

Berdasarkan gambar tersebut, Deming ingin menjelaskan sebuah proses siklus yang terus berputar bagaikan roda aktivitas. Mulai dari perencanaan, pelaksanaan, pemeriksaan, dan implementasi solusi melalui tindakan yang actual terhadap masalah sehingga diharapkan peningkatan kualitas dari suatu produk atau layanan dapat terwujud.

Selain teori Deming, ada pula Joseph Juran (1986:19) yang mengemukakan Teori Trilogi Mutu atau lebih dikenal dengan Trilogi Juran. Trilogi ini meliputi *quality planning*, *quality control*, dan *quality improvement*. Menurut Juran (1986:19), kualitas adalah “kesesuaian dengan penggunaan (*fitness for use*)” berorientasi pada pemenuhan harapan pelanggan. Ketiga Konsep mutu

Juran tersebut dapat dijelaskan dalam gambar dibawah ini:



Gambar Trilogi Juran

Juliani (2012) menjelaskan ketiga trilogy Juran ini sebagai berikut:

1. *Quality planning* adalah suatu proses mengidentifikasi pelanggan dan proses yang akan menyampaikan produk dan jasa dengan karakteristik yang tepat dan kemudian mentransfer pengetahuan ini ke seluruh anggota perusahaan guna memuaskan pelanggan. Perencanaan Kualitas (*quality planning*) ini dilakukan untuk mempertahankan kelayakan pelanggan dengan cara menyediakan semua kebutuhan mereka, mengembangkan produk atau jasa sesuai dengan keinginan pelanggan, serta mengembangkan proses produksi barang dan jasa agar lebih efisien.
2. Pengendalian Kualitas (*quality control*), adalah suatu proses dimana produk benar-benar diperiksa dan dievaluasi, dibandingkan dengan kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan para pelanggan. Permasalahan- permasalahan yang terjadi di dalam

perusahaan kemudian dipecahkan, misalnya: adanya kerusakan mesin produksi maka harus segera diperbaiki agar produk dapat tersedia pada waktunya dan sesuai dengan kualitas standar yang ditentukan.

3. Perbaikan Kualitas (*quality improvement*), adalah suatu proses dimana mekanisme yang sudah sesuai dipertahankan sehingga mutu dapat dicapai berkelanjutan. Hal ini meliputi alokasi sumber sumber, menugaskan orang-orang untuk menyelesaikan proyek mutu, melatih para karyawan yang terlibat dalam proyek mutu dan pada umumnya menetapkan suatu struktur permanen untuk mengejar mutu dan mempertahankan apa yang telah dicapai sebelumnya.

Menurut Joseph Juran (2016:6) komponen manajemen mutu di atas secara sistematis menjadi *Juran's Ten Steps to Quality Improvement* yang diuraikan sebagai berikut:

1. Membangun kesadaran terhadap kebutuhan dan kesempatan untuk pengembangan.
2. Menyusun tujuan yang jelas untuk pengembangan.
3. Menciptakan susunan organisasi untuk menjalankan proses pengembangan.
4. Menyediakan pelatihan yang sesuai.
5. Mengambil pendekatan terhadap penyelesaian masalah.
6. Mengidentifikasi dan melaporkan pelaksanaan.
7. Mengetahui keberhasilan.
8. Mengomunikasikan hasil.
9. Melaporkan perubahan
10. Mengembangkan peningkatan tahunan pada seluruh proses pendidikan

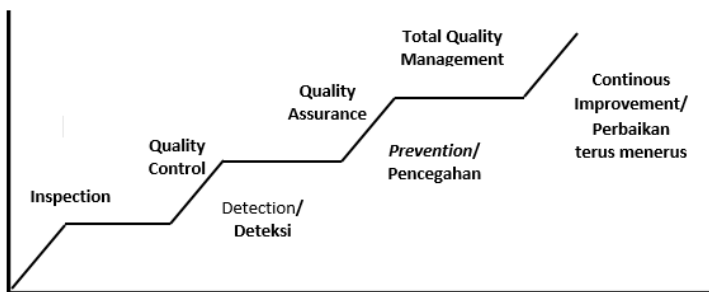
Selain kedua ahli di atas, teori mutu juga dikemukakan oleh Philip B Crosby. Menurutnya, mutu ialah *conformance to requirement*, yaitu sesuai dengan yang disyaratkan atau distandarkan. Suatu produk memiliki mutu apabila sesuai dengan standar atau kriteria mutu yang telah ditentukan, standar mutu tersebut meliputi bahan baku, proses produksi, dan produk jadi. Crosby (2016:7) menyatakan bahwa sebuah langkah sistematis untuk mewujudkan mutu akan menghasilkan mutu yang baik. Penghematan sebuah institusi akan datang dengan sendirinya ketika institusi tersebut melakukan segala sesuatunya dengan benar selalu berusaha agar berhati-hati dalam setiap langkah yang meliputi input, seperti bahan ajar (kognitif, afektif dan psikomotorik) metodologi, sarana prasarana dan sumber daya lainnya. “Sedangkan Mutu dalam konteks hasil pendidikan mengacu pada perestasi yang dicapai oleh sekolah pada setiap kurun tertentu”.

Ada 14 langkah Philip B Crosby (2016:8) untuk meraih manajemen mutu pendidikan, yaitu: 1. Komitmen Manajemen (*Management Commitment*). 2. Membangun Tim Peningkatan Mutu (*Quality Improvement Team*). 3. Pengukuran Mutu (*Quality Measurement*). 4. Mengukur Biaya Mutu (*The Cost Of Quality*). 5. Membangun Kesadaran Mutu (*Quality Awareness*). 6. Kegiatan Perbaikan (*Corrective Action*). 7. Perencanaan tanpa cacat (*Zero Defects Planning*). 8. Menekankan Perlunya Pelatihan Pengawas (*Supervisor Training*). 9. Menyenggarakan Hari Tanpa Cacat (*Zero Defects Day*). 10. Penyusunan Tujuan (*Goal Setting*). 11. Penghapusan Sebab Kesalahan (*Error Cause Removal*). 12. Pengakuan (*Recognition*). 13. Mendirikan Dewan-dewan Mutu (*Quality Councils*). 14. Lakukan Lagi (*Do It Over Again*).

Berdasarkan sejumlah teori yang diuraikan di atas, maka tampak bahwa mutu merupakan tuntutan yang selalu

dalam dalam sebuah organisasi, perusahaan termasuk dalam institusi lembaga pendidikan. Inti dan tujuan utama dalam mutu adalah kepuasan pelanggan, kesesuaian dengan harapan, serta adanya standard baku suatu produk atau layanan. Penegasan Deming bahwa Pelanggan menjadi orang yang bisa menentukan apakah mutu ada di sebuah Produk atau Layanan, Juran mendefinisikan tentang mutu dalam konsep trilogy Juran, dan Crosby mendefinisikan manajemen mutu ditentukan oleh pelanggan sebagai penentu terakhir dari kualitas suatu produk atau jasa tertentu. Para ahli tersebut menghasilkan perbedaan yang nyata dari definisi mutu, meskipun dengan berbagai tingkatan yang berbeda, ketiganya melihat pentingnya umpan balik dalam setiap mekanisme yang dirancang untuk mengukur dan mengelola kualitas.

Manajemen mutu mengalami tiga tahapan evolusi dari pengendalian mutu (*quality control*) yang dilakukan melalui inspeksi oleh pengawas mutu, kemudian penjaminan mutu (*quality assurance*), dan mutu terpadu (*total quality*). Setiap tahapan ini memiliki peran dalam pemenuhan mutu dan melakukan perbaikan secara terus menerus. Hierarki dan pertumbuhan konsep mutu dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar Hierarki dan Pertumbuhan Konsep Mutu
(Sallis, 2012:60)

Gambar di atas menunjukkan bahwa konsep tentang manajemen mutu terus mengalami perkembangan dan memberikan perhatian penting pada aspek kualitas/mutu. Dalam sistem manajemen mutu, terdapat banyak alat (*tools*) yang digunakan untuk membantu lembaga tertentu agar bekerja lebih terorganisir dan menjamin prosesnya berjalan sesuai dengan standar mutu yang ditetapkan. Secara internasional terdapat sistem manajemen mutu ISO (International Standardization Organization) yang merupakan organisasi non pemerintah yang beranggotakan badan-badan standarisasi nasional dari berbagai negara (Effendi, 2017:5; Hidayat dan Machali, 2012:292).

Menurut Goetsch and Davis (2002) *“a quality management system (QMS) consists of all the organization’s policies, procedures, plans, resources, processes, and delineation of responsibility and authority, all deliberately aimed at achieving product or service quality levels consistent with customer satisfaction and the organization’s objectives. When these policies, procedures, plans, etc. are taken together they define how the organization works and how quality is managed.”* Pernyataan ini menyebutkan hal penting dalam sistem manajemen mutu itu mencakup berbagai hal termasuk kebijakan, perencanaan, prosedur, proses dan pertanggungjawaban.

Implementasi Manajemen Mutu Pendidikan Islam

Lembaga Pendidikan Islam sudah seharusnya menunjukkan kualitas yang lebih baik. Hal ini dimaksudkan agar lembaga pendidikan Islam tetap mendapatkan kepercayaan umat Islam sebagai lembaga pendidikan berkualitas sekaligus menjadi lembaga pendidikan yang layak diperhitungkan oleh lembaga pendidikan umum. Salah satu cara untuk tetap menjadi sekolah bermutu adalah dengan melakukan perbaikan secara berkelanjutan (*continous improvement*), baik dari

aspek fisik maupun non fisik. Sehingga menjadi lembaga pendidikan yang bermutu dan terjamin kualitasnya tidak hanya dalam pendidikan Islam tetapi juga dalam pendidikan umum dan keterampilan lainnya (Ismail dan Umar, 2020:80-81). Hal ini mengindikasikan bahwa lembaga pendidikan Islam harus terus melakukan perbaikan dan perubahan ke arah yang lebih baik dari waktu ke waktu.

Konsep Islam tentang perubahan ke arah yang lebih baik tercantum dalam Q.S. Ar Ra'd:11.

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”

Quraish Shihab menjelaskan bahwa dalam ayat ini Allah tidak akan mengubah nasib suatu bangsa dari susah menjadi bahagia, atau dari lemah menjadi kuat, sebelum mereka sendiri mengubah apa yang ada pada diri mereka sesuai dengan keadaan yang akan mereka jalani. Dalam konteks mutu pendidikan Islam, setiap lembaga pendidikan memiliki tanggung jawab untuk meningkatkan mutu pendidikan secara berkelanjutan. Jika ingin terwujudnya peningkatan mutu, maka lembaga pendidikan perlu menyusun rencana peningkatan mutu.

Mutu lembaga pendidikan Islam akan mampu diwujudkan apabila semua sistem di lembaga pendidikan telah berorientasi kepada mutu, sehingga terbentuk budaya organisasi yang berorientasi pada mutu dan terjadi pengimplementasian *Total Quality Management*. Ayat Al-Quran dan berbagai hadis Nabi telah menunjukkan dan mengisyaratkan bahwa budaya mutu

akan terbentuk dan terbangun dari sistem tersebut apabila dilakukan secara konsisten (*istiqomah*).

Abdul Rachmad Shaleh (2004:233) mengatakan bahwa “tujuan utama Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah/Madrasah (MPMBS/M) adalah meningkatkan efisiensi, mutu, dan pemerataan pendidikan. Peningkatan efisiensi diantaranya, diperoleh melalui keluwesan mengelola sumber daya partisipasi masyarakat dan penyederhanaan birokrasi.

Pembahasan tentang manajemen mutu pendidikan, perlu merujuk pada Standar Nasional Pendidikan (SNP). SNP memuat kriteria minimal tentang sistem pendidikan di seluruh wilayah hukum NKRI. Ruang lingkup SNP yang merupakan acuan mutu meliputi: Standar Kompetensi Lulusan, Standar Isi, Standar Proses, Standar Penilaian Pendidikan, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, dan Standar Pembiayaan (PP No.13 Tahun 2013). Untuk mencapai standar nasional pendidikan tersebut sekolah perlu memahami tentang makna yang terkandung dalam ke delapan standar tersebut.

Standar Kompetensi Lulusan adalah kualifikasi kemampuan lulusan yang mencakup sikap, pengetahuan, dan keterampilan (Mulyasana, 2011:147). Dalam Indikator Mutu Pendidikan Dasar dan Menengah (Kemdikbud, 2017) diuraikan indikator sebagai berikut:

Standar Kompetensi Lulusan		
Indikator	Sub Indikator	Rujukan Ayat dan Hadis
1. Lulusan memiliki kompetensi pada dimensi sikap.	Siswa memiliki perilaku yang mencerminkan sikap beriman dan bertakwa kepada Tuhan YME., mencerminkan	Adapun ayat-ayat yang berkaitan adalah: 1) QS. Al-Baqarah: 207 yang berkaitan mencari ridho Allah, 2) QS. Ali

	sikap berkarakter, disiplin. Santun, jujur, peduli, percaya diri, bertanggungjawab, dan memiliki perilaku sehat jasmani dan rohani	Imran: 102 yang berkaitan dengan taqwa kepada Allah, 3) QS. Al-Dzariyat: 56 yang berkaitan dengan beribadah, 4) QS. Al-Baqarah: 30 berkaitan dengan manusia sebagai khalifah dimuka bumi.
2. Lulusan memiliki kompetensi pada dimensi pengetahuan.	Siswa memiliki pengetahuan faktual, prosedural, konseptual, metakognitif.	Q.S. Al-Mujadilah: 11. HR. Ibnu Majah yang berbunyi: "Menuntut ilmu itu wajib atas setiap Muslim"
3. Lulusan memiliki kompetensi pada dimensi keterampilan.	Siswa memiliki keterampilan berpikir dan bertindak kreatif, produktif, berpikir dan bertindak kritis, mandiri, kolaboratif, komunikatif.	Q.S Al-Maidah ayat 2; QS. An-Nisa ayat 9; QS. An-Nisa ayat 63;

Sedangkan Standar isi adalah ruang lingkup materi dan tingkat kompetensi yang dituangkan dalam kriteria tentang kompetensi tamatan, kompetensi bahan kajian, kompetensi mata pelajaran, dan silabus pembelajaran yang harus dipenuhi oleh peserta didik pada jenjang dan jenis tertentu.

Standar Isi		
Indikator	Sub Indikator	Rujukan Ayat dan hadis
1. Perangkat pembelajaran sesuai rumusan	Perangkat pembelajaran memuat karakteristik kompetensi sikap,	Materi pendidikan Islam Merujuk pada ayat-ayat seperti: Q.S Luqman :12-

Standar Isi		
Indikator	Sub Indikator	Rujukan Ayat dan hadis
kompetensi lulusan	pengetahuan, keterampilan, dan sesuai dengan tingkat kompetensi siswa.	19, Yusuf: 4-8, Hud: 42-46, Maryam: 27-33 dan Al Baqarah: 132-133.
2. Sekolah melaksanakan kurikulum sesuai ketentuan	Sekolah menyediakan alokasi waktu, beban belajar berdasarkan bentuk pendalaman materi, menyelenggarakan muatan lokal dan melaksanakan kegiatan pengembangan diri siswa.	Setidaknya memuat tiga materi pendidikan antara lain: 1. Materi Tauhid/Aqidah/Keimanan. 2. Materi Ibadah/Syari'ah. 3. Materi akhlak.

Standar Proses adalah Standar Nasional Pendidikan yang berkaitan dengan pelaksanaan pembelajaran pada satuan pendidikan untuk mencapai standar kompetensi lulusan. Pembelajaran adalah proses interaksi peserta didik dengan guru dan sumber belajar pada suatu lingkungan belajar. Islam memberikan tuntunan dalam proses pembelajaran dalam Islam dalam Q.S. An Nahl : 125.

أَدْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحُكْمِ وَالْمَوْعِظَةِ الْحَسَنَةِ وَجَدِلْ لَهُم بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ إِنَّ رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ وَهُوَ أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

“(Wahai Nabi Muhammad SAW) Serulah (semua manusia) kepada jalan (yang ditunjukkan) Tuhan Pemelihara kamu dengan hikmah (dengan kata-kata bijak sesuai dengan

tingkat kepandaian mereka) dan pengajaran yang baik dan bantalah mereka dengan (cara) yang terbaik. Sesungguhnya Tuhan pemelihara kamu, Dialah yang lebih mengetahui (tentang siapa yang tersesat dari jalannya dan dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk).

Standar penilaian pendidikan adalah standar nasional pendidikan yang berkaitan dengan mekanisme, prosedur, dan instrumen penilaian hasil belajar peserta didik. Penilaian pendidikan meliputi penilaian sikap, penilaian pengetahuan, dan penilaian keterampilan (Permendikbud No. 23 Tahun 2016). Al-Qur'an sebagai sumber utama pendidikan islam, dan juga banyak mengungkapkan konsep evaluasi. Seperti pada Firman Allah SWT di surah al-Ankabut ayat 2 dan 3.

“Apakah Manusia itu mengira, bahwa mereka akan dibiarkan begitu saja mengatakan kami telah beriman. Sedang mereka tidak diuji lagi?. Dan sesungguhnya kami telah menguji orang-orang sebelum mereka, maka sesungguhnya Allah mengetahui orang-orang yang benar. Dan sesungguhnya Dia mengetahui orang-orang yang dusta” (Q.S. Al-Ankabut:2-3).

Selanjutnya, Standar Pendidik dan tenaga kependidikan merupakan kriteria pendidikan prajabatan dan kelayakan fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan (Mulyasana, 2011:147). Tugas utama pendidik Menurut Al-Ghazali yaitu menyempurnakan, membersihkan, menyucikan hati manusia untuk bertanggung jawab kepada Allah. Menurut Abdurrahman Al-Nahlawi tugas Pendidik yaitu menyucikan yakni berfungsi sebagai pembersih, pemelihara dan pengemban fitrah manusia dan menginternalisasikan dan mentransformasikan Pengetahuan dan nilai-nilai agama kepada manusia.

Standar sarana dan prasarana adalah Standar Nasional Pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat

beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi dan berekreasi, serta sumber belajar lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi. Fasilitas seperti ini juga sangat penting disediakan oleh setiap lembaga pendidikan Islam untuk mendukung peningkatan mutu pendidikan.

Sedangkan standar pengelolaan merupakan Standar Nasional Pendidikan yang berkaitan dengan perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan kegiatan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan, kabupaten/ kota, provinsi, atau nasional agar bisa tercapai efisiensi dan efektivitas penyelenggaraan pendidikan. Terakhir, standar pembiayaan yaitu standar yang mengatur komponen dan besarnya biaya operasi satuan pendidikan yang berlaku selama satu tahun (Hidayat & Machali, 2012: 212).

Keseluruhan standar nasional pendidikan ini jika diimplmentasikan sesuai nilai-nilai Islam sebagaimana tertuang dalam Al-Qur'an dan hadis, maka mutu pendidikan Islam akan semakin meningkat dari waktu ke waktu. Tentu dengan syarat, setiap lembaga pendidikan Islam memiliki budaya mutu yang baik dan mengaplikasikan setiap fungsi manajemen.

Daftar Pustaka

- Abdul Rahman Shaleh, 2004. *Madrasah dan Pendidikan Anak Bangsa*, PT Rajawali Grafindo Persada Jakarta.
- Barnawi dan Arifin, M. 2017. *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan*, Yogyakarta, Ar Ruzz Media.
- Crosby, Philip B. 1979, *Quality is Free*. New York: New American Library.
- Deming, W.E. 1982. *Out of The Crisis Quality, Productivity, and Competitive Position*, Cambridge University Press.
- Fatah, N. 2012. *Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan: dalam Konteks Penerapan MBS*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Goetsch, D. and Davis, S. 2002. *Understanding and Implementing ISO 9000: 2000*, 2nd ed., Prentice Hall, Upper Saddle River, New Jersey.
- Hidayat, A. dan Machali, I. 2012. *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*. Yogyakarta: Kaukaba.
- Ismail, F., & Umar, M. (2020). Implementasi Penjaminan Mutu di Lembaga Pendidikan Islam; Studi Multisitus di MAN Model 1 Manado, MAN 1 Kotamobagu dan MAN 1 Kota Bitung. *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 14(1). <https://doi.org/10.30984/jii.v14i1.1119>.
- Juran, J. 1986. *The Juran Trilogy*, Quality Progress, Vol. 19, No. 8.
- Juran, J. M. 1993. *Quality Planning and Analysis*, 3th edition. Mc.Graw Hill. Book.Inc. New York.
- Mulyasana, D. 2011. *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2015 Tentang Perubahan kedua atas Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 Tentang Standar Nasional Pendidikan.
-

- Sallis, Edward, 2012. *Total Quality Management in Education* (Manajemen Mutu Pendidikan), Cet. XVI, Jakarta: Erlangga.
- Sallis, Edward. 2012. *Total Quality Management in Education: Manajemen Mutu Pendidikan*. terj. Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi. Cet.XVI, Jogjakarta: IRCiSoD.
- Suryosubroto, B. 2010. *Manajemen Pendidikan di Sekolah*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Profil Penulis



Mardan Umar

Mardan Umar lahir di Manado, pada tanggal 17 Juli 1980. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Program Studi Pendidikan Agama Islam STAIN Manado, sedangkan gelar Magister Pendidikan diraih di Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung. Penulis meraih Gelar Doktor Pendidikan juga di Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia (UPI) Bandung. Ketekunan penulis mengkaji bidang pendidikan khususnya Pendidikan Islam diwujudkan dalam bentuk karya tulis yang diterbitkan dalam bentuk Buku Pendidikan Agama Islam, Islam Rahmatan Lil Alamin, Manajemen Mutu Madrasah, dan buku Pendidikan Al-Qur'an pada Generasi Milenial. Selain itu, artikel ilmiah yang dipublikasikan di jurnal nasional dan internasional menunjukkan fokus keilmuan penulis di bidang pendidikan, pendidikan Islam, serta pendidikan nilai dan karakter. Penulis terlibat aktif dalam organisasi profesi sebagai Ketua 1 Pengurus Pusat Perkumpulan/ Asosiasi Dosen Pendidik Karakter Indonesia (ADDIKSI), Wakil Sekretaris Asosiasi Dosen Pendidikan Agama Islam seluruh Indonesia (ADPISI) Sulawesi Utara, Pengurus Asosiasi Profesi Pendidikan Pancasila dan Kewarganegaraan Indonesia (AP3KnI) Sulawesi Utara, dan Pengurus Pusat PERSADA-NU. Penulis saat ini tercatat sebagai Dosen tetap pada Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Manado. Email: mardan.umar@iain-manado.ac.id

MANAJEMEN PERUBAHAN PENDIDIKAN ISLAM

Wahyu Fitriana Defi, M.Pd.

STAIN Mandailing Natal

Pendahuluan

Kehidupan yang berlangsung secara dinamis tidak dipungkiri akan selalu dibarengi dengan perubahan. Perubahan layaknya kebutuhan primer, bagi organisasi yang selalu melakukan pengembangan baik secara internal maupun eksternal. Maka sudah seharusnya bagi organisasi pada level dan bidang apapun menanggapi perubahan secara positif karena akan memberikan banyak manfaat bagi organisasi itu sendiri. Sebaliknya, perubahan akan dihindari oleh orang-orang yang takut dengan nilai baru yang ada dalam perubahan karena menurutnya akan menimbulkan kerugian.

Begitu kontrasnya perbedaan akan makna perubahan bagi orang-orang yang menerima dan menolak perubahan tersebut. Namun sebagai pribadi baik sebagai individu atau dalam organisasi sudah seharusnya menerima perubahan yang sifatnya memiliki nilai positif dan berguna bagi pengembangan organisasi.

Pendidikanpun juga termasuk bagian dari sistem yang juga mengalami perubahan. Beragam kebijakan, proses, dan metode serta sistem dalam pendidikan akan terus bergejolak dan tidak akan bertahan pada kajian-kajian sebelumnya. Hal ini bertujuan untuk menyesuaikan akan kebutuhan dan tantangan zaman yang selalu dan pasti mengalami perkembangan. Maka sebagai pembuka pembahasan pada topik ini, sudah jelas bahwa perubahan sangat dibutuhkan dan tidak boleh ditolak. Berikut di bawah ini beberapa paparan pembahasan terkait dengan manajemen perubahan.

Konsep Dasar Manajemen Perubahan

1. Definisi Perubahan dan Manajemen Perubahan

Perubahan dipandang sebagai faktor yang berperan penting untuk keberhasilan organisasi. Pasmore (2008) menjelaskan bahwa perubahan maknanya adalah merubah cara berpikir dan mengerjakan sesuatu. Sebagai tambahan oleh Robbins (2001:542) menjelaskan perubahan adalah membuat sesuatu memiliki perbedaan dengan yang lainnya. Kemudian Potts dan LaMarsh (dalam Wibowo, 2008) menjelaskan bahwa perubahan merupakan pergeseran dari keadaan sekarang suatu organisasi menuju pada keadaan yang diinginkan di masa depan yang dilihat dari aspek struktur, proses, manusia, dan budayanya. Dari beberapa pendapat tersebut disimpulkan bahwa perubahan adalah perbedaan beberapa aspek (struktur, proses, manusianya, dan budayanya) dari paradigma lama menuju paradigma sekarang (yang diharapkan).

Fullan (2004:43) memberikan lima butir kunci tentang perubahan yaitu:

- a. Perubahan bersifat cepat dan tidak linear dan akan menimbulkan kekacauan apabila tidak

dikelola dengan baik namun akan berpotensi besar jika dikelola dengan baik

- b. Kebanyakan perubahan dalam setiap sistem terjadi sebagai respon terhadap kekacauan dalam sistem lingkungan internal dan eksternal. Orang-orang yang cenderung kreatif dan berada dalam lingkup organisasi yang tidak beraturan biasanya tidak akan suka dengan sistem yang ada serta berusaha untuk membuat pembaharuan agar sistem yang sebelumnya berantakan lebih tertata.
- c. Perubahan merupakan faktor rasional dalam organisasi
- d. *Stakeholder* utama dan budaya organisasi menjadi pertimbangan pertama untuk perubahan organisasional
- e. Perubahan tidak dapat dikelola atau dikontrol. Akan tetapi, dapat dipahami dan mungkin memberi petunjuk.

Perubahan dalam organisasi pendidikan semisal pesantren dan madrasah dipandang perlu dan penting keberadaannya. Sekolah selalu mengalami perubahan baik sistem dan kebijakan yang ada dalam pendidikan. Siap atau tidak, mau atau tidak, sekolah harus melakukannya. Badai Covid 2019 saja misalnya, mengharuskan dan memaksa semua pihak di sekolah agar melek dengan Teknologi Informasi. Pemanfaatan *whatsapp*, *google classrom*, *zoom meeting* sebagai media pembelajaran tidak hanya berlaku untuk guru dan peserta didik, tetapi juga masyarakat serta orang tua sebagai pengontrol proses tersebut. Adanya kebijakan merdeka belajar juga salah satu perubahan pada lembaga pendidikan yang membuat semua pihak di sekolah harus merasa merdeka dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing

dengan tetap berpedoman pada standar kerja yang seharusnya. Singkatnya perubahan memang sangat diperlukan dilakukan pada semua lembaga pendidikan termasuk itu lembaga pendidikan Islam.

2. Jenis Perubahan

Perubahan dalam organisasi kadarnya tidaklah sama. Dalam organisasi pendidikan setiap kebijakan, sistem, program sebagai bentuk perubahan yang ditetapkan kepala sekolah dalam rangka mengubah organisasinya berbeda pula tingkatannya. Kemdikbud (2014) menjelaskan bahwa berdasarkan tingkat kedalaman dan metode perubahan itu, jenis perubahan terdiri dari:

- a. Perubahan rutin yang hampir selalu dihadapi setiap hari.
- b. Perubahan darurat yaitu perubahan yang sangat mendadak dan tidak terduga sebelumnya.
- c. Perubahan dalam hal mutu yaitu perubahan yang terjadi tentang mutu produk.
- d. Perubahan radikal yaitu perubahan sistem manajemen atau struktur organisasi karena adanya perundang-undangan baru.
- e. Perubahan kondisi makro yaitu perubahan kondisi perekonomian, politik dan keamanan, serta kondisi lingkungan.

3. Agen Perubahan

Perubahan memerlukan agen dalam pelaksanaannya yaitu individu atau kelompok yang terlibat dalam merencanakan perubahan dan mengimplementasikannya. Agen perubahan terdiri dari pimpinan organisasi dan pengikut yang dipilih berdasarkan kriteria tertentu. Kemdikbud (2014)

menjelaskan bahwa peran agen perubahan adalah sebagai berikut:

a. Katalis

Peran ini bermakna bahwa pimpinan yakni kepala sekolah adalah pemimpin untuk meyakinkan semua bawahannya di masing-masing sekolah bahwa perubahan yang dilakukan akan membuat sekolah menjadi lebih baik.

b. Pemberi solusi

Peran ini bermakna bahwa pimpinan yakni kepala sekolah dapat memberi jalan keluar untuk pemecahan masalah yang dialami pengikutnya dalam melakukan perubahan.

c. Mediator

Peran ini bermakna bahwa pimpinan yakni kepala sekolah adalah orang yang akan membantu melancarkan proses perubahan.

d. Penghubung sumber daya

Peran ini bermakna bahwa kepala sekolah berfungsi sebagai penghubung di antara pengikut yang ada di dalam satu sekolah.

4. Proses Manajemen Perubahan

Perubahan akan terkelola dengan baik apabila di*handle* oleh pimpinan yang benar-benar mampu menerapkan strategi perubahan. Oleh karena itu perlu strategi dan rumusan tertentu yang dapat dilakukan oleh seorang pemimpin ketika menerapkan perubahan. Ilustrasinya dapat dilihat pada gambar berikut.



Gambar 1.

Ilustrasi Pemimpin dalam Mengelola Perubahan

Kualitas seorang pemimpin baik atau tidaknya tergantung dari perubahan yang dilakukannya. Memimpin perubahan tidaklah mudah, perlu beberapa keterampilan untuk menerapkannya. Untuk melakukan perubahan, berikut formulanya yang penulis adopsi dari Huges (2015):

$$C = D \times M \times P > R$$

atau

$$C \neq D \times M \times P < R$$

C pada formula ini artinya besarnya perubahan (*change*), D pada formula ini menunjukkan tingkat ketidakpuasan (*dissatisfaction*) pengikut, M (*model*) pada formula ini artinya model untuk perubahan yang diawali oleh visi pimpinan untuk mencapai tujuannya serta sistem yang diterapkan dalam lingkup organisasi tersebut, P (*process*) pada formula ini artinya proses pengembangan dan penerapan rencana perubahan mulai dari siapa, apa, kapan, dimana, dan bagaimana perubahan itu dimulai, terakhir R (*resistance*) artinya perlawanan dimana orang-orang akan berada pada tahapan ini ketika rencana

perubahan dimulai. Berikut ini akan diberikan penjelasan yang lebih rinci terkait formula itu:

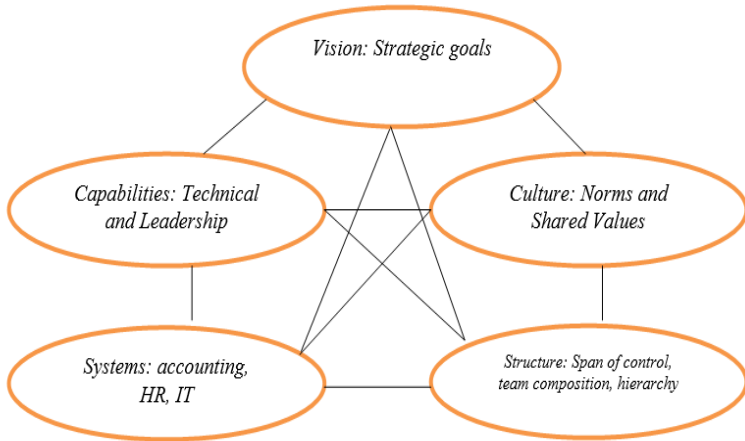
a. *Dissatisfaction*

Pemimpin dalam hal ini harus merubah status quo bawahan yang merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya. Pemimpin harus berusaha untuk mengurangi tingkat kepuasan ini dan menaikkan tingkat ketidakpuasan bawahan ketika melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Bawahan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya hanya sebatas melakukan tugas dan tanggung jawabnya saja, namun bawahan yang berada dalam kondisi yang tidak puas adalah bawahan yang melakukan tugas dan tanggung jawabnya jauh di atas standar yang diharapkan. Mereka selalu bekerja dengan metode yang baru, berbeda, dan sekreatif mungkin.

Hal yang dapat dilakukan menurut Hughes (2015:564) adalah: “1) *Determine how satisfied followers are with the current situation through surveys, record, and conversations between followers; 2) leaders can talk about potential competitive*”. Dengan tindakan seperti itu, pemimpin akan mampu mengubah paling kurang emosi bawahan untuk berubah. Bawahan akan merasa bahwa perubahan itu penting dilakukan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Model

Model, dalam hal ini divisualisasikan oleh Hughes (2015:568) seperti bagan di bawah ini:



Bagan 1. Model Sistem untuk Perubahan

Pada bagan di atas, semua komponen mulai dari visi, budaya, struktur, sistem dan kemampuan organisasi saling berkaitan dan memberikan pengaruh. Pemimpin mengawali perubahan pada visi terlebih dahulu untuk melakukan perubahan pula pada budaya, struktur, sistem, dan kemampuan organisasinya. Visi dalam hal ini dipandang sebagai hal yang paling pertama dilakukan dalam perubahan. Pemimpin yang hendak melakukan perubahan harus mengkomunikasikan visi ini kepada bawahannya. Perubahan pada sistem nantinya dapat mempengaruhi kemampuan, budaya, struktur organisasi dalam mencapai tujuannya. Perubahan pada struktur nantinya dapat mempengaruhi sistem, kemampuan, budaya, dan struktur organisasi. Perubahan pada kemampuan dapat mempengaruhi sistem, struktur, dan budaya. Kemudian perubahan pada budaya dapat

mempengaruhi sistem, struktur, dan kemampuan.

c. *Process*

Hughes (2015) menjelaskan bahwa proses dalam hal ini adalah dimana permulaan perubahan mulai tampak dan dilakukan dengan adanya *change plan*. Adapun kerangka rencana perubahan itu adalah kegiatannya, waktu pelaksanaannya, mekanisme umpan baliknya dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang baru. Proses dalam hal ini juga dilakukan untuk menaikkan tingkat ketidakpuasan bawahan dalam melakukan tugasnya. Proses perubahan harus melibatkan semua pihak dalam organisasi tersebut.

d. *Resistance*

Dalam menerapkan perubahan, nantinya akan ada semacam perlawanan dari beberapa pihak dalam organisasi untuk menerapkan perubahan. Hal ini dikarenakan kenyamanan bawahan pada perilaku lamanya atau adanya kesenjangan antara harapan (tujuan) dilakukannya perubahan dengan realita yang terjadi sekarang ketika perubahan baru dimulai. Nantinya bawahan akan menghadapi beberapa kondisi seperti yang dijelaskan pada tabel berikut ini, dan beberapa tindakan yang dapat dilakukan pimpinan ketika menghadapi kondisi tersebut disajikan pada tabel berikut:

Tabel 2. Upaya Perubahan (Hughes, 2015:572)

Kurang Akan	Tindakan yang Dapat Dilakukan Pemimpin
Kekuasaan	Empati, pendengar yang baik, dan membangun kekuasaan dengan

	gaya baru
Kompetensi	Pelatihan dan mentoring
Hubungan	Menolong pengikut membangun hubungan yang baik
Penghargaan	Merancang sistem penghargaan yang baru
Identitas	Empati dan memperluas serta mempertegas tugas dan tanggung jawab

Resistensi dalam perubahan terjadi ketika seseorang tidak tahu akan manfaat besar akan perubahan dan adanya perasaan nyaman dengan kebiasaan/pola perilaku sebelumnya. Greenberg dan Baron (2003:604) memberikan pedoman berikut untuk mengatasi resistensi terhadap perubahan organisasi yaitu:

- e. *Shape Political Dynamis*; membentuk dinamika politik. Dalam hal ini, dinamika politik perlu dibentuk. Organisasi pendidikan yang notabene terdiri dari kepala sekolah, peserta didik, dan guru perlu digiring ke arah pembentukan nilai baru yang hendak dibentuk. Adanya perlawanan dari salah seorang anggota akan dapat dikelola dengan tahapan ini.
- f. *Identify and Neutralize Change Resisters*; mengidentifikasi dan menetralsir penentang perubahan. Dalam hal ini, para penentang perubahan yang melawan nilai baru yang sudah ada dapat dikelola dengan mengidentifikasi nilai mana yang tidak disetujuinya dan menjadi kelompok yang mampu meredakan anggota yang tidak setuju dengan nilai baru tersebut.
- g. *Educate the Work Force*; mendidik tenaga kerja. Dalam hal ini, para pengikut diedukasi dan diberikan pemahaman terkait nilai-nilai dalam

perubahan. Manfaat dan nilai positif yang muncul karena sistem baru diberitahukan agar tidak ada pengikut yang menolak pembaharuan.

- h. *Involve Employees in the Change Efforts*; melibatkan pengikut dalam usaha perubahan. Dalam hal ini, yang melakukan perubahan tidak hanya pemimpin saja, namun semua pengikut yang dijadikan agen perubahan.
- i. *Reward Constructive Behaviors*; penghargaan terhadap perilaku yang konstruktif. Dalam hal ini, bagi para pengikut yang mulai melakukan tahapan perubahan diberikan apresiasi berupa penghargaan yang bertujuan untuk mempertahankan perilaku dan nilai baru tersebut.
- j. *Create a Learning Organization*; menciptakan organisasi pembelajar. Organisasi yang tanggap dengan perubahan adalah organisasi pembelajar. Organisasi pembelajar adalah mereka yang selalu menerima nilai baru tanpa adanya usaha penolakan, karena mereka tahu bahwa nilai baru itu akan memberikan manfaat untuk organisasi.
- k. *Take the Situation Into Account*; memperhitungkan situasi. Ketika terjadi penolakan dalam organisasi yang sedang melakukan perubahan, pemimpin dan agen perubahan harus mampu memperhitungkan situasi. Situasi dalam hal ini adalah kondisi yang tidak stabil terhadap perubahan berupa penolakan, kesempatan untuk mengajak anggota terhadap nilai baru tersebut, dan peluang serta kondisi lainnya yang mungkin muncul.

5. Strategi Mencapai Perubahan

Pelaksanaan perubahan dapat dilakukan dengan berbagai teknik/strategi. Paparan dalam Kemdikbud (2014) menjelaskan bahwa melalui pendidikan dan komunikasi, partisipasi, memberikan kemudahan dan dukungan, negosiasi, persetujuan, manipulasi, kooptasi serta paksaan.

- a. Pendidikan dan Komunikasi; pada tahapan ini langkah yang dilakukan adalah dengan menjelaskan dan mengkomunikasikan semua terkait dengan perubahan secara tuntas mulai dari latar belakang, tujuan, dan akibat adanya perubahan.
- b. Partisipasi; pada tahapan ini yang dilakukan adalah mengajak semua pihak untuk terlibat dalam pengambilan keputusan. Pimpinan hanya bertindak sebagai fasilitator dan motivator.
- c. Memberikan kemudahan dan dukungan; pada tahapan ini yang dilakukan adalah konsultasi dan terapi dari pimpinan. Semua kemudahan dan dukungan diberikan dalam rangka mendorong pengikut ke arah perubahan.
- d. Negosiasi dan persetujuan; tahapan ini dikhususkan pada penolak aktif yang dominan menolak perubahan. Perubahan yang diinginkan nantinya akan disesuaikan dengan keinginan penolak perubahan ini secara bertahap.
- e. Manipulasi dan Kooptasi; Manipulasi adalah menutupi kondisi yg sesungguhnya. Misalnya

memelintir fakta agar tampak lebih menarik, tidak mengutarakan hal yang negatif, dan sebagainya. Kooptasi dilakukan dengan cara memberikan kedudukan penting kepada pimpinan penentang perubahan dalam mengambil keputusan. Teknik ini digunakan bila taktik lain tidak akan berhasil atau terlalu mahal untuk dilakukan.

- f. Paksaan, strategi ini dilakukan dalam situasi perubahan yang sangat esensial, insiator perubahan memiliki kekuasaan yang cukup besar dengan ancaman dan hukuman bagi para penolak perubahan ini.

Daftar Pustaka

- Fullan, Michael. 2004. *Leading in a Culture of Change*. San Fransisco: Jossey-Bass.
- Greenberg, Jerald and Robert A. Baron. 2003. *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall International, Inc.
- Huges, etc. 2015. *Leadership; Enhancing the Lessons of Experience*. New York: Mc Graw-Hill Education. 8th edition.
- Kemdikbud. 2014. *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Sekolah; Bahan Ajar Implementasi Kurikulum 2013 untuk Kepala Sekolah*. BPSDMPK Jakarta.
- Pasmore, William. 1994. *Creating Strategic Change*. New York: John Willey & Sons, Inc.
- Robbins, Stephen P. 2001. *Organization Behavior*. New Jersey: Prentice Hall International Inc.
- Wibowo. 2008. *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Profil Penulis



Wahyu Fitriana Defi lahir pada tanggal 18 Desember 1993 di Bukittinggi. Penulis merupakan alumni S2 Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang. Sebelumnya melakoni pekerjaan sebagai pengajar dan pengelola sekolah mulai tahun 2015 sampai awal tahun 2019 di Sumatera Barat. Kemudian awal tahun 2019-sekarang Alhamdulillah diamanahkan sebagai dosen sekaligus sekretaris di Prodi Manajemen Pendidikan Islam, STAIN Mandailing Natal. Penulis memiliki ketertarikan terhadap sastra berupa puisi dan seni olah vokal. Berikut beberapa karya penulis dalam bentuk: 1) antologi Cerpen Dosen STAIN Madina, 2) antologi cerpen istikharah cinta, dan 3) antologi esai perpustakaan. Penulisan *bookchapter* bersama dosen-dosen senior PPMPI ini adalah pengalaman baru dan pertama bagi penulis yang masih dalam tahap belajar. Semangat literasi.

Email: wahyufitrina@stain-madina.ac.id

MANAJEMEN KONFLIK PENDIDIKAN ISLAM

Arifia Retna Yunita, M.Pdi

Universitas Islam Zainul Hasan Genggong
Kraksaan Probolinggo

Manajemen Konflik

Secara umum manajemen adalah suatu proses yang dilakukan individu atau kelompok untuk mengatur segala sesuatu guna mencapai tujuan dan target secara kooperatif menggunakan segala sumber daya yang ada, dari manajemen diharapkan apa yang dikerjakan dapat terselesaikan tepat waktu dan terorganisir secara baik. Manajemen merupakan proses merencana, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien (Nanang Fattah, 2000) sehingga manajemen merupakan bagian dari mengatur segala sesuatu sesuai dengan pertimbangan dan perhitungan yang matang, secara etimologi manajemen merupakan seni mengatur dan melaksanakan. Menurut George R. Terry dan Leslie W. Rue menyatakan bahwa manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. (Marisi Butarbutar et al., 2021)

Sedangkan James A. F. Stoner menyatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. (Rheza Pratama, 2020)

Cukup banyak pendapat tentang pengertian mengenai manajemen dan dapat disimpulkan bahwa manajemen berkaitan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian, yang di dalamnya terdapat upaya dari anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama secara efektif dan efisien. (Rachman, 2019)

Sedangkan konflik berasal dari kata *configere*, atau *conficium* yang artinya benturan menunjuk pada semua bentuk benturan, tabrakan, ketidaksesuaian, pertentangan, perkelahian, oposisi, dan interaksi-interaksi yang bersifat antagonis. (Sulistiyorini, 2009)

Menurut Miles dalam Steers, menjelaskan bahwa istilah konflik menunjuk pada suatu kondisi dimana dua kelompok tidak mampu mencapai tujuan-tujuan mereka secara simultan. Dalam konteks ini perbedaan dalam tujuan merupakan penyebab munculnya konflik. Pendapat tersebut sejalan dengan batasan konflik yang diberikan oleh Dubin sebagaimana juga dikutip oleh Sulistiyorini dan Muhammad Fathurrohman bahwa konflik berkaitan erat dengan suatu motif, tujuan, keinginan, atau harapan dari dua individu atau kelompok tidak dapat berjalan secara bersamaan (*incompatible*). Adanya ketidaksepakatan tersebut dapat berupa ketidaksetujuan terhadap tujuan yang ditetapkan atau bisa juga terhadap metode-metode yang digunakan untuk mencapai tujuan (Sulistiyorini, 2009)

Dapat disimpulkan bahwa beberapa sudut pandang bahwa konflik dapat memberikan cara pandang positif maupun negatif. Karenanya konflik menjadi bagian yang terpenting untuk diselesaikan dengan efektif dan efisien sehingga konflik tidak menimbulkan dampak negatif.

Dari berbagai penjelasan manajemen dan konflik di atas, secara garis besar manajemen konflik adalah sebuah kemampuan dalam mengendalikan konflik dengan fungsi dan prinsip-prinsip manajemen yang disertai dengan ketrampilan manajemen tertentu. Manajemen yang efektif dikatakan berhasil bila mampu mengembangkan dan mengimplementasikan strategi konflik dengan baik. (S.Ujang Saefullah, 2012) Manajemen konflik sebagai proses pihak yang terlibat konflik atau pihak ketiga menyusun strategi konflik dan menerapkannya untuk mengendalikan konflik agar menghasilkan resolusi yang diinginkan. (Wirawan, 2009) Hal ini menegaskan bahwa manajemen konflik adalah proses untuk menyusun strategi untuk mengendalikan konflik sesuai dengan prinsip manajemen secara baik.

Tujuan Manajemen Konflik

Dalam pengelolaan konflik harus menggunakan manajemen secara sistematis untuk mencapai tujuan, ada beberapa tujuan manajemen konflik yaitu :

1. Mencegah gangguan kepada anggota organisasi untuk memfokuskan diri pada visi, misi dan tujuan organisasi
2. Memahami orang lain dan menghormati keberagaman
3. Meningkatkan kreativitas
4. Meningkatkan keputusan melalui pertimbangan berdasarkan pemikiran berbagai informasi dan sudut pandang

5. Memfasilitasi pelaksanaan kegiatan melalui peran serta, pemahaman bersama, dan kerja sama
6. Menciptakan prosedur dan mekanisme penyelesaian konflik
7. Menimbulkan iklim organisasi konflik dan lingkungan kerja yang tidak menyenangkan: takut, moral rendah, sikap saling curiga
8. Meningkatkan terjadinya pemogokan mengarah pada sabotase bagi pihak yang kalah dalam konflik
9. Mengurangi loyalitas dan komitmen organisasi
10. Terganggunya proses produksi dan operasi. (Wirawan, 2009)

Dari tujuan manajemen konflik, memberikan penjelasan bahwa manajemen konflik menjadi hal penting yang harus dipertimbangkan secara matang dalam pengelolaannya, dengan manajemen konflik yang baik akan melahirkan keputusan dan komitmen sehingga kompleksitas konflik ada dilembaga pendidikan terutama lembaga pendidikan islam dapat terselesaikan dengan baik. Transformasi lembaga pendidikan Islam dengan berbagai macam konflik yang terjadi akan membawa perubahan besar dengan implementasi manajemen konflik yang baik sehingga lembaga pendidikan menjadi lembaga pendidikan yang unggul.

Pendekatan Manajemen Konflik

Pendekatan manajemen konflik, dapat digunakan dalam menyelesaikan konflik yang terjadi, diantaranya:

1. *Integrating*, pendekatan dengan saling tukar menukar informasi serta adanya keinginan untuk mengamati perbedaan dan memikirkan solusi atau jalan keluar yang dapat diterima oleh semua pihak yang bersangkutan. Dengan pendekatan ini bisa

menumbuhkan sifat kreatif karena adanya perbedaan perspektif tetapi kelemahan pendekatan ini membutuhkan waktu yang panjang untuk menentukan solusi.

2. *Obliging*, pendekatan yang membantu, menetapkan nilai serta ikut bekerja sama dalam menyelesaikan konflik. Pendekatan ini akan meminimalisir adanya kesenjangan dan perbedaan antar kelompok karena jabatan dan status.
3. *Dominating*, pendekatan dipakai dalam keadaan mendesak dan membutuhkan penanganan yang segera juga cermat. Keputusan yang tidak lagi membutuhkan negosiasi. Pendekatan ini dibutuhkan apabila kurangnya pengetahuan tentang isu yang menjadi konflik dan tidak adanya tenaga ahli untuk menyelesaikan isu konflik tersebut.
4. *Avoiding*, pendekatan semacam ini menggunakan cara untuk menghindari dalam penyelesaian konflik yang terjadi, tetapi dengan catatan konflik yang terjadi merupakan konflik kecil atau sepele dan akan menimbulkan konflik baru ketika ditangani bahkan menjadi konflik yang lebih besar. Sehingga dengan beriringnya waktu konflik yang terjadi lambat laun akan menjadi konflik yang tidak berarti.
5. *Comproming*, pendekatan ini dikenal dengan pendekatan kompromi atau negosiasi agar ada solusi dan jalan keluar dari konflik tersebut. Jalan tengah atau jalan damai adalah inti dari pendekatan ini sehingga semua pihak merasakan keadilan, digunakan karena masing-masing konflik perlu perhatian yang cukup. Pendekatan ini dirasa baik bagi hubungan sosial antar individu.
6. Kolaborasi (*collaborating*), pendekatan ini kolaborasi dengan bernegosiasi untuk mendapatkan solusi dari

konflik yang terjadi, tidak dapat dipungkiri tuntutan kreativitas dan inovasi dibutuhkan untuk mencari alternatif solusi yang bisa diterima oleh kedua belah pihak yang terlibat konflik.

7. Mengakomodasi (*accomodating*), pendekatan dalam gaya manajemen konflik mengutamakan kepentingan lawan konfliknya dari pada kepentingan dia sendiri dengan tingkat kerja sama yang tinggi.

Pendekatan dalam manajemen konflik diatas digunakan tergantung dari seberapa besar isu konflik yang terjadi, seseorang dapat memilih pendekatan yang sesuai untuk menyelesaikan konflik sehingga konflik tersebut tidak berkepanjangan. Dalam pedidikan berbagai konflik rentan terjadi mulai dari isu konflik yang krusial sampai isu konflik yang ringan. Pendekatan ini diharap bisa menjadi solusi agar konflik bisa teratasi dengan efektif dan efisien sehingga lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan Islam menjadi lebih unggul dari pada lembaga pendidikan lain.

Penyebab Terjadinya Konflik

Dalam bukunya Jerry H Makawimbang konflik tidak mungkin dapat dihindari oleh siapa saja terutama dalam organisasi, beberapa hal penyebab terjadinya konflik adalah : (Jerry H Makawimbang, 2012)

1. Perbedaan pendapat, konflik dapat terjadi karena perbedaan pendapat, dan masing-masing merasa paling benar bisa memicu terjadinya konflik, ketika individu merasa paling benar diantara yang lain akan ada kesenjangan, individu lain akan merasa terkucilkan karena rasa percaya diri yang berlebihan sehingga tanpa disadari merendahkan orang lain.
2. Salah paham atau *miss communication*, hal ini juga banyak terjadi di organisasi tak lain didunia

pendidikan, pasti dari kesalah fahaman ini menimbulkan perasaan tidak nyaman, tidak bersimpati dan yang lebih membahayakan adalah menimbulkan kebencian antara satu dengan yang lain.

3. Salah satu atau kedua pihak merasa dirugikan, perasaan dirugikan ini akan menimbulkan konflik berkepanjangan, karena merasa kesal dengan perbuatan yang menjadi pemicu kebencian antar individu. Terkadang ketidaksadaran bahwa hal tersebut bisa memicu kerugian orang lain secara finacial, moral dan sosial.
4. Terlalu sensitive, seseorang yang mempunyai sifat atau karakter sensitif sulit beradaptasi dalam kelompok, dengan karakter semacam ini individu tersebut merasa terasingkan bila ada hal-hal sepele yang membuat mereka tersinggung. Akhirnya konflik terjadi karena terlalu sensitif menghadapi semua hal dan memicu konflik meskipun secara etika tidak termasuk dalam melanggar etika.

Menurut Smith dalam Soetopo Hendyat konflik dalam suatu organisasi, pada dasarnya bersumber dari tiga hal, yaitu: masalah komunikasi, struktur organisasi dan faktor manusia itu sendiri. (Soetopo Hendyat, 2010)

1. Kesalahan dalam komunikasi atau distorsi.

Kesalahan dalam pola komunikasi yang tidak bisa diterima oleh orang lain meskipun isi dari informasi merupakan kebenaran cenderung akan menjadi informasi yang tidak bisa diterima dengan baik atau informasi yang salah.

2. Struktur organisasi

Konflik yang terjadi dalam struktur organisasi bisa dikategorikan dengan penyumbang konflik terbesar,

karena dari struktur organisasi anggotanya akan menerima tugas dan kepentingan sehingga banyak terjadi gesekan antar individu.

3. Faktor manusia

Manusia adalah penyebab konflik yang paling utama dan terbesar setelah struktur organisasi, karena manusia sebagai subjek atau pelaku pendidikan memiliki karakter yang berbeda-beda dengan sifat yang beragam pula. Sehingga konflik tidak dapat dihindari banyak sifat dan karakter individu yang kurang bahkan tidak bisa diterima satu dengan yang lain. Penyebab lain adalah kepentingan dan kebutuhan yang dimiliki oleh masing-masing individu bisa memicu konflik terjadi dalam tubuh lembaga pendidikan.

Jenis-Jenis Konflik

Konflik bila ditinjau dari beberapa sudut pandang memiliki jenis yang beragam. Bila ditinjau dari segi fungsinya ada dua jenis konflik, yaitu: *konflik konstruktif* adalah konflik yang memiliki manfaat dan nilai positif bagi perkembangannya dan *konflik destruktif* adalah konflik yang memiliki nilai negatif bagi perkembangannya yang mendatangkan kerusakan.

Ditinjau dari pihak yang berkonflik ada beberapa jenis konflik yaitu:

1. Konflik intrapersonal yaitu konflik yang terjadi dalam diri seseorang atau konflik seseorang dengan dirinya sendiri. Konflik ini terjadi apabila pada waktu yang sama seseorang memiliki dua keinginan yang tidak mungkin dipenuhi sekaligus.
2. Konflik interpersonal adalah pertentangan seseorang dengan orang lain karena pertentangan kepentingan

atau keinginan. Hal ini sering terjadi antara dua orang yang berbeda status, jabatan dan bidang pekerjaan.

3. Konflik antara individu dengan kelompok. Contoh seorang individu yang dihukum oleh kelompok kerjanya karena ia tidak dapat mencapai norma-norma kelompoknya atau tidak memenuhi target kelompoknya.
4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama karena terjadi pertentangan kepentingan antar kelompok.

Berdasarkan pihak-pihak yang terlibat di dalam konflik, Stoner dan Freeman membagi konflik menjadi enam macam, yaitu :

1. Konflik dalam diri individu *conflict within the individual*. Konflik ini terjadi jika seseorang harus memilih tujuan yang saling bertentangan, atau karena tuntutan tugas yang melebihi batas kemampuannya.
2. Konflik antar-individu *conflict among individuals*. Terjadi karena perbedaan kepribadian *personality differences* antara individu yang satu dengan individu yang lain.
3. Konflik antara individu dan kelompok *conflict among individuals and groups*. Terjadi jika individu gagal menyesuaikan diri dengan norma-norma kelompok tempat ia bekerja.
4. Konflik antar kelompok dalam organisasi yang sama *conflict among groups in the same organization*. Konflik ini terjadi karena masing-masing kelompok memiliki tujuan yang berbeda dan masing-masing berupaya untuk mencapainya.
5. Konflik antar organisasi *conflict among organizations*. Konflik ini terjadi jika tindakan yang dilakukan oleh organisasi menimbulkan dampak negatif bagi

organisasi lainnya. Misalnya, dalam perebutan sumberdaya yang sama.

6. Konflik antar individu dalam organisasi yang berbeda *conflict among individuals in different organizations*. Konflik ini terjadi sebagai akibat sikap atau perilaku dari anggota suatu organisasi yang berdampak negatif bagi anggota organisasi yang lain. (S.Ujang Saefullah, 2012)

Tahapan-Tahapan Konflik

Konflik melalui beberapa tahapan dalam keberlangsungannya yaitu :

1. Tahap potensial, yaitu munculnya perbedaan diantara individu, organisasi, dan lingkungan yang merupakan potensi terjadinya konflik.
2. Konflik terasakan, yaitu kondisi ketika perbedaan yang muncul dirasakan oleh individu, dan mereka mulai memikirkannya.
3. Pertentangan, yaitu kondisi ketika berkembang menjadi perbedaan pendapat diantara individu atau kelompok yang saling bersangkutan.
4. Konflik terbuka, yaitu tahapan ketika pertentangan berkembang menjadi permusuhan secara terbuka.
5. Akibat konflik, yaitu tahapan ketika konflik menimbulkan dampak terhadap kehidupan dan kinerja organisasi. Jika konflik terkelola dengan baik, maka akan menimbulkan keuntungan, seperti saling tukar pikiran, ide dan menimbulkan kreativitas. Tetapi jika terkelola dengan baik, dan melampaui batas, maka akan menimbulkan kerugian seperti permusuhan. (Mulyasa, 2003)

Perubahan Padangan Konflik

Perubahan pandangan terhadap konflik semakin berkembang dan saat ini pandangan ini menjadi pembahasan yang berkembang bahkan beberapa pernyataan dalam memberikan perbedaan terhadap konflik dengan pandangan tradisioanal dan pandangan modern.

Sondang memberikan pandangannya sendiri terhadap konflik :

1. Pandangan tradisional, menganggap bahwa semua konflik adalah berbahaya dan oleh karenanya harus dihindari. Pandangan ini menganggap semua penyebab atau dampak dari konflik itu salah dan harus dihindari tanpa mencarikan solusi, seperti pepatah sedia payung sebelum hujan. Jadi pandangan ini akan menggunakan berbagai cara untuk menghindari konflik yang akan mengancam keberlangsungan organisasi atau lembaga pendidikan.
2. Pandangan aliran hubungan manusiawi, menganggap bahwa konflik adalah sesuatu yang lumrah terjadi secara alami dalam setiap kelompok dan organisasi. Karena keberadaan konflik dalam organisasi tidak dapat dihindari, maka aliran ini mendukung penerimaan konflik tersebut dan menyadari ada kalanya konflik tersebut bermanfaat bagi prestasi suatu kelompok.
3. Pandangan interaksionis, John Aker menjelaskan konflik perspektif interaksionis, bahwa pendekatan interaksionis mendorong konflik pada keadaan yang harmonis, tidak adanya perbedaan pendapat yang cenderung menyebabkan organisasi menjadi statis, apatis, dan tidak tanggap terhadap kebutuhan akan perubahan dan inovasi. (Sondang S Siagian, 2000)

Ketiga pandangan diatas memberikan pengertian bahwa konflik menjadi sumber masalah yang banyak terjadi dalam organisasi tidak terkecuali didunia pendidikan, seperti yang kita ketahui pandangan tradisional tentang konflik masih banyak dijumpai didunia pendidikan sehingga konflik menjadi masalah besar, banyak dari mereka yang menghindari dari konflik merasa takut menghadapi konflik sehingga konflik itu dibiarkan begitu saja tanpa adanya solusi, berbeda pandangan dengan hubungan manusiawi yang menganggap konflik biasa terjadi dilembaga pendidikan, maka banyak dari mereka yang memaklumi akan terjadi konflik antar individu karena perbedaan dan karakter masing-masing. Tetapi berbeda lagi pandangan ineraksionis yang menganggap bahwa konflik akan mendorong seserang untuk berinovasi dan berfikir kreatif, semakin sedikit konflik yang terjadi maka akan semakin sempit pula perkembangan organisasi dan bahkan organisasi akan cenderung statis, apatis dan tidak tanggap dalam membaca kebutuhan akan perkembangan dan kemajuan dunia pendidikan. Karena dunia pendidikan terus akan semakin maju mengikuti kebutuhan pengguna jasa pendidikan. Dengan adanya konflik semua jajaran pendidikan akan beradaptasi untuk menemukan solusi dari konflik yang terjadi.

Berbeda dengan pandangan diatas Soetopo hanya memberikan gambaran pandangan tentang konflik dimana hanya ada 2 pandangan yang berbeda yaitu pandangan tradisional dan pandangan modern.

Pandangan kuno dan pandangan modern menurut Soetopo mengenai konflik (Soetopo Hendyat, 2010) :

Pandangan kuno mengenai konflik :

1. Konflik dapat dihindari
2. Sumber konflik terjadi karena adanya pengacau.

3. Tugas manajemen adalah meniadakan konflik

Pandangan modern mengenai konflik :

1. Konflik tidak dapat dihindari
2. Konflik muncul karena aneka macam sebab, termasuk didalamnya struktur organisatoris perbedaan dalam tujuan yang dapat dihindari perbedaan dalam persepsi serta nilai personalia yang terspesialisasi
3. Agar dapat dicapai hasil prestasi organisatoris optimal, maka konflik perlu diiadakan
4. Tugas manajemen adalah memmanage tingkat konflik, dan pemecahannya hingga dapat dicapai hasil prestasi organisatoris optimal
5. Hasil pekerjaan optimal secara organisatoris, memerlukan konflik moderat.

Pengaruh Konflik Terhadap Lembaga Pendidikan

Konflik selain membawa dampak negatif yang menimbulkan resiko-resiko akan keefektifan lembaga pendidikan tetapi k juga bisa membawa dampak positif untuk kemajuan lembaga pendidikan, menurut G.W Allport dalam Mujamil Qomar menyatakan bahwa semakin banyak sarjana sosial yang memaparkan bahwa konflik itu sendiri bukan merupakan kejahatan, tetapi lebih merupakan suatu gejala yang memiliki pengaruh konstruktif atau desktruktif, tergantung pada manajemennya.(Mujamil Qomar, 2009)

Mulyasa mengemukakan pengaruh konflik secara rinci dan jelas dengan berbagai konsekuensi, baik secara positif ataupun negatif. Konsekuensi positif antara lain:(Mulyasa, 2003)

1. Menimbulkan kemampuan instropeksi diri, adanya konflik dapat dirasakan oleh pihak lain, dengan

mengetahui sebab-sebab terjadinya konflik mereka akan mampu melakukan introspeksi diri.

2. Meningkatkan kinerja, konflik dapat menjadi cambuk bagi seseorang sehingga menyebabkan peningkatan kinerja. Konflik dapat mendorong individu untuk menunjukkan kepada orang lain bahwa dia mampu meningkatkan kinerjanya dengan baik.
3. Pendekatan yang lebih baik, konflik dapat menimbulkan kejutan karena kehadirannya yang sering tidak terduga, sehingga setiap orang berusaha lebih hati-hati dalam berinteraksi dan menyebabkan hubungan yang lebih baik.
4. Mengembangkan alternatif yang lebih baik. Konflik bisa menimbulkan hal-hal yang merugikan pihak tertentu jika terjadi antara satu atasan dengan bawahan, misalnya tidak memberikan suatu jabatan atau sering menjadi tantangan untuk mengembangkan solusi yang lebih baik.

Sedangkan konsekuensi negatifnya adalah:

1. Subjektif dan emosional, pada umumnya pendapat pihak yang sedang berkonflik satu sama lain sudah tidak objektif lagi dan bersifat emosional.
 2. Apriori, jika konflik sudah meningkat bukan hanya subjektif dan emosional saja yang muncul tetapi dapat menyebabkan apriori, sehingga pendapat pihak lain selalu dianggap salah dan dirinya merasa selalu benar.
 3. Saling menjatuhkan, konflik yang berkelanjutan bisa mengakibatkan saling membenci dan mendorong individu menjatuhkan lawan, misalnya fitnah, menghambat dan mengadu domba.
 4. Stres, konflik yang berkepanjangan tidak hanya menurunkan kinerja tetapi juga menyebabkan
-

terjadinya stress, karena konflik yang berkepanjangan menimbulkan ketidak seimbangan fisik dan psikis, sebagai bentuk reaksi terhadap tekanan yang intensitasnya sudah terlalu tinggi.

5. Frustrasi, konflik dapat memacu berbagai pihak yang terlibat untuk berprestasi, tetapi jika konflik tersebut sudah pada tingkat yang cukup parah dan diantara pihak-pihak yang terlibat ada yang lemah mentalnya bisa menimbulkan frustrasi.

Hemat penulis pengaruh konflik memiliki konsekuensi yang jelas, konsekuensi positif bisa membawa berbagai dampak positif demi pengembangan individu baik bagi kinerja dan pengembangan karir di lembaga pendidikan, seseorang yang sadar betul tentang dampak positif konflik akan merasa memiliki pengalaman yang didapat langsung menghadapi permasalahan, sikap kehatian-hatian dan saling introspeksi diri dengan kesadaran akan membawa keharmonisan antar individu. Tetapi konsekuensi negataif tidak bisa dikesampingkan karena beberapa dampak negatif dari konflik tersebut bisa merusak hubungan individu, sikap apriori yang menjadi dampak negatif dari konflik tidak menerima masukan atau pendapat dari orang lain karena menganggap pendapat tersebut salah dan akan saling menjatuhkan satu sama lain, sehingga hal tersebut bisa saja menimbulkan dampak stress yang berkepanjangan sehingga mempengaruhi kinerja, karena terkait dengan psikis yang membutuhkan waktu yang lama dalam penanganannya dan tidak sedikit pula individu tersebut menjadi frustrasi sehingga sudah tidak memiliki pemikiran yang jernih dalam menjalankan tugasnya, dalam kasus seperti ini harus dilaksanakan penanganan khusus karena lembaga pendidikan memberikan jasa pelayanan kepada para siswa dan orang tua selaku pengguna jasa pendidikan maka guru dengan kondisi seperti ini wajib untuk dirumahkan karena akan

membawa dampak yang lebih besar untuk kemajuan lembaga pendidikan.

Strategi Penyelesaian Konflik

Beberapa strategi dalam menyelesaikan sebuah konflik yang terjadi di dalam sebuah organisasi atau lembaga antara lain :

1. Kompromis

Strategi ini merupakan tindakan manajer berupaya menyelesaikan konflik dengan keyakinan masing-masing pihak dalam perundingan bahwa mereka perlu mengorbankan sasaran-sasaran tertentu, agar dapat dicapai sasaran lain.(Winardi, 2007)

Strategi ini membutuhkan keberanian dalam mengambil resiko, dibutuhkan atasan yang mempunyai kepercayaan diri yang tinggi serta cekatan dalam mengambil keputusan, karena konflik yang dihadapi oleh kepala sekolah di lembaga pendidikan memerlukan keahlian khusus terkait dengan konflik yang banyak terjadi di kalangan dewan guru dan sumber konflik yang lain. Sasaran yang dimaksud dalam pernyataan di atas adalah hasil dari solusi yang sebelumnya disepakati sehingga dengan mengorbankannya akan menghasilkan kesepakatan baru yang saling menguntungkan satu sama lain. Seorang atasan juga dituntut untuk mampu membujuk semua yang terkait dengan konflik agar mencapai kesepakatan dengan menerima kesepakatan dari pihak lawan begitu pula sebaliknya. Jadi dalam hal ini tidak ada pihak yang merasa menang atau kalah dalam konflik tetapi menerima kesepakatan bersama.

2. Meratakan (*Smoothing*)

Strategi ini merupakan sebuah cara lebih diplomatik untuk menyelesaikan konflik dimana sang manajer meminimalisir tingkat dan pentingnya tingkat ketidaksepakatan dan membujuk salah satu pihak untuk mengalah. (Wirawan, 2014)

Strategi meratakan merupakan salah satu cara yang dilakukan oleh atasan dengan meminimalisir terjadinya ketidaksepakatan oleh kedua belah pihak yang berkonflik, tetapi seorang atasan akan menggunakan strategi membujuk salah satu pihak untuk mengalah dan menerima kesepakatan yang dibuat dengan lapang dada.

3. Suara Terbanyak

Suara terbanyak banyak digunakan dalam strategi penyelesaian konflik, pengambilan suara terbanyak dipakai untuk membuat kesepakatan yang harus disetujui oleh semua pihak yang terlibat konflik. Keterbukaan menjadi prosedur dengan hasil suara terbanyak sedangkan konflik kelompok bisa dilakukan dengan pemungutan suara. Suara terbanyak menjadi jalan terakhir apabila tidak ditemukan titik terang dalam menyelesaikan konflik.

Daftar Pustaka

- Butarbutar Marisi. (2021). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Media Sains Indonesia
- Hidayat Wahyudi. (2019). *Manajemen Konflik dan Stress*. Bandung: Alfabeta
- Jerry H Makawimbang. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Yang Bermutu*. Bandung: Alfabeta.
- Kompri. (2017). *Standarisasi Kompetensi Kepala Sekolah: Pendekatan Teori dan Praktek Untuk Profesional*. Jakarta: Kencana
- Kusworo. (2019). *Manajemen Konflik dan Perubahan Dalam Organisasi*. Jakarta: Alqaprint
- Mujamil Qomar. (2009). *Manajemen Pendidikan Islam : Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Mulyasa. (2003). *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukkseskan MBS dan KBK*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Musfiqon. (2015). *Mendesain Sekolah Unggul*. Sidoharjo: Nizamia Learning
- Nanang Fattah. (2000). *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nur Zazin. (2010). *Kepemimpinan dan Manajemen Konflik*. Yogyakarta: Absolute Media
- Panggabean Rizal. (2015). *Manajemen Konflik Berbasis Sekolah*. Jakarta: Pustaka Alvaber
- Rachman, F. (2019). *Modernisasi Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta : Ircisod
- Raihani.(2010). *Kepemimpinan Sekolah Tranformatif*. Yogyakarta: LKIS
- Rheza Pratama. (2020). *Pengantar Manajemen*. Slemen: Deepublish.
- S.Ujang Saefullah. (2012). *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.

- Soetopo Hendyat. (2010). *Perilaku Organisasi, Teori dan Praktek Dalam Bidang Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sondang S Siagian. (2000). *Teori Pengembangan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sulistiyorini (2009). *Manajemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Teras.
- Widiastuti Ana. (2020). *Manajemen Konflik Berbasis Sekolah*. Medan: Yayasan Kita Menulis
- Winardi. (2007). *Manajemen Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wirawan (2009). *Manajemen Konflik Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wirawan. (2014). *Manajemen Konflik : Upaya Penyelesaian Konflik Dalam Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat



Profil Penulis

Arifia Retna Yunita adalah Dosen Universitas Islam Zainul Hasan Genggong Kraksaan Probolinggo dan sebagai dosen tetap di Prodi Manajemen Pendidikan Islam Jenjang Sarjana (S1) sejak tahun 2017. Kelahiran Jeember 1986 ini menamatkan Magister di Universitas Islam Negeri KH Ahcmad Siddiq Jember. Untuk berhubungan bisa melalui email :

Fiayunita925@gmail.com

MANAJEMEN PESANTREN

Abdul Gafur

Institut Agama Islam Sumbawa

Pendahuluan

Manajemen sebagai kolektifitas yaitu sebagai suatu kumpulan dari orang-orang yang berkerja sama untuk mencapai suatu tujuan bersama. Manajemen sebagai suatu ilmu dan seni, melihat bagaimana aktifitas manajemen dihubungkan dengan prinsip-prinsip dari manajemen. Pengertian manajemen sebagai suatu ilmu dan seni (Mujamil Qomar 2007).

Manajemen merupakan koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu (Indriyo Gitosudarmo, 1984). Korelasi kegiatan manajerial dengan kepesantrenan sangat dibutuhkan, terutama dalam menghadapi perubahan globalisasi yang sangat cepat seperti sekarang. Pesantren harus mampu memenej diri dan ikut dalam kancah dunia maya, ramainya media social yang syarat dengan informasi, akan berdampak luar biasa baik secara implisit maupun eksplisit, sebagai konsekuensi maraknya berita Hoax yang akan memecah belah umat Islam dari dalam, banyak santri pesantren yang sudah terkontaminasi berita bohong yang disebabkan penggunaan alat komunikasi. Sebagai

dampak positif masyarakat pesantren harus memanjaj diri dan mengimbangi dengan memanfaatkan media komunikasi untuk sarana silaturahmi dan kegiatan pengajian online lewat media sosial (Abd Halim and Abdullah Rofiq Mas' ud 2005).

Peningkatan bidang manajerial di pesantren akan mampu membawa diri dan memiliki wawasan global. Sehingga jangan sampai kita dijadikan bahan mainan oleh media social yang menjerumuskan dan melecehkan keberadaan pesantren. Dengan demikian masyarakat pesantren akan menginventarisir sebelum melangkah, kita cari masalahnya apa. Setelah itu kita cari solusinya bersama dan bertemu untuk tabayun (klarifikasi).

Sebelum kita mengkaji lebih dalam tentang manajemen pesantren, secara kronologis kita tidak bisa meninggalkan sejarah munculnya pesantren. Pesantren menurut Manfred, pesantren berasal dari masa sebelum Islam serta memiliki kesamaan dengan budha dalam bentuk asrama, karena dianggap bahwa Islam telah masuk kewilayah kepulauan di Asia Tenggara jauh lebih dini yaitu sudah sejak pertengahan abad ke-9. Tetapi dalam waktu yang berbeda, terjadinya kontak dengan Islam juga terjadi di berbagai pulau di Nusantara, misalnya kontak Islam dengan Aceh sejak abad ke-7 M. Dan mengenai arti pesantren telah terjadi perbedaan pendapat. Menurut Zamakhsyari Dhofier pesantren berasal dari awalan"pe" dan akhiran "an", yang berarti tempat tinggal para santri. Sedangkan menurut Robson, kata santri berasal dari bahasa Tamil "sattiri" yang diartikan sebagai orang yang tinggal disebuah rumah miskin atau bangunan keagamaan secara umum (Zamakhsyari Dhofier 2005) Hingga kini keberadaan pesantren selalu menjadi kajian menarik dalam sejarah perkembangan kebudayaan kita. Dari sejarah munculnya istilah pesantren diatas menunjukkan bahwa pesantren merupakan institusi

pendidikan yang mempunyai kekhasan tersendiri terutama dalam sejarah pendirinya dan latar belakang berdirinya institusi tersebut. Keadaan ini membawa pesantren dalam posisi unik dalam konstelasi kelembagaan di tengah institusi pendidikan nasional yang modern (Hasani Ahmad Said 2011: 178-193).

Di Indonesia, dikenal tiga lembaga pendidikan yang cukup eksis yaitu sekolah, madrasah dan pesantren. Sedangkan dikawasan Timur Tengah Lembaga pendidikan tradisional Islam terbagi menjadi tiga macam yaitu; madrasah, kuttab, dan masjid. Sampai paruh abad ke-19, lembaga tradisional Islam ini mampu bertahan. Tetapi, sejak seperempat terakhir abad ke-19 gelombang pembaharuan dan modernisasi semakin kencang telah terjadi perubahan yang tidak mungkin lagi dikembalikan seperti pada eksistensi semula. Berbeda dengan di Indonesia system pendidikan Islam di Indonesia dengan keberadaan pesantren justru tetap (survive) sampai hari ini. Secara mendasar modernisasi awal dari system pendidikan kita tidak bersumber dari kalangan kaum muslimin melainkan dari warisan dari colonial Belanda, ini bermula dengan perluasan kesempatan bagi pribumi dalam paruh kedua abad ke 19 untuk mendapatkan pendidikan. Sedangkan ditimur tengah pembaharuan dan modernisasi berangkat dari kalangan kaum muslim, terutama pada masa Sultan Mahmud II (1908-1839) yang banyak mengadopsi system pendidikan Eropa (M Ridlwan Nasir and M Adib Abdushomad 2005).

Untuk saat ini, pesantren dengan berbagai metode pembelajaran yang telah dilakukan sepertinya belum ada lembaga pendidikan yang mampu menunggulinya, karena pendekatan pendidikan yang dilakukan sangatlah kompleks baik secara lahiriyah maupun batiniyah.

Pengalaman pesantren dalam memberikan respon, tidak hanya mampu bertahan. Tetapi lebih dari itu, dengan

penyesuaian akomodasi dan konsesi yang diberikannya, pesantren pada saat sekarang ini telah mampu mengembangkan diri dan menepatkan diri pada posisi yang penting dalam system pendidikan nasional Indonesia secara keseluruhan, meskipun banyak kalangan menganggap system pendidikan pesantren terkesan tradisional “konvensional” (Azyumardi Azra, 1998). Anggapan ini muncul dari sekelompok orang yang merasa kesulitan dalam menyebarkan ideologi dan paham baru mereka. Kenyataan membuktikan bahwa saat sekarang banyak lembaga pendidikan pesantren di Indonesia justru lebih kompetitif, ini terbukti dengan strategi yang diterapkan pesantren dalam mengelola lembaga pendidikannya, pesantren kini tidak hanya sekedar memainkan fungsi tradisionalnya, tetapi juga memasukkan subyek umum dan vokasional. Ini dibuktikan dengan perkembangan pendidikan SD/MI, SMP/MTs, SMA/SMK dan Madrasah Aliyah yang berada dibawah naungan pesantren perkembangannya jauh lebih pesat bila dibandingkan diluar pesantren.

Masyarakat Pesantren telah membentuk suatu subkultur yang secara sosiologis antropologis bukan semata merupaka wujud fisik tempat belajar agama, dengan perangkat bangunan, kitab kuning, santri dan kiaiinya. Tetapi juga masyarakat dalam pengertian luas yang tinggal di sekelilingnya dan membentuk pola kehidupan budaya, social dan keagamaan, yang pola-polanya kurang lebih sama dengan pesantren lain disekitarnya. Moralitas adalah kunci pembentukan etos dan struktur social masyarakat pesantren. Pada zaman dulu kebanyakan kiai tidak merencanakan bagaimana membangun pesantren, Yang terpikir hanyalah bagaimana mengajarkan ilmu agama agar dapat dipahami dan dimengerti oleh santri. Pesantren juga sebagai sumbu utama dalam dinamika sosial, budaya dan keagamaan masyarakat islam tradisional. Kebudayaan masyarakat tersebut tak bisa

dibantah memang dipengaruhi oleh dan diderivasi dari pesantren. Dalam arti ini, masyarakat sekitar tersebut adalah juga “bagian dalam” dari masyarakat pesantren.

Secara kronologis pesantren adalah akar pendidikan Islam nusantara, keberadaan pesantren pada masa lalu tidak memiliki tempat yang jelas, artinya Kiai sebagai pimpinan pesantren saat itu belum memberikan perhatian terhadap tempat yang didiami santri, yang umumnya sangat kecil dan sederhana (Pradjarta Dirdjosanjoto, 1997). Mereka menempati sebuah gedung atau rumah kecil yang didirikan sendiri disekitar rumah Kiai, semakin banyak jumlah santri, kian bertambah pula kamar pemondokan yang didirikan. Para santri selanjutnya menyebarkan keberadaan pesantren berikut pemondokan tersebut dari telinga ketelinga sehingga menjadi terkenal dan makin banyak didatangi santri yang ingin belajar agama.

Pada zaman walisongo, pondok pesantren mulai berkembang umumnya pengajaran agama dilakukan dengan cara nonklasikal, dimana seorang Kiai mengajarkan ilmu agama Islam kepada santri berdasarkan kitab yang ditulis dalam bahasa arab oleh ulama' pada abad pertengahan. Tugas para santri menyimak, mendengar, dan menerjemahkan kitab dimaksud menggunakan bahasa Arab Pegon (bahasa local yang penulisanya menggunakan bahasa arab), mengikuti terjemahan sebagaimana disampaikan Kiai, santri yang mendengarkan semua sudah memegang kitab berwarna kuning yang tidak berharokat, kemudian memberi makna dengan ditulis miring kecil-kecil, menyimak apa yang disampaikan oleh Kiai.

Pendidikan Pesantren

Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang dikembangkan secara indigenus oleh masyarakat

Indonesia. Karena sebenarnya pesantren merupakan produk budaya masyarakat Indonesia yang sadar sepenuhnya akan pentingnya arti sebuah pendidikan bagi orang pribumi yang tumbuh secara natural (Pradina Astuti, 2015). Terlepas darimana tradisi dan system tersebut diadopsi, tidak akan mempengaruhi pola yang unik (khas) dan telah mengakar serta hidup dan berkembang di tengah-tengah masyarakat, dalam memahami gejala Perubahanyang kian dinamis pesantren sebagaimana diistilahkan Gusdur “sub kultur” memiliki dua tanggung jawab secara bersamaan, yaitu sebagai lembaga pendidikan Islam dan sebagai bagian integral masyarakat yang bertanggung jawab terhadap perubahan dan rekayasa social. Ada hal yang menonjol sebagai cirikhas yang dimiliki oleh pesantren tradisional, yaitu hanya memberikan pelajaran agama versi kitab-kitab Islam klasik berbahasa Arab, teknik pengajaran dengan metode sorongan dan bandongan atau weton, selainkedua methode tersebut ada methode hafalan dan halaqah.

Pendidikan pesantren memiliki tradisi yang unik, dan berbeda dengan pendidikan yang lain, hidup prihatin merupakan salah satu strategi untuk menghantar anak menuju kesuksesan, keberhasilan anak, tak pernah bisa dilepaskan dari kiprah orang tua, berangkat dari hidup prihatin, istiqamah menjaga ibadah, tradisi melanggengkan silaturrohim, adalah diantara ikhtiar yang dilakukan.

Pesantren di Era Perubahan

Pesantren banyak berperan mendidik sebagian bangsa Indonesia sebelum lahirnya lembaga-lembaga pendidikan lain yang cenderung mengikuti pola barat yang modern. Maka dari itu, lembaga pendidikan pesantren sering dijuluki sebagai basis pendidikan tradisional yang menggunakan istilah Madrasah yang menjadi ciri

pendidikan khas Indonesia (Education Sector Analytical, 2013).

Madrasah adalah institusi resmi pendidikan yang bertugas menyelenggarakan proses pendidikan dan pembelajaran yang butuh sarana prasarana. Institusi madrasah diamanatkan untuk membentuk karakter dan kecerdasan generasi penerus bangsa. Namun pada praktiknya madrasah tidak hanya berurusan pada aspek belajar mengajar saja. Salah satu hal yang urgen untuk diperhatikan adalah persoalan manajemen madrasah yang ada di pesantren. Persoalan manajemen terkait dengan kepentingan efektifitas dan efisiensi penyelenggaraan pendidikan pesantren. Dengan demikian, tanpa sebuah pengelolaan manajemen yang baik, kecil kemungkinan madrasah mampu memenuhi standar pendidikan (Abdul Halim Wicaksono, 2015).

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional bab XII pasal 45 Tentang Sarana dan Prasarana Pendidikan, menyatakan:

1. Setiap satuan pendidikan formal dan non formal menyediakan sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pendidikan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan potensi fisik, kecerdasan, sosial, emosional dan kejiwaan peserta didik.
2. Ketentuan mengenai penyediaan sarana dan prasarana pendidikan pada semua satuan pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diatur lebih lanjut dengan peraturan pemerintah.

Sarana dan prasarana pendidikan merupakan instrumen penting dalam pendidikan Madrasah di pesantren dan menjadi satu dari delapan Standar Nasional Pendidikan. Begitu pentingnya sarana dan prasarana pendidikan sehingga setiap instansi berlomba-lomba untuk

memenuhi standar sarana dan prasarana pendidikan demi meningkatkan proses pembelajaran. Tentunya hal itu dapat dicapai apabila ketersediaan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai dan disertai dengan pengelolaan yang optimal. Untuk mewujudkan dan mengatur hal tersebut pemerintah melalui PP. NO. 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Pasal 1 ayat 8 mengemukakan standar sarana dan prasarana adalah Standar Nasional Pendidikan yang berkaitan dengan kriteria minimal tentang ruang belajar, tempat berolahraga, tempat beribadah, perpustakaan, laboratorium, bengkel kerja, tempat bermain, tempat berkreasi, dan berrekreasi, serta sumber belajar lain, yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran, termasuk penggunaan teknologi informasi dan komunikasi.

Dalam merespon perubahan/modernisasi dikalangan umat Islam ada tiga pandangan. Pertama, merespon dengan cara antiperubahan dengan mengatas namakan diri salafi. Kedua, sebagian yang lain terpengaruh oleh arus tersebut yang berakibat adanya pemisahan antara agama dan politik atau masalah-masalah keduniaan lainnya. Ketiga, sebagian bersikap kritis namun tidak secara otomatis anti barat. Kelompok ketiga ini bersahabat dan bekerja sama dengan barat, kelompok ini tidak terjangkit sekularisasi dan tetap sebagai pemeluk agama yang taat. Kelompok yang ketiga inilah yang sebaiknya diikuti oleh umat Islam, menyerap tetapi memiliki filter sehingga tidak kehilangan jati dirinya sebagai pribadi muslim (Diyah Yuli Sugiarti, 2015).

Dalam dunia pendidikan Santoto S hamijoyo, menawarkan lima strategi dasar dalam menghadapi problematika pendidikan di eraPerubahan: 1. Pendidikan untuk pengembangan IPTEK terutama dalam bidang-bidang vital, seperti manufacturing dan pertanian. 2.

Pendidikan untuk mengembangkan ketrampilan manajemen, termasuk bahasa asing sebagai instrument oprasional untuk berkiprah dalam Perubahan. 3. Pendidikan untuk pengelolaan kependudukan, lingkungan, keluarga berencana dan kesehatan sebagai penangkal penurunan kualitas hidup. 4. Pendidikan untuk pengembangan sistem nilai, termasuk filsafat, agama dan ideologi demi ketahanan sosial-budaya termasuk persatuan dan kesatuan bangsa. 5. Pendidikan untuk mempertinggi mutu tenaga kependidikan dan kepelatihan termasuk pengelola sistem pendidikan formal dan non formal, demi penggalakan peningkatan pemerataan mutu pendidikan.

Kelemahan Pesantren di Era Perubahan

Manajemen pengelolaan pesantren, hal ini karena masih banyak pesantren yang masih tradisional, Kaderisasi pesantren, kaderisasi yang melemah dapat menelurkan pemimpin yang buruk, hal ini disebabkan Karena lemahnya pencitraan. Belum kuatnya budaya demokratis pesantren dan disiplin, Banyak pesantren yang belum melakukan Relefansi kurikulum pendidikan, sesuai dengan kebutuhanPasar Sehingga masih banyak pesantren yang menutup diri dari kritik dan saran (Nur Aedi, 2014).

Permasalahan seputar pengelolaan model pendidikan pesantren dalam hubunganya dengan peningkatan kualitas sumberdaya manusia (human resource) merupakan berita aktual dalam arus perbincangan kepesantrenan kontemporer karena pesantren dewasa ini dinilai kurang mampu mengoptimalkan potensi yang dimilikinya namun meskipun demikian setidaknya terdapat dua potensi besar yang dimiliki pesantren yaitu: 1. Potensi pendidikan. 2. Pengembangan masyarakat. Terkait dengan sistem pengelolaan pondok pesantren dalam interaksinya dengan perubahan sosial akibat

modernisasi ataupun globalisasi, kalangan internal pesantren sendiri sudah mulai melakukan pembenahan salah satu bentuknya adalah pengelolaan pondok pesantren formal sekolahan. Tetapi semua sistem pendidikan mulai dari teknik pengajaran, materi pelajaran, sarana dan prasarananya didesain berdasarkan sistem pendidikan modern. Tidak semua pesantren melakukan pengembangan sistem pendidikannya dengan cara memperluas cangkupan wilayah garapan, masih banyak pesantren yang masih mempertahankan sistem pendidikan tradisional dan konvensional dengan membatasi diri pada pengajaran kitab-kitab klasik dan pembinaan moral keagamaan (Gamal Abdul Nasir Zakaria 2010: 45-52).

Sebagian masyarakat memandang pesantren sebagai lembaga pendidikan kelas dua dan hanya belajar agama, selain itu terbatasnya tenaga yang berkualitas, khususnya mata pelajaran umum. Terbatasnya sarana yang memadai, baik asrama maupun ruang belajar. Masih dominannya sikap menerima apa adanya/fatalistic dikalangan sebagian pesantren. Kebersihan di lingkungan pesantren yang kurang, sebagian pesantren masih bersifat eksklusif/kurang terbuka komunitas terpelajar berujar “bahwa keharuman negeri itu bisa dilihat bagaimana putra-putri bangsa ini.”

Tantangan Pesantren dalam Menghadapi Globalisasi

Hingga saat ini bangsa Indonesia sedang menghadapi berbagai tantangan yang berat di bidang pendidikan khusus tantangan itu tertuju pada pondok pesantren. Walaupun globalisasi bukan satu-satunya tantangan tersebar dalam dunia pesantren, namun globalisasi harus tetap diwaspadai sebagai bagian dari sindrom yang menakutkan dalam dunia pendidikan pesantren yang meruntuhkan nilai dan tradisi pesantren yang sudah berkembang sejak dulu sampai sekarang. Kemajuan ilmu

pengetahuan secara tidak langsung adalah bagian dari pengaruh globalisasi yang menawarkan kebebasan dan kemewahan dalam segala aspek kehidupan. Jika pesantren tidak memiliki tameng yang kuat dalam membendung pengaruh negatif globalisasi, bukan tidak mungkin kemudayaan yang populer akan meruntuhkan nilai dan tradisi pesantren yang sudah lama terbangun (Mohammad Takdir 2018: 127).

Kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi, disadari atau tidak selalu memberikan dampak positif bagi proses kemandirian dan sikap menghargai budaya lokal kepesantrenan. Bahkan, tidak jarang kemajuan tersebut tidak menjadikan santri kita mulai kehilangan semangat dalam mempertahankan nilai-nilai budaya pesantren yang sudah tertanam dan berakar sejak dahulu. Lunturnya semangat ini boleh jadi disebabkan oleh romantisme budaya yang semakin berkembang akibat di pengaruhi oleh implikasi globalisasi yang berkembang di Negara Indonesia dan dengan kebebasan yang terus terjadi berdampak negatif bagi pendidikan Islam di pondok pesantren.

Gencarnya globalisasi akan menyebabkan dampak sikap apatis dan terbangunnya budaya malas pada kader-kader muslim untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang belum matang. Sikap apatis dan budaya malas ini bisa saja menghambat generasi yang memiliki prospek cerah dan berkualitas yang dapat diandalkan untuk pengembangan sistem pendidikan pesantren. Bahkan, sikap apatis dan budaya malas ini akan memunculkan sindrom globalisasi yang sangat kuat sehingga mencengkeram budaya lokal dalam lingkungan pesantren.

Belakang ini, lembaga pesantren sedikit kedodoran dalam menghadapi pengaruh globalisasi yang membawa perubahan negatif secara drastis bagi perkembangan

pendidikan di pesantren dan tingkah laku generasi santri yang menjadi harapan bangsa dan agama. Dengan melihat sejarah perkembangan pendidikan islam maka santri memiliki kontribusi yang sangat besar dalam pemanfaatan sumber daya manusia yang berkarakter, religiusitas dan humanisasi yang berdampak juga pada pembangunan tatanan masyarakat yang baik. Kekhawatiran kita terhadap menurunnya semangat dan jiwa juang generasi muda santri dalam mempertahankan nilai-nilai keislaman yang sudah berakar selama ini tidak bisa kita biarkan terus berlarut-larut, sebab dampaknya yang akan terjadi terhadap pengaruh globalisasi akan menjadikan nilai-nilai yang sudah matang menjadi runtuh.

Dengan demikian, beberapa tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan pesantren antara lain sebagai berikut:

1. Era globalisasi menuntut kemampuan daya saing
2. Mutu Pendidikan masih rendah
3. Globalisasi di bidang budaya, etika dan moral sebagai akibat dari kemajuan teknologi di bidang transportasi dan informasi.
4. Eskalasi konflik, yang di satu sisi merupakan unsur dinamika sosial, tetapi di sisi lain justru mengancam harmoni bahkan integrasi sosial baik lokal, nasional, regional maupun internasional.
5. Permasalahan makro nasional, yang menyangkut krisis multidimensional baik di bidang ekonomi, politik, moral, budaya, dan sebagainya.
6. Diberlakukannya globalisasi dan perdagangan bebas, yang berarti persaingan alumni dalam pekerjaan semakin ketat;

7. Hasil-hasil survey internasional menunjukkan bahwa mutu pendidikan di Indonesia masih rendah jika dibandingkan dengan negara tetangga.
8. Disparitas kualitas pendidikan antar daerah di Indonesia masih tinggi
9. Angka pengangguran lulusan Sekolah/Madrasah & Perguruan Tinggi semakin meningkat.
10. Tenaga asing meningkat, sedangkan tenaga Indonesia yang dikirim ke luar negeri pada umumnya non-profesional;
11. Orang-orang lebih senang sekolah/studi atau menyekolahkan anaknya di luar negeri;
12. Peran sekolah/madrasah dan perguruan tinggi dalam membentuk masyarakat madani (*civil society*).

Berbagai tantangan tersebut telah menjadi sebuah realitas yang harus dihadapi dan diselesaikan baik pada tingkat wacana maupun kebijakan aksi. Madrasah yang ada dilingkungan pesantren dengan kondisi dan kekuatan sumber daya yang dimiliki berupaya untuk merespon dengan gagasan-gagasan yang cerdas dan kreatif-inovatif dalam mengantisipasi berbagai tantangan tersebut di atas melalui (1) Program pendidikan agama berbasis *life integrated learning*, (2) pengembangan kurikulum SN dengan maksimal, (3) Peningkatan pelayanan mutu proses pembelajaran dan manajemen berbasis ICT, dan (4) pengembangan program kecakapan hidup (*life skill*)

Tantangan Pesantren dan Kebutuhan

Dalam sosialisasi kebijakan tentang pembinaan dan peningkatan mutu Madrasah, Dirjen Pendidikan Islam menyatakan adanya beberapa tantangan yang dihadapi oleh madrasah baik yang bersifat internal maupun eksternal (Zuhdiyah 2013: 189). Dari segi internal, tantangan yang dihadapi adalah menyangkut:

1. Mutu; penyelenggaraan dan pengelolaan madrasah umumnya belum dapat melahirkan lulusan yang berkualitas.
2. Pendidik; sebagian besar tenaga pendidik dan kependidikan di madrasah belum berkualifikasi sesuai dengan tuntutan perundang-undangan.
3. Kurikulum; sebagian besar madrasah dan pesantren belum dapat mengimplementasikan standar isi dan belum sepenuhnya dapat mencapai standar kompetensi lulusan minimal. Persentase lulus Ujian Nasional cukup menggembirakan, kurang lebih 92%, tetapi perolehan nilai rata-rata masih rendah.
4. Manajemen; penyelenggaraan dan pengelolaan madrasah umumnya belum dikelola dengan manajemen yang professional.
5. Sarana prasarana; belum memadainya sarana dan prasarana pada sebagian besar madrasah.

Pesantren sebagai wadah pembentukan Karakter keagamaan tidak dapat dilepaskan dari pembinaan kepribadian secara keseluruhan. Karena kehidupan beragama merupakan bagian dari kehidupan itu sendiri, sikap atau tindakan seseorang dalam hidupnya tidak lain dari pantulan kepribadiannya yang bertumbuh dan berkembang sejak ia lahir bahkan telah mulai sejak ia masih berada dalam kandungan. Dalam hal ini keluarga merupakan lingkungan pendidikan informal pertama yang bertugas mengasuh dan mendidik anak-anak, laki-laki maupun perempuan. Jika didalam keluarga terdapat faktor atau unsur kebaikan dan keselamatan, baik yang bersifat keagamaan, psikis maupun sosial, maka hal ini akan mampu membuat anak-anak tumbuh dengan baik (H S Mastuki and M Ishom El-Saha, 2003).

Keluarga yang didalamnya terdapat interaksi yang lurus sesuai dengan ajaran Islam, sehingga rumah tangga tersebut dipenuhi rasa cinta dan kasih sayang, didalamnya anak-anak menikmati kehidupan yang tenang dan lurus, tidak terjadi penyelewengan-penyelewengan. Rumah tangga yang seperti ini membuat seorang anak usia remaja mampu untuk menyelesaikan berbagai macam problematika yang dihadapinya.

Bentuk-bentuk interaksi yang berlaku didalam rumah tangga, dan akhlaqakhlaq yang dipegang didalam rumah tangga merupakan faktor-faktor dasar didalam pembentukan perilaku anak usia remaja dengan berbagai problematika yang muncul. Oleh karena itu munculnya pondok pesantren pertama kali berupa pendidikan yang bersifat informa (keluarga).

Melihat perkembangan dunia pendidikan yang kian pesat pesantren sangat membutuhkan model pendidikan yang kompetitif dan sesuai dengan kebutuhan pasar, pada tahun 2009 lembaga pendidikan Ma'arif telah mengadakan konferwil. Yang diselenggarakan di sebuah pondok pesantren Al-Hikmah, Kalangbret Tulungagung, dalam menghadapi kebutuhan pasar dalam bidang pendidikan saat sekarang juga mendirikan lembaga pendidikan Sekolah Menengah Kejuruan, dengan orientasi mewujudkan pendidikan dengan lulusan yang cerdas, trampil, mandiri, berkarakter, professional dan memiliki keunggulan kompetitif di era global.

Dalam sejarahnya, pondok pesantren dikenal sebagai lembaga pendidikan tertua di Indonesia. Keberadaan pesantren dengan segala aspek kehidupan dan perjuangannya ternyata memiliki nilai strategis dalam membina insane yang berkualitas iman, ilmu dan amal. Hal ini dapat dibuktikan dalam sejarah bangsa Indonesia dimana darinya bermunculan para ilmuwan, politikus dan cendekiawan yang memasuki berbagai kancah

percaturan disegala bidang sesuai dengan disiplin ilmu yang mereka miliki, baik dalam taraf lokal, regional maupun nasional bahkan sapa ketarap Internasional.

Faktor Pendukung Pesantren di Era Perubahan

Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan yang populis, didirikan secara mandiri oleh dan untuk masyarakat, sangat berperan dalam pembentukan moral bangsa. Adanya tokoh kharismatik pada pondok pesantren yang disegani dan menjadi panutan masyarakat sekitar, sehingga fatwanya bisa berpengaruh dan memberikan kontribusi pada perubahan pesantren dan lingkungan masyarakat dalam menghadapi era perubahan. Tersedianya SDM yang cukup memadai pada pondok pesantren yang Jiwa kemandirian, keikhlasan, kesederhanaan yang tumbuh dikalangan para santri dan keluarga besar pesantren sehingga mampu tetap bertahan dalam kejujuran dan tidak menuruti serakah duniawi yang ditawarkan di era perubahan.

Dilingkungan pesantren tersedia cukup banyak waktu bagi para santri, karena mereka mukim di asrama, waktu yang banyak bisa dimanfaatkan para santri untuk menambah kecakapan hidup seperti belajar komputer, menyetir mobil, bengkel/teknik. Adanya jaringan yang kuat dikalangan pondok pesantren, yang dikembangkan alumninya. Hal ini bisa memberikan peluang bagi pesantren mengembangkan baik segi modal (soft skill) santri dengan cara tukar kecakapan atau kerjasama antar pondok pesantren, Minat masyarakat cukup besar terhadap pondok pesantren.

Saat ini kita sedang khawatir dari beragam pengaruh negatif yang ada di tengah-tengah masyarakat. Narkoba, pergaulan bebas, kenakalan remaja, dan lain sebagainya sedang mengancam teman, tetangga bahkan keluarga kita sendiri. Nah, di Pondok Pesantren dengan pengawasan

penuh dari Kyai, Guru-guru dan Pengurus Pondok Pesantren, santri sepenuhnya bisa dikontrol dan dilindungi dari pengaruh negatif tersebut. Dengan pendidikan berbasis nilai-nilai Islam Nusantara, Pondok Pesantren menjadi lembaga yang memiliki daya tahan (iman) dari berbagai ancaman pengaruh negatif.

Pada saatnya kita dihadapkan dengan dinamika sosial, yang menuntut pesantren agar lebih ideal, podok pesantren mampu mengantisipasi adanya pendapat alumni podok pesantren tidak berkualitas, oleh karena itu sasaran utama yang diperbaharui di era perubahan ini adalah, mental, yakni mental manusia dibangun hendaknya diganti dengan mental membangun, adapun ciri-ciri mental membangun adalah:

1. Sikap terbuka Kritis, suka menyelidiki, disamping itu juga siap untuk dikritik.
2. Melihat kedepan dan memiliki orientasi yang terarah
3. Lebih sabar teliti, dan lebih tahan bekerja.
4. Mempunyai inisiatif dalam mempergunakan metode baru
5. Bersedia bekerja sama dengan lembaga-lembaga yang lebih modern, misalnya koperasi, perbankan, dan lainnya.

Dengan memperbaharui mental ini, maka sudah barang tentu perakit pembaharuan kurikulum pondok pesantren, dengan menerapkan kurikulum kombinasi, dan menghasilkan orang yang intelektualis, dan tidak mengesampingkan ketrampilan. Dalam pandangan penulis ada tiga syarat lagi agar pesantren mampu menghadapi perubahan, diantaranya factor tenaga idukatif pesantren.

Hal ini senada dengan pemikiran kaum Modernis Islam, yang mengatakan bahwa kebangkitan Islam tidak berarti

bahwa sebelumnya Islam tidur atau pasif reaktif dalam menghadapi perubahan-perubahan sosial, politik, ekonomi, cultural yang terjadi, Islam tidak pernah mengalami proses enkoptulasi, sehingga dalam Islam tidak pernah menjadi vakum cultural. Sebab peradaban Islam tidak lain adalah suatu hasil akumulasi perjalanan pengumpulan penganut agama Islam ketika berhadapan dengan proses dealektis antara normativitas ajaran wahyu yang permanen dan historisitas pengalaman kekhalifaan manusia di muka bumi yang selalu berubah-ubah.

Dinamika Perkembangan Pondok Pesantren Lembaga pesantren semakin berkembang secara cepat dengan adanya sikap non koperatif ulama terhadap kebijakan politik etis. Pemerintah kolonial belanda pada abad ke-19. Kebijakan pemerintah kolonial yang dimaksudkan sebagai balas jasa kepada rakyat Indonesia dengan mendirikan pendidikan modern, termasuk budaya barat. Namun pendidikan yang diberikan sangat terbatas, baik dari segi jumlah yang mendapat kesempatan mengikuti pendidikan maupun dari tingkat pendidikan yang diberikan. Sikap non kooperatif dan *silent opposition* para ulama itu kemudian ditunjukkkan dengan memberikan pesantren di daerah-daerah yang jauh dari kota untuk menghindari intervensi pemerintah colonial serta memberi kesempatan kapada rakyat yang belum memberikan pendidikan.

Kesimpulan

Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan yang mengedepankan terbentuknya nilai-nilai dan karakter yang baimk pada peserta didik, sehingga tidak heran pondok pesantren sudah banyak mencetak kader-kader bangsa yang merdeka akhlak, merdeka ilmu dan merdeka mental. Bagi pondok pesantren anak adalah generasi lemah yang serba berkekurangan yang harus didik dengan baik untuk menjadi generasi yang kuat dan bermanfaat bagi masyarakat. Era globalisasi saat ini

memberikan cambukan yang keras bagi pondok pesantren untuk terus belajar, menggali informasi yang berkembang dalam segala bidang terutama menyiapkan pendidik yang peka dan responsif terhadap perkembangan globalisasi, jangan sampai pondok pesantren yang sudah lama berdiri dan sudah menanamkan nilai-nilai kebudayaan yang baik pudar dan terhempaskan oleh pengaruh negatif globalisasi.

Sebagai wadah lembaga tertua di Indonesia tentunya memiliki tugas yang sangat berat. Kini harapan dan keselamatan generasi kita ditangan pesantren, untuk menjadikan mereka pemimpin dimasa mendatang. Korelasi kegiatan manajerial dengan pesantren sangat dibutuhkan, terutama dalam menghadapi perubahan globalisasi yang sangat cepat, pesantren harus mampu mempertahankan nilai-nilai yang sudah berakar dan ikut serta dalam mencermati proses perubahan yang terjadi di dunia maya, ramainya media sosial dengan berbagai informasi yang tersampaikan, akan berdampak luar biasa secara implisit maupun eksplisit bagi pondok pesantren.

Orang tua akan merasa nyaman menitipkan anak di pesantren bila pesantren mau mengikuti perubahan, dengan tidak meninggalkan nilai lama. Selain itu, tujuan dari mendapatkan pendidikan di ponpes. Adalah untuk memastikan para santri masih terhubung dan tersambung ilmunya dengan para kyai dan guru-gurunya, yang insya Allah akan tersambung sampai ke Rosulullah.

Daftar Pustaka

- Analytical, Education Sector. 2013. *Madrasah Education Financing in Indonesia*. Jurnal vol. 1 No 4.
- Astuti, Pradina. 2015. *Pesantren Tradisional, Demokratisasi Pendidikan Dan Pengembangan Masyarakat*. Jurnal Vol 2 No 3.
- Azra, Azyumardi. 2008. *Dilema Pesantren Menghadapi Globalisasi. dalam Saifullah Ma'shum (ed), Dinamika Pesantren: Telaah Kritis Keberadaan Pesantren Saat ini*. Yayasan Islam Al-Hamidiyah dan Yayasan Saifuddin Zuhri, Jakarta.
- Halim, Abd, and Abdullah Rofiq Mas' ud. 2005. *Manajemen Pesantren*. PT LKiS Pelangi Aksara.
- Mastuki, H S, and M Ishom El-Saha. 2003. *Intelektualisme Pesantren: Potret Tokoh Dan Cakrawala Pemikiran Di Era Pertumbuhan Pesantren*. Jakarta: Diva Pustaka.
- Nasir, M Ridlwan, and M Adib Abdushomad. 2005 *Mencari Tipologi Format Pendidikan Ideal: Pondok Pesantren Di Tengah Arus Perubahan*. Pustaka Pelajar.
- Nimah, Zahratun. 2016. *Pondok Pesantren Menuju Kelas Dunia*. Al Qodiri: Jurnal Pendidikan, Sosial dan Keagamaan. Vol 1 No 1.
- Qomar, Mujamil. 2007. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Erlangga.
- Takdir Mohammad. 2018. *Modernisasi Kurikulum Pesantren*. Jogyakarta: IRCisoD.
- Said, Hasani Ahmad. 2011. *Meneguhkan Kembali Tradisi Pesantren Di Nusantara*. IBDA: Jurnal Kajian Islam dan Budaya Vol 9 no. 2
- Sugiarti, Diyah Yuli. 2011. *Strategi Pengembangan Pondok Pesantren Dalam Membangun Peradaban Muslim Di Indonesia*. Edukasi (Jurnal Pendidikan Islam) Vol 3, no. 1.

- Wahid, Marzuki. 1999. *Pesantren Masa Depan Wacana Pem-berdayaan dan transformasi pesantren*. Bandung: Pustaka Hidayah.
- Wicaksono, Abdul Halim. 2015. *Kepemimpinan Transformasional Dalam Islam*. Jogjakarta: Kali Akbar.
- Zuhdiyah. 2013. *Pendekatan Terpadu Dalam Membentuk Karakter Santri Di Pondok Pesantren Sabilul Hasanah Banyuasin*. Intizar Vol. 3, no. 1.

Profil Penulis



Abdul Gafur, M.Pd. dilahirkan di desa Wora, kecamatan Wera, Kabupaten Bima-NTB, 03 Maret 1993. Penulis menempuh pendidikan SD-SMP di kampung halamannya Madrasah Ibtida'iyah 2005. kemudian melanjutkan ke sekolah menengah pertama yaitu di Madrasah Tsanawiyah Wora 2008, dan Madrasah Aliyah 2 Kota Bima 2011. Pada Jenjang S1 diselesaikan di Universitas Islam Negeri Mataram dengan mengambil Jurusan Pendidikan Bahasa Arab 2016. Setelah itu, kurang lebih 5 Tahun menimba ilmu di Mataram penulis kembali termotivasi dan diberikan kesempatan untuk melanjutkan ke jenjang pendidikan S2 lalu mendaftar di kampus Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA) mengambil jurusan Manajemen Pendidikan Islam 2019 dengan IPK memuaskan.

Sewaktu SMA penulis aktif dalam berbagai kegiatan keorganisasian, pernah menjabat sebagai ketua Umum Himpunan Siswa Wora (HISWOR) 2010, organisasi pengguyuban yang berada di kampungnya. Saat di Mataram, disamping kesibukan sebagai mahasiswa juga aktif dalam organisasi intra dan ekstra Kampus, di intra kampus aktif di kepengurusan badan Eksekutif Mahasiswa (BEM) Fakultas Tarbiyah 2014. dan kembali aktif pada kepengurusan BEM UIN Mataram bidang Staff ahli luar kampus 2016.

Kemudian di organisasi Ekstra Kampus pernah aktif di Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Fakultas Tarbiyah UIN Mataram 2013, menjadi Master Of Training Perkaderan HMI Cabang Mataram dan banyak organisasi lainnya. Kegiatan sekarang sebagai Dosen tetap di kampus Institut agama Islam Sumbawa-NTB. selain mengajar penulis mengisi waktunya dengan berdakwah, mengisi kajian-kajian keislaman dan kepemudaan wilayah Sidoarjo, Surabaya dan sekitarnya dan menjadi trainer Menulis Buku dari Nol Hingga Terbit untuk para dosen tenaga pendidik dan mahasiswa. Kebiasaan dan hobinya dulu belajar dan cari pengalaman di organisasi masih terus berjalan. Saat ini mendapat amanah sebagai pembina Komunitas Da'i-da'iyah Muda (KDM) desa Wora, dan juga aktif di kepengurusan Korps Mubaligh Muhammadiyah (KMM) Kabupaten Sidoarjo bidang Jurnalistik. Penulis menuangkan pikirannya diberbagai media baik media online maupun media cetak dan sudah menerbitkan Karya berupa buku yang berjudul "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Etos

Kerja Guru Pendidikan Agama Islam Penerbit Nizamia Learning Center Sidoarjo 2020”.

Book Chapter Manajemen Pendidikan Islam Penerbit Widina Bhakti Persada Bandung 2021.

Penulis bisa dihubungi melalui:

Email: abdulgafurbima@gmail.com

Ig: [@abdulgafurelbimawy](https://www.instagram.com/abdulgafurelbimawy)

MANAJEMEN MADRASAH

Uswah Fadilah, M.Pd.I.

STAI Tulang Bawang, Lampung

Dalam BAB ini dipaparkan konsep manajemen madrasah. Pembahasan ini dimulai dengan definisi manajemen madrasah, untuk membantu para pembaca dalam memahami konsep manajemen madrasah secara menyeluruh.

Konsep Dasar Manajemen Madrasah

Definisi Manajemen Madrasah

Secara etimologis, manajemen berasal dari bahasa latin yaitu dari kata *manus* yang berarti Tangan dan *agere* yang berarti melakukan. Dalam bahasa Inggris berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola. Dalam bahasa Arab, manajemen identik dengan kata “*dabbara, yudabbiru, tadbiiran*” yang berarti mengarahkan, mengelola, melaksanakan, menjalankan, mengatur, dan mengurus.

Adapun Secara terminologis, definisi manajemen dikemukakan oleh para ahli dengan redaksi yang berbeda-beda. Menurut G.R. Terry (2009:1), Manajemen adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, penggerakan pelaksanaan dan pengawasan, dengan memanfaatkan baik Ilmu maupun seni, agar dapat menyelesaikan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Sementara menurut James A.F. Stoner (1982:3), manajemen adalah suatu proses perencanaan, Pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Senada dengan pendapat Stoner, Lawrence A. Appley Mengatakan, Manajemen adalah seni pencapaian tujuan yang dilakukan melalui usaha orang lain. Menurut Oey Liang Lee, Manajemen adalah seni dan ilmu perencanaan pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan daripada sumberdaya manusia untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Lebih lanjut, Lauther Gulick (1981:2) Menjelaskan manajemen sebagai ilmu, profesi dan kiat. Dikatakan ilmu, manajemen dipandang sebagai ilmu pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Disebut sebagai kiat, karena manajemen mencapai sasaran dengan cara-cara mengatur orang lain dalam menjalankan tugas dan dipandang sebagai profesi, karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai prestasi manajer, dan para profesional dituntut oleh suatu kode etik.

Dari berbagai pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri atas tindakan-tindakan berupa perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan sarana-sarana atau tujuan yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber sumber lainnya. dapat juga ditegaskan, manajemen adalah koordinasi dan pengintegrasian semua sumber daya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam perkembangannya, istilah manajemen seringkali disamakan artinya Dengan istilah administrasi. hal tersebut bisa dimaklumi, mengingat

dalam prakteknya, manajemen dan administrasi saling berkaitan antara satu dan yang lainnya. namun demikian, jika dikaji secara serius istilah manajemen dan administrasi sebenarnya bisa dicarikan persamaan dan perbedaannya.

Persamaan administrasi dan manajemen adalah bahwasanya kedua istilah tersebut dalam prakteknya sulit dipisahkan Karena antara satu dan yang lainnya saling berkaitan. dikarenakan administrasi bersifat konsep yang menentukan tujuan dan kebijaksanaan umum secara menyeluruh, sedangkan manajemen sebagai subkonsep yang bertugas melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan dan kebijaksanaan yang sudah ditentukan pada tingkat administrasi. Adapun perbedaan keduanya Adalah administrasi lebih luas daripada manajemen karena manajemen sebagai salah satu unsur dan merupakan inti dari administrasi, yakni sebagai pelaksana yang bersifat operasional untuk mengatur tindakan-tindakan yang harus dilaksanakan. dengan kata lain, melalui manajemen proses administrasi akan berjalan dengan lancar, namun bukan berarti manajemen merupakan faktor terjadinya administrasi. Adapun perbedaan keduanya adalah administrasi lebih luas dari pada manajemen karena manajemen sebagai salah satu unsur dan merupakan inti sari dari administrasi, yakni sebagai pelaksana yang bersifat operasional untuk mengatur tindakan-tindakan yang harus dilaksanakan. Dengan kata lain, melalui manajemen proses administrasi akan berjalan dengan lancar, namun bukan berarti manajemen merupakan faktor terjadinya administrasi.

Setelah diketahui makna manajemen, langkah selanjutnya adalah merumuskan definisi manajemen madrasah. Kata madrasah diartikan dalam Bahasa Arab adalah bentuk kata keterangan tempat (*zharaf makan*) dari akar kata *darasa*. Secara harafiah *madrasah*

diartikan sebagai pelajaran. Dari kata *darasa* juga bisa diturunkan kata *midras* yang mempunyai arti buku yang dipelajari atau tempat belajar; kata *al midras* juga diartikan “sebagai rumah untuk mempelajari kitab Taurat”.

Kata *Madrasah* juga ditemukan dalam bahasa *Hebrew* atau *Aramy*, dari akar kata yang sama yaitu *darasa*, yang berarti ‘membaca dan belajar’ atau ‘tempat duduk untuk belajar’. Dari kedua bahasa tersebut, kata *madrasah* mempunyai arti yang sama yaitu ‘tempat belajar’. Jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, kata *madrasah* memiliki arti sekolah kendatipun demikian pada mulanya kata ‘sekolah’ itu sendiri bukan berasal dari bahasa Indonesia, melainkan bahasa asing, yaitu *school* atau *scola*.

Secara teknis, yakni dalam proses belajar mengajarnya secara formal, *madrasah* tidak berbeda dengan sekolah, namun di Indonesia *madrasah* tidak lantas dipahami sebagai sekolah, melainkan diberi konotasi yang lebih spesifik lagi, yakni ‘sekolah agama’, tempat dimana anak-anak didik memperoleh pembelajaran hal ikhwal atau seluk beluk agama dan keagamaan (dalam hal ini agama Islam).

Dalam praktiknya memang ada *madrasah* yang disamping mengajar ilmu-ilmu keagamaan (*al-‘ulum al-diniyyah*), juga mengajarkan ilmu-ilmu yang diajarkan disekolah-sekolah umum. Selain itu ada *madrasah* yang hanya mengkhususkan pada ilmu-ilmu agama, yang biasa disebut *madrasah diniyyah*. Kenyataan bahwa kata *madrasah* berasal dari bahasa Arab, dan tidak diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia menyebabkan masyarakat lebih memahami *madrasah* sebagai lembaga pendidikan Islam, yakni ‘tempat untuk belajar agama’ atau ‘tempat untuk memberikan pelajaran agama dan keagamaan’.

Para ahli sejarah pendidikan islam seperti *Nakosteen* dan *Azumardi Azra*, mengatakan bahwa madrasah (bahasa arab) merujuk pada lembaga pendidikan tinggi yang luas di dunia islam (klasik) pra modern. Artinya secara istilah madrasah dimasa klasik islam tidak sama terminologinya dengan madrasah dalam pengertian bahasa indonesia. Para peneliti sejarah pendidikan islam menulis kata tersebut secara bervariasi misalnya, *Nakosteen* menerjemahkan madrasah dengan kata *university* (universitas). Ia juga menjelaskan bahwa madrasah-madrasah di masa klasik islam itu didirikan oleh para penguasa islam ketika itu untuk membebaskan masjid dari beban-beban pendidikan sekuler-sektarian. Sebab, sebelum ada madrasah, masjid ketika itu memang telah digunakan sebagai lembaga pendidikan umum. Tujuan pendidikan menghendaki adanya aktivitas sehingga menimbulkan hiruk pikuk, sementara beribadah di dalam masjid menghendaki ketenangan dan kekhusukan beribadah. Itulah sebabnya, *Nakosteen*, bertentangan antara tujuan pendidikan dan tujuan agama di dalam masjid hampir-hampir tidak memperoleh titik temu. Maka dicarilah lembaga pendidikan alternatif untuk mengembangkan ilmu pengetahuan lembaga itu ialah *madrasah*.

George Maksidi, berpendapat bahwa terjemahan kata *madrasah* dapat disimpulkan dengan tiga perbedaan mendasar yaitu: *pertama*, kata universitas, dalam pengertiannya yang paling awal merujuk pada komunitas atau sekelompok sarjana dan mahasiswa. *Kedua*, merujuk pada sebuah bangunan tempat kegiatan pendidikan setelah pendidikan dasar (pendidikan tinggi) berlangsung. *Ketiga*, izin mengajar (*ijazah al-tadris, licentia docendi*) pada madrasah diberikan oleh syaikh secara personal tanpa kaitan apa-apa dengan pemerintah.

Erat kaitannya dengan penggunaan istilah *madrasah* yang menunjuk pada lembaga pendidikan, dalam perkembangannya kemudian istilah madrasah juga mempunyai beberapa pengertian diantaranya: aliran, mazhab, kelompok atau golongan filosof dan ahli fikir atau penyelidik tertentu pada metode dan pemikiran yang sama. Munculnya pengertian ini seiring dengan perkembangan *madrasah* sebagai lembaga pendidikan yang di antranya menjadi lembaga yang menganut dan mengembangkan pandangan atau aliran dan mazhab pemikiran (*school of thought*) tertentu.

Pandangan-pandangan atau aliran-aliran itu sendiri timbul sebagai akibat perkembangan dan ilmu pengetahuan ke berbagai bidang yang saling mengambil pengaruh di kalangan umat islam, sehingga mereka dan berusaha untuk mengembangkan aliran atau mazhab masing-masing, khususnya pada periode islam klasik. Maka terbentuklah *madrasah-madrasah* dalam pengertian kelompok pemikiran. Mazhab, atau aliran-aliran tersebut. Itulah sebabnya mengapa sebagian besar *madrasah* yang didirikan pada masa klasik itu dihubungkan dengan nama-nama mazhab yang terkenal, misalnya *madrasah* Safi'iyah, Hanafiyah, Malikiyah, dan Hambaliyah. Hal ini juga berlaku bagi *madrasah-madrasah* di indonesia, yang kebanyakan menggunakan nama orang yang mendirikannya atau lembaga yang mendirikannya. Namun demikian, dalam tulisan ini madrasah dibatasi pada pengertian suatu lembaga pendidikan yang memberikan pelajaran agama islam tingkat rendah dan menengah. Di indonesia, munculnya istilah madrasah tersebut adalah hasil tarik menarik antara pesantren sebagai lembaga pendidikan asli (tradisional) yang sudah ada pada satu sisi, dengan pendidikan barat (modern) di sisi lain.

Dari rumusan manajemen dan madrasah di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen madrasah adalah suatu proses kerjasama yang sistematis, sistemik, dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan di madrasah secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, manajemen madrasah merupakan strategi untuk mewujudkan madrasah yang produktif yang berkenaan dengan pengelolaan proses pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik tujuan jangka pendek, menengah, maupun jangka panjang yang lebih efektif dan efisien.

Fungsi Manajemen Madrasah

Manajemen atau pengelolaan merupakan komponen integral dan tidak dapat dipisahkan dari proses pendidikan secara keseluruhan. Alasannya tanpa manajemen tidak mungkin tujuan pendidikan dapat diwujudkan secara optimal, efektif dan efisien. Konsep tersebut berlaku di madrasah atau sekolah yang memerlukan manajemen yang efektif dan efisien. Dalam kerangka ilmiah tumbuh kesadaran akan pentingnya manajemen madrasah atau sekolah, yang memberikan kewenangan penuh kepada sekolah dan guru dalam mengatur pendidikan dan pengajaran, merencanakan, mengorganisasikan, mengawasi, mempertanggungjawabkan, mengatur, serta memimpin sumber-sumber daya insani serta barang-barang untuk membantu pelaksanaan pembelajaran yang sesuai dengan tujuan madrasah atau sekolah. Untuk itu, perlu di pahami fungsi-fungsi pokok manajemen, yaitu perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pembinaan. Berikut fungsi manajemen menurut para ahli dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Fungsi Manajemen

George R. Terry <i>Planning</i> <i>Organizing</i> <i>Actuating</i> <i>Controlling</i>	Johan F. Mee <i>Palnning</i> <i>Organizing</i> <i>Motivating</i> <i>Controlling</i>	Louis A. Allen <i>Leading</i> <i>Planning</i> <i>Controlling</i>	MC Namara <i>Planning</i> <i>Progammng</i> <i>Budgetting</i> <i>System</i>
Henry Fayol <i>Planning</i> <i>Organizing</i> <i>Commanding</i> <i>Coordinating</i> <i>Controlling</i>	Luther Gulick <i>Planning</i> <i>Organizing</i> <i>Staffing</i> <i>Directing</i> <i>Coordinating</i> <i>Reporting</i> <i>Budgeting</i>	Sondang P. Siagian <i>Planning</i> <i>Organizing</i> <i>Motivating</i> <i>Controlling</i> <i>Evaluating</i>	Jhon. D <i>Directing</i> <i>Facilitating</i>

Merujuk pendapat diatas fungsi manajemen yang dikemukakan oleh para ahli dalam prakteknya keempat fungsi tersebut merupakan proses berkesinambungan. Fungsi manajemen madrasah dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. *Planning* (Perencanaan)

Planning adalah menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan. Perencanaan merupakan langkah awal dalam proses manajemen. Perencanaan merupakan proses penentuan tujuan pelaksanaan, dengan memilih yang terbaik dari alternatif-alternatif yang ada (Hasibuan, 2006: 40). Esensi dari perencanaan adalah pengambilan keputusan terhadap langkah yang akan diambil dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Hal ini senada dengan ungkapan George R. Terry (1993:17) sebagaimana dikutip oleh Syarifudin (2005: 14) yang mengemukakan bahwa perencanaan adalah menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelpompok untuk mencapai tujuan yang di gariskan. Perencanaan mencakup pengambilan keputusan, karena termasuk pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Sedangkan menurut Ramayulis (2008:

271), lebih spesifik kearah manajemen pendidikan islam, perencanaan itu meliputi penentuan prioritas agar pelaksanaan pendidikan berjalan secara efektif, prioritas kebutuhan agar melibatkan seluruh komponen yang terlibat dalam proses pendidikan, masyarakat, bahkan murid. Penetapan tujuan sebagai garis pengarah dan sebagai evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil pendidikan. Formulasi prosedur sebagai tahap-tahap rencana tindakan, penyerahan tanggung jawab kepada individu dan kelompok kerja.

Secara sederhana perencanaan adalah suatu proses mereumuskan tujuan-tujuan, sumber daya dan teknik atau metode yang terpilih. *Planning* mencakup kegiatan pengambilan keputusan, termasuk pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Kemampuan untuk mengadakan visualisasi dan melihat kedepan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang. Seperti yang terdapat dalam Q.S. Al-Hasyr 59:18, yang artinya sebagaimana berikut:

Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

Ayat ini memberi pesan kepada orang-orang yang beriman untuk memikirkan masa depan. Dalam bahasa manajemen, pemikiran masa depan yang dituangkan dalam konsep yang jelas dan sistematis ini disebut perencanaan (*planning*). Perencanaan ini menjadi sangat penting karena berfungsi sebagai pengarah kegiatan, target-target, dan hasil-hasilnya dimasa depansehingga apapun kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan tertib.

Perencanaan dapat diterapkan pada semua jenis kegiatan dan sesungguhnya terdapat berbagai jenis perencanaan. Oleh karena itu, perencanaan akan menentukan adanya perbedaan kinerja (*performance*) satu organisasi dengan organisasi lain dalam rencana untuk mencapai tujuan. Perencanaan berkaitan dengan tujuan (*means*) dan sasaran yang dilakukan (*ends*). Dalam perencanaan ada tujuan khusus, tujuan tersebut khusus sungguh-sungguh dituliskan dan dapat diperoleh semua anggota organisasi. Perencanaan mencakup periode tahunan tertentu.

Menurut Nanang Fatah (1996: 50-56) proses perencanaan, ada beberapa model perencanaan pendidikan, metode-metode perencanaan, ketiga poin tersebut akan diuraikan satu per satu sebagai berikut:

a. Model Perencanaan Komprehensif

Model ini terutama digunakan untuk menganalisis perubahan-perubahan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Disamping itu berfungsi sebagai suatu patokan dalam menjabarkan rencana-rencana yang lebih spesifik ke arah tujuan-tujuan yang lebih luas.

b. Model *Target Setting*

Model ini diperlukan sebagai upaya melaksanakan proyeksi ataupun memperkirakan perkembangan dalam kurun waktu tertentu.

c. Model *Costing* (Pembiayaan) dan Keefektifan Biaya

Model ini sering digunakan untuk menganalisis proyek-proyek dalam kriteria efisien dan efektivitas ekonomis.

d. Model PPBS

PPBS (*Palnning, Progammimg, Budgeting System*), dalam sistem indonesia adalah sistem perencanaan, penyusunan, program dan anggaran (SP4). Model ini bermakna bahwa perencanaan, penyusunan program dan penganggaran di pandang sebagai suatu sistem yang tidak terpisahkan satu sama lainnya.

2. *Organizing* (Pengorganisasian)

Penempatan fungsi pengorganisasian setelah fungsi perencanaan merupakan hal yang logis karena tindakan pengorganisaian menjembatani kegiatan perencanaan dengan pelaksanaannya. Oleh karena itu tidak heran apabila para ahli manajemen menempatkan fungsi pengorganisasian setelah fungsi perencanaan. Fungsi pengorganisasian ini perlu dilakukan untuk mewujudkan struktur organisasi sekolah, uraian tugas tiap bidang, wewenang dan tanggung jawab menjadi lebih jelas, dan penentuan sumber daya manusia dan materi yang diperlukan.

Menurut Robbins, bahwa kegiatan yang dilakukan dalam pengorganisasian dapat mencakup: (1) menetapkan tugas yang harus dikerjakan; (2) siapa yang mengerjakan; (3) bagaimana tugas itu dikelompokkan; (4) siapa melapor kesiapa; (5) di mana keputusan itu harus diambil. Wujud dari pelaksanaan *organizing* ini adalah tampaknya kesatuan yang utuh, *kekompakan*, kesetiakawanan dan terciptanya mekanisme yang sehat, sehingga kegiatan lancar, stabil dan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan. Kegiatan pengorganisasian mencakup: (1) Membagi komponen-komponen kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan kedalam kelompok-kelompok; (2) Membagi tugas kepada seorang manajer untuk

mengadakan pengelompokan tersebut;
(3) Menetapkan wewenang diantara kelompok-kelompok atau unit-unit organisasi.

3. Proses *organizing* yang menekankan pentingnya tercipta kesatuan dalam segala tindakan, dalam hal ini Al-Qur'an telah menyebutkan betapa pentingnya tindakan kesatuan yang utuh, murni dan bulat dalam suatu organisasi. Firman Allah dalam Q.S. Al-Imran 3:103, yang artinya sebagaimana berikut:

dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, Maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk.

Pengorganisian berhubungan erat dengan manusia, sehingga pencaharian dan penugasannya kedalam unit-unit organisasi dimasukkan sebagai bagian dari unsur *organizing*. Di dalam setiap kejadian, pengorganisasian melahirkan peranan kerja dalam struktur formal dan dirancang untuk memungkinkan manusia bekerja sama secara efektif guna mencapai tujuan bersama.

4. *Actuating* (Pelaksanaan)

Ada beberapa istilah yang sama dalam pengertian *actuating*. Ramayulis (2006: 273) mendefinisikan Istilah *actuating* adalah *motivating* (usaha memberikan motivasi kepada seseorang untuk melaksanakan pekerjaan), *directing* (menunjukkan orang lain supaya mau melaksanakan pekerjaan), *staffing* (menempatkan seseorang pada suatu

pekerjaan dan bertanggung jawab pada tugasnya), dan *leading* (memberikan bimbingan dan arahan kepada seseorang sehingga mau melakukan pekerjaan tertentu).

Actuating atau sering disebut juga “gerakan aksi” mencakup kegiatan yang dilakukan seorang manajer untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai. *Actuating* mencakup penetapan dan pemuasan kebutuhan manusiawi dari pegawai-pegawainya, member penghargaan, memimpin, mengembangkan dan memberi kompensasi kepada mereka. Penggerakkan pada dasarnya merupakan fungsi manajemen yang kompleks dan ruang lingkungannya cukup luas serta berhubungan dengan sumber daya manusia.

Pelaksanaan merupakan salah satu fungsi terpenting dalam manajemen, pentingnya pelaksanaan pengerakkan didasarkan pada alasan bahwa usaha-usaha perencanaan dan pengorganisasian bersifat vital tetapi tak ada output kongkrit yang dihasilkan tanpa adanya implementasi aktivitas yang diusahakan dan diorganisasikan dalam suatu tindakan *actuating* atau usaha yang menimbulkan *action*.

5. *Controlling* (Pengawasan)

Nanag Fatah (2004: 106-107) ada beberapa kondisi yang harus diperhatikan supaya pengawasan dapat berfungsi dengan efektif yaitu mencakup: (1) Pengawasan harus dikaitkan dengan tujuan dan kriteria yang dipergunakan dalam sistem pendidikan yaitu: relevansi, efektivitas, efisiensi, dan produktivitas; (2) Pengawasan harus disesuaikan

dengan sifat dan kebutuhan organisasi; (3) Pengawasan hendaknya mengacu pada tindakan perbaikan.

Fungsi pengawasan dan pengendalian merupakan suatu unsur manajemen untuk melihat apakah segala kegiatan yang dilaksanakan telah sesuai dengan rencana yang digariskan dan disamping itu merupakan hal yang sangat penting pula untuk menentukan rencana kerja yang akan datang. Oleh karena itu, pengawasan merupakan suatu kegiatan yang perlu dilakukan oleh setiap pelaksanaan terutama dalam memegang jabatan pemimpin.

Tanpa pengawasan, pemimpin tidak dapat melihat adanya penyimpangan-penyimpangan dari rencana yang telah digariskan sebagai hasil pengalaman yang lalu. Semua fungsi itu saling berkaitan satu sama lain, tetapi ada kemungkinan masing-masing fungsi berbeda. Dalam praktek, manajemen sangat kompleks terjadi saling mempengaruhi dan saling berkombinasi antar berbagai elemen. Oleh karena itu, dalam prakteknya kita dituntut untuk memperhatikan berbagai pertimbangan.

Komponen-Komponen Manajemen Madrasah

Menurut E. Mulyasa (2002: 40-53) terdapat tujuh komponen sekolah/madrasah yang merupakan komponen-komponen penting dari manajemen sekolah/madrasah, diantaranya:

1. Manajemen Kurikulum dan Program Pengajaran

Manajemen kurikulum dan program pengajaran mencakup kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan penilaian kurikulum. Perencanaan dan pengembangan kurikulum nasional pada umumnya telah dilakukan oleh Departemen Pendidikan Nasional

pada tingkat pusat. Sedangkan perencanaan dan pengembangan kurikulum madrasah khususnya dilakukan oleh Departemen Agama pada tingkat pusat pula. Oleh karena itu, level madrasah yang paling penting adalah bagaimana merealisasikan dan menyesuaikan kurikulum tersebut dengan kegiatan pembelajaran. Disamping itu, madrasah/sekolah juga bertugas dan berwenang untuk mengembangkan kurikulum muatan lokal selain kurikulum keagamaan yang disesuaikan dengan kebutuhan masyarakat dan lingkungan setempat.

Pengembangan kurikulum muatan lokal telah dilakukan sejak digunakannya kurikulum 1984, khususnya sekolah dasar/diniyyah. Pada kurikulum tersebut muatan lokal disisipkan berbagai bidang studi yang sesuai. Muatan lokal diintegrasikan lagi pelaksanaannya dalam kurikulum 1994. Dalam kurikulum 1994, muatan lokal tidak lagi disisipkan pada setiap bidang studi, tetapi menggunakan pendekatan monolitik berupa bidang studi., baik bidang studi wajib maupun pilihan.

Kurikulum muatan lokal pada hakikatnya merupakan suatu perwujudan Pasal 38 ayat I Undang-undang SISDIKNAS yang berbunyi, "Pelaksanaan kegiatan pendidikan dalam satuan pendidikan didasarkan atas kurikulum yang berlaku secara nasional dan kurikulum yang disesuaikan dengan keadaan serta kebutuhan lingkungan dan ciri khas satuan pendidikan". Sebagai tindak lanjut hal tersebut, muatan lokal telah dijadikan strategi pokok untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan yang relevan dengan kebutuhan lokal dan sejauh mungkin melibatkan peran serta masyarakat dalam perencanaan dan pelaksanaannya. Dengan kurikulum muatan lokal setiap madrasah/sekolah

diharapkan mampu mengembangkan program pendidikan tertentu yang sesuai dengan keadaan dan tuntutan lingkungannya. Sedangkan Kurikulum yang digunakan di madrasah/sekolah pada saat ini adalah kurikulum 2013 yang sudah di revisi dan kurikulum yang disesuaikan dengan daerah masing-masing yang sesuai dengan kebutuhan di madrasah/sekolah tersebut. Dalam hal ini perlu dilakukan pembagian tugas guru, penyusunan kalender pendidikan dan jadwal pelajaran, pembagian waktu yang digunakan, penetapan pelaksanaan evaluasi belajar, penetapan penilaian, penetapan norma kenaikan kelas, pencatatan kemajuan belajar peserta didik, serta peningkatan perbaikan pengajaran serta pengisian waktu jam kosong.

2. Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan

Manajemen Pendidik dan Tenaga Kependidikan atau manajemen personalia pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan. Sehubungan dengan itu, fungsi personalia yang harus dilaksanakan pimpinan adalah menarik, mengembangkan, mengkaji, dan memotivasi personil guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier tenaga pendidik dan kependidikan, serta menyelaraskan tujuan individu dan organisasi.

Manajemen tenaga pendidik dan kependidikan (guru dan personil) mencakup: (1) perencanaan pegawai, (2) pengadaan pegawai, (3) pembinaan dan pengembangan pegawai, (4) promosi dan mutasi, (5) pemberhentian pegawai, (6) kompensasi, dan (7) penilaian pegawai.

3. Manajemen Kesiswaan/ Peserta Didik

Manajemen kesiswaan adalah penataan dan pengaturan terhadap kegiatan yang berkaitan dengan peserta didik, mulai masuk sampai dengan keluarnya peserta didik tersebut dari suatu sekolah/madrasah. Manajemen kesiswaan bukan hanya berbentuk pencatatan data peserta didik, melainkan meliputi aspek yang lebih luas yang secara operasional dapat membantu upaya pertumbuhan dan perkembangan peserta didik melalui proses pendidikan di sekolah.

Manajemen kesiswaan bertujuan untuk mengatur berbagai kegiatan dalam kesiswaan agar kegiatan pembelajaran di sekolah/madrasah dapat berjalan lancar, tertib dan teratur, serta mencapai tujuan pendidikan sekolah/madrasah. Untuk mewujudkan tujuan tersebut, bidang manajemen kesiswaan sedikitnya memiliki tiga tugas utamayang harus diperhatikan, yaitu penerimaan peserta didik baru, kegiatan kemajuan belajar, serta bimbingan dan pembinaan disiplin.

4. Manajemen Keuangan dan Pembiayaan

Sumber keuangan dan pembiayaan pada suatu sekolah/madrasah secara garis besar dapat dikelompokkan atas tiga sumber, yaitu (1) pemerintah, baik pemerintah pusat, daerah maupun kedua-duanya, yang bersifat umum atau khusus dan diperuntukkan bagi kepentingan pendidikan; (2) orang tua atau peserta didik; (3) masyarakat, baik mengikat maupun tidak mengikat.

Komponen utama manajemen keuangan meliputi: (1) prosedur anggaran; (2) prosedur akuntansi keuangan; (3) pembelajaran, pergudangan, dan prosedur pendistribusian; (4) prosedur investasi; dan (5) prosedur pemeriksaan. Dalam pelaksanaannya,

manajemen keuangan ini menganut asas pemisahan tugas antara fungsi otorisator, ordonator, dan bendaharawan.

5. Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan

Manajemen sarana dan prasarana pendidikan bertugas mengatur dan menjaga sarana dan prasarana pendidikan agar dapat memberikan kontribusi secara optimal dan berarti pada jalannya proses pendidikan. Kegiatan pengelolaan ini meliputi kegiatan perencanaan, pengadaan, pengawasan, penyimpanan inventarisasi, dan penghapusan serta penataan.

Manajemen sarana dan prasarana yang baik diharapkan dapat menciptakan sekolah yang bersih, rapi, indah, sehingga menciptakan kondisi yang menyenangkan baik guru maupun peserta didik untuk berada di sekolah/madrasah.

6. Manajemen Hubungan Sekolah dengan Masyarakat

Hubungan yang harmonis antara sekolah dengan masyarakat ini dirasakan semakin sangat penting pada masyarakat yang telah menyadari dan memahami pentingnya pendidikan bagi anak-anak. Namun tidak berarti pada masyarakat yang masih kurang menyadari pentingnya pendidikan, hubungan kerja sama ini tidak perlu di bina. Pada masyarakat yang kurang menyadari pentingnya pendidikan, sekolah dituntut lebih aktif dan kreatif untuk menciptakan hubungan kerja sama yang lebih harmonis.

Hubungan sekolah dengan masyarakat bertujuan untuk: (1) menunjukkan kualitas pembelajaran dan pertumbuhan anak; (2) memperkokoh tujuan serta meningkatkan kualitas hidup dan penghidupan

masyarakat; (3) menggairahkan masyarakat untuk menjalin hubungan dengan sekolah. Untuk merealisasikan tujuan tersebut, banyak cara yang bisa dilakukan oleh sekolah dalam menarik simpati masyarakat terhadap sekolah dan menjalin hubungan harmonis antara sekolah dengan masyarakat.

7. Manajemen Layanan Khusus

Manajemen layanan khusus meliputi manajemen perpustakaan, kesehatan, dan kemampuan sekolah. Komponen-komponen tersebut merupakan bagian-bagian penting dari manajemen madrasah yang efektif dan efisien.

Manajemen layanan khusus yang lain adalah layanan kesehatan dan keamanan. Madrasah sebagai satuan pendidikan yang bertugas dan bertanggung jawab melaksanakan proses pembelajaran, tidak hanya bertugas mengembangkan ilmu pengetahuan, keterampilan, dan sikap saja, tetapi harus menjaga dan meningkatkan kesehatan jasmani dan rohani peserta didik.

Daftar Pustaka

- Departemen Agama RI. (2010). *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta : PT. Cicero Publishing
- Djamarah, Syaiful Bahri. (2005). *Guru dan Anak Didik dalam Interaksi Edukatif*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Fattah, Nanang. (2009). *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, Malayu P. (2007). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Jaja Jahari. H, Amirullah Syarbini. H. (2013). *Manajemen Madrasah, Teori, Strategi, dan Implementasi*, Bandung: Alfabeta.
- Mulyasa, E. (2002). *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- , (2006). *Menjadi Kepala Sekolah Yang Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Purwanto, Ngalim. (2008). *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya).
- Ramayulis. (2008). *Ilmu pendidikan Islam*, Jakarta: Kalam Mulya.
- Sa'ud, Udin Saefudin. (2010). *Inovasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta.
- Supriadi, Dedi. (2004). *Satuan Biaya Pendidikan*, Bandung: Rosdakarya
- Syarifudin. (2005). *Pengelolaan Madrasah*, Bandung: Pusat studi Pesantren.
- Terry, George. R. (2008). *Prinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta : Bumi Aksara.

Profil Penulis



Uswah Fadilah, M.Pd.I. Lahir dari pasangan Hi. Kaidi Uman dengan Hj. Ngatinem di Kampung Paduan Rajawali Kecamatan Meraksa Aji Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung, dilahirkan Pada Tahun 1987. Menamatkan Pendidikan Magister Pendidikan Islam di IAIN Raden Intan Lampung Lulus Tahun 2012.

Pada tahun 2009 menjalankan tugas sebagai pengajar di beberapa sekolah di kecamatan Gedung Aji dan Meraksa Aji diantaranya di SMAN 1 Gedung Aji dan di MA Al-Fadlu. Kemudian mulai Tahun 2010 penulis menjadi Dosen Tetap di salah satu Perguruan Tinggi Swasta di STAI Tulang Bawang, Lampung hingga sekarang dan Mengemban Amanah Sebagai Ketua Prodi Manajemen Pendidikan Islam Jenjang (S1). Salah satu buku yang sudah diterbitkan dengan judul "*Manajemen Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru PAF*" yang diterbitkan pada Tahun 2021.

Saat ini penulis tinggal di Kampung Paduan Rajawali Kecamatan Meraksa Aji Kabupaten Tulang Bawang Provinsi Lampung. Pada Tahun 2013 menikah dengan Windi Hartoyo. Informasi lebih lanjut melalui Email Penulis: uswahf5@gmail.com

MANAJEMEN PERGURUAN TINGGI ISLAM

Dr. Hasnawati, S. Ag, M. Pd

Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang

Abstrak

Manajemen perguruan tinggi Islam pada dasarnya harus menyadari bahwa praktik pendidikan yang akan diselenggarakannya adalah tahapan pendidikan untuk pematangan mahasiswa agar bisa menjadi insan yang siap terjun baik di dunia kerja ataupun kehidupan bersama secara keseluruhan di lingkungan masyarakat. Kebijakan Pemerintah tentang perubahan kurikulum berbasis agama di perguruan tinggi Islam merupakan cara yang tepat dalam melakukan pengembangan manajemen perguruan tinggi Islam itu sendiri, untuk itu perlu disiapkan sarana dan prasarana pendidikan yang mendukung mutu lulusan yang berkontribusi pada kehidupan. Karena itu, arah pendidikan dijadikan pegangan dalam penyelenggaraan manajemen perguruan tinggi Islam secara umum merupakan paradigma pendidikan yang harus dirumuskan sedari awal.

Pendahuluan

Perguruan tinggi Islam merupakan tingkatan pendidikan yang diharapkan bisa membentuk dan mengembangkan karakter mahasiswa secara lebih terfokus, bukan lagi

mencari minat dan bakat. Perkuliahan yang diberikan kepada mahasiswa banyak yang tidak menyentuh aspek moral dan atau aspek-aspek yang berkaitan dengan nilai-nilai keagamaan, maka kemungkinan besar lulusan yang dihasilkan juga akan jauh dari aspek-aspek dan nilai-nilai tersebut.

Perguruan tinggi Islam semestinya harus mempunyai manajemen kelembagaan yang lebih kompleks dan mudah beradaptasi dengan perkembangan dan kemajuan teknologi dibandingkan manajemen pendidikan jenjang sekolah atau madrasah. Karena perguruan tinggi Islam dituntut memiliki mutu pada layanan secara signifikansinya dibandingkan sekolah, hal ini bisa terlaksana karena perguruan tinggi Islam memiliki otonomi dalam pengelolaan manajemen sehingga bisa mengeksplorasi beragam metode dan teknik manajerial terkait mutu dan praktik pendidikan itu sendiri. Selain itu lulusan perguruan tinggi Islam dapat menekankan prioritas pada sasaran kebutuhan dan sasaran dunia kerja dibandingkan lulusan sekolah. Dan mahasiswa di perguruan tinggi Islam dituntut memiliki kemandirian dalam belajar dan pengembangandiri yang lebih tinggi dibandingkan peserta didik pada tingkat sekolah. Kegagalan mahasiswa tingkat perguruan tinggi dalam pengembangan kualitas dan kapabilitas diri lebih berdampak secara permanen dari dalam diri mahasiswa dibandingkan kegagalan dalam belajar di tingkat sekolah.

Beberapa alasan di atas menjadi dasar dalam menulis bagian bab ini yang lebih memfokuskan kepada Pentingnya manajemen perguruan tinggi berbasis agama dalam manajemen Perguruan tinggi Islam, manajemen lulusan Perguruan Tinggi Islam dan paradigma manajemen perguruan tinggi Islam, karena dari beberapa pandangan masyarakat menganggap lulusan perguruan tinggi belum optimal dalam pelaksanaan manajemen

perguruan tinggi Islam itu sendiri, hal ini dilihat dari segi kualitas lulusan perguruan tinggi yang tidak siap pakai di dunia kerja serta banyak menciptakan pengangguran kelas tinggi di lingkungan masyarakat, selain itu sikap dan perilaku lulusan perguruan tinggi juga tidak mencerminkan tingkat berikir yang tinggi maupun dilihat dari sisi moral.

Pandangan umum masyarakat inilah yang pada akhirnya menjadi dasar penulis memandang paradigma manajemen perguruan tinggi tidak hanya fokus pada peningkatan wawasan intelektual dan keterampilan teknis terkait bidang keahlian tertentu saja dari mahasiswa bersangkutan, tapi juga bagaimana membentuk kesadaran, sikap dan perilaku, serta pemahaman mereka akan peran sosial yang mungkin akan mereka jalani di masyarakat nantinya. Karena Indonesia merupakan negara dengan kultur keagamaan yang kuat.

Pembahasan

1. Pentingnya Basis Agama Dalam Manajemen Perguruan Tinggi Islam

Perguruan tinggi Islam merupakan bagian penting dalam membangun sistem pendidikan di Indonesia. Dalam rentang sejarah, keberadaan perguruan tinggi Islam dapat dikatakan sebagai garda depan perubahan dan pemberdayaan bangsa. Tri dhanna perguruan tinggi, yang mencakup penelitian, pendidikan, dan pengabdian masyarakat, menjadi modal pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi secara berkesinambungan. Meningkatnya kualitas pendidikan tinggi berarti meningkatnya kualitas sumber daya manusia Indonesia.

Perguruan tinggi Islam pada era 5.0 perlu adanya perbenahan supaya berbeda dengan perguruan tinggi

umum, salah satunya adalah keseksistensian lulusan perguruan tinggi islam benar-benar menguasai kelimuan agama Islam sebagai basis kemampuan yang lebih ditonjolkan dan merupakan hak yang menjadi dasar dalam bersikap dan berperilaku di lingkungan masyarakat. Selain itu juga dituntut keahlian yang dibutuhkan di dunai kerja.

Akan tetapi dua hal di atas tidak menjadi tolak ukur dalam melakukan evaluasi ataupun akreditasi perguruan tinggi islam yang dilakukan selama ini, akan tetapi lebih banyak berfokus kepada kelengkapan dokumen secara administrasi, sedangkan evaluasi terhadap pola perilaku lulusan dari perguruan tinggi agama itu sendiri tidak pernah dilakukan, akan tetapi banyak pandangan masyarakat yang memandang negatif akan kemampuan lulusan perguruan tinggi islam dalam bersaing di masyarakat dan di dunia kerja.

Untuk mengubah pandangan negatif masyarakat tentang lulusan perguruan tinggi Islam yang tidak memiliki kemampuan dalam bersikap dan berperilaku yang tidak baik di lingkungan masyarakat, maka perlu adanya perubahan manajemen perguruan tinggi Islam ditinjau dari pengembangan kurikulum dengan memberikan muatan materi agama lebih menekankan kepada penguatan materi agama di perguruan tinggi Islam dan tata kelola manajemen yang berbasis agama dalam melakukan aktivitas di lingkungan perguruan tinggi itu sendiri.

Urgensi basis agama dalam manajemen perguruan tinggi Islam sangat perlu dilakukan pembaharuan baik dari kurikulum maupun aktivitas di lingkungan perguruan tinggi itu sendiri, hal ini dilihat dari beberapa kenyataan yang terlihat di lingkungan masyarakat bahwa banyak terjadi tindakan-tindakan

atau perilaku-perilaku yang bertentangan dengan kaidah moral ataupun nilai-nilai kebajikan yang dianut. Fenomena kejahatan dan kekerasan sering kali menghiasi kehidupan yang banyak dilakukan oleh lulusan perguruan tinggi. Di Indonesia, fenomena ini bahkan sering kali muncul dalam bentuk konflik sosial yang lebih kompleks yang berkaitan dengan SARA (suku, agama, ras, dan antargolongan). Untuk menghindari hal tersebut dibutuhkan jika lulusan pendidikan tinggi dianggap sebagai generasi yang bisa membawa perubahan, maka mereka harus bisa menyiapkan diri mereka dengan pemahaman akan hal-hal yang menjadi penyebab konflik tersebut. DIKTIS (2014)

Selain itu faktor yang tidak kalah penting yang mempengaruhi moral mahasiswa pada umumnya disebabkan oleh arus budaya populer diterima mahasiswa tanpa memikirkan dan mempertimbangkan dengan kecocokan dan kesesuaian dengan ajaran agama dan budaya di masyarakat merupakan hal yang banyak menjadi penyebab dekadensi moral dan perubahan perspektif akan nilai-nilai hidup dikalangan usia muda. Ketidak jelasan arah pendidikan yang dijalankan di perguruan tinggi, bukan saja membuat mahasiswa mendapatkan nilai dan berkembang dalam kultur yang tidak sesuai dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat, hal ini disebabkan oleh tatanan normatif kearifan lokal yang ada atau tidak dibimbing dan dibina dalam lingkungan masyarakat perguruan tinggi itu sendiri.

Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan merubah kurikulum perguruan tinggi berbasis agama dan tata kelola manajemen yang ada di perguruan tinggi juga berbasis agama, hal ini dapat dilakukan dengan cara merubah beberapa materi yang ada di

kurikulum dengan lebih menekankan kepada aspek penguasaan agama yang tidak hanya dari segi ibadah, akan tetapi di dalam kegiatan muamalah juga terjangkau oleh kurikulum dan dikaitkan dengan setiap pembinaan materi bidang keahlian yang akan diperoleh mahasiswa dengan membawa kultur, budaya dan agama dalam lingkungan perguruan tinggi Islam.

Materi dan manajemen berbasis agama merupakan ciri khas layanan dan kualitas perguruan tinggi Islam yang perlu dipertahankan, bukan mengganti kurikulum berpedoman kepada perguruan tinggi umum. Hal ini dapat dipolakan dengan layanan pendidikan yang diberikan kepada konsumen pendidikan dengan memberikan seperangkat alat praktis kepada institusi pendidikan dalam memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan pelanggannya, saat ini dan untuk masa yang akan datang.

Beberapa langkah penting yang perlu dikembangkan oleh perguruan tinggi Islam dalam upaya peningkatan kualitas pendidikan antara lain: *pertama*, perguruan tinggi tinggi harus memiliki arah pengembangan yang visioner, sekaligus dituangkan dalam misi dan program kerja secara efektif. *Kedua*, menentukan standar kualitas pendidikan berbasis agama. Setiap satuan pendidikan tinggi harus memiliki standar kualitas sebagai bentuk *quality assurance* layanan pendidikan, sehingga penggunaan jasa pendidikan mendapatkan jaminan kualitas pendidikan yang benar-benar memadai. *Ketiga*, membangun kultur organisasi berbasis mutu. Kultur organisasi menyangkut efektifitas pola manajemen, kepemimpinan dan etika kerja berbasis agama. Dede Rosyada (2004)

2. Manajemen Lulusan Perguruan Tinggi Islam

Selain melakukan pembaharuan kurikulum berbasis agama yang perlu diperhatikan juga adalah manajemen lulusan perguruan tinggi Islam, karena banyak dilihat ketimpangan antara jumlah lulusan perguruan tinggi Islam dengan tuntutan keahlian dan penerimaan lulusan di dunia kerja yang sesuai dengan spesifikasi kemampuan mahasiswa hasil lulusan perguruan tinggi Islam. Hal tersebut berdampak pada banyaknya jumlah pengangguran dari lulusan pendidikan tinggi Islam, sehingga tingkat minat dan persepsi masyarakat berada ditingkat rendah untuk berkeinginan menimba ilmu di Perguruan tinggi Islam, karena tolak ukur kualitas perguruan tinggi Islam adalah tingginya tingkat lulusan yang terserap di dunia kerja.

Untuk itu dibutuhkan manajemen lulusan perguruan tinggi Islam dengan melakukan tindakan penelaahan materi kurikulum yang berkaitan dengan kebutuhan tingkat user dari lulusan yang akan diterima di dunia kerja, untuk itu perlu penataan kebutuhan pihak dunia kerja berkaitan dengan keahlian yang akan diberikan kepada pihak mahasiswa sewaktu perkuliahan.

Dalam hal ini juga berkaitan perubahan kurikulum di perguruan tinggi Islam tidak beridiri sendiri akan tetapi dikaitkan dengan tingkat kebutuhan dunia kerja yang menampung lulusan perguruan tinggi Islam itu sendiri. Selain hal-hal di atas, pentingnya basis agama dalam konteks lembaga perguruan tinggi Islam, adalah demi kepentingan pendidikan itu sendiri. Tertuang dalam Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, tujuan pendidikan nasional adalah mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak

mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Hal ini merupakan karakteristik utama dari lulusan perguruan tinggi Islam yang sangat diperlukan dalam peningkatan kualitas pendidikan di Indonesia.

Perguruan tinggi berbasis agama merupakan pembaharuan yang mesti dilakukan dalam membentuk karakter moral mahasiswa agar searah dengan ajaran-ajaran dan dogma religius, serta peran sosial lulusan dapat melakukan aktivitas keagamaan di lingkungan masyarakat. Untuk mencapai tujuan pendidikan Nasional di atas, maka perguruan tinggi Islam perlu berkontribusi aktif dalam menerapkan perguruan tinggi Islam berbasis agama perlu diterapkan secepatnya, dalam penerapannya masih diperlukan pembahasan yang mendalam untuk dapat diaplikasikan di lingkungan pendidikan tinggi Islam, hal ini senada dengan pendapat Shrivastava (2017), akan menunjukkan keberhasilan lembaga pendidikan dalam menunaikan kewajibannya sebagai lembaga yang berperan serta dalam menjaga stabilitas tatanan sosial (*stabilizing social order*), memelihara kultur dan kearifan lokal yang baik (*conserving culture and good local wisdom*), dan menjadi instrumen untuk rekonstruksi sosial (*acts as an instrument of social reconstruction*).

Untuk penerapan perguruan tinggi Islam berbasis agama ada beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dalam mewujudkan manajemen perguruan tinggi Islam, yaitu : 1) Mengubah paradigma pendidikan mekanistik yang berorientasi pada semata pengembangan intelektual menjadi lebih holistik, di mana aspek-aspek kehirupan lainnya bisa terpenuhi. Menjalankan manajemen pendidikan dengan mengacu

pada prinsip-prinsip manajemen humanistik, bukan semata berfokus pada efektivitas kerja dan efisiensi biaya. 2) Membangun kurikulum dengan memasukkan komponen pendidikan karakter, moral, etika, dan lainnya, di mana ajaran-ajaran agama bisa menjadi salah satu sumber untuk hal tersebut. 3) Membangun lingkungan kampus yang nyaman dan kondusif untuk membentuk kepribadian mahasiswa yang sesuai dengan visi pendidikan yang diusung, hukum, budaya, dan norma-norma sosiokultural yang berlaku. 4) Memfasilitasi berbagai kegiatan di luar kegiatan akademik formal untuk pengembangan karakter dan keterampilan hidup, seperti pelatihan, seminar, diskusi ilmiah, dan lainnya.

Untuk melakukan hal di atas, maka manajemen perguruan tinggi Islam, seharusnya tidak banyak berurusan dengan kegiatan-kegiatan administratif kelembagaan, tapi juga harus berkontribusi aktif dalam membangun dasar-dasar etis dan moral bagi lulusannya, agar mereka bisa menjadi generasi penerus yang sesuai dengan tujuan Nasional pendidikan itu sendiri.

3. Paradigma dan Konsep Dasar Manajemen Perguruan Tinggi Islam

Istilah paradigma secara filosofi diartikan sebagai pandangan hidup, keyakinan, norma, nilai-nilai, dan atau dasar-dasar kebenaran tertentu pada suatu komunitas atau masyarakat dalam bertindak dan memproduksi berbagai hal. sehingga, paradigma masing-masing perguruan tinggi bisa saja berbeda satu sama lain. Istilah paradigma ditinjau dari konteks pendidikan mengacu pada teori-teori pendidikan dan pembelajaran. Beberapa contoh paradigma pembelajaran yang ada saat ini, misalnya: behaviorisme, konstruktivisme, kognitivisme,

konektivisme, dan humanisme. Teori-teori pembelajaran dengan penekanan pada peran mahasiswa dalam mengonstruksi ilmu pengetahuannya secara mandiri.

Persoalan paradigma ini menjadi penting untuk menunjang keberhasilan lembaga perguruan tinggi Islam dalam menyelenggarakan layanannya kepada mahasiswa menunjukkan perlu adanya pergeseran paradigma dalam konteks pendidikan (*paradigm shift in education*) berupa paradigma berbasis agama. Alasan utama terjadinya perubahan paradigma kearah perbaikan mutu layanan dan menentukan mutu lulusannya, mengelola organisasinya hingga pada cara lembaga melestarikan sumber daya yang dimilikinya.

Perumusan paradigma perguruan tinggi Islam didasarkan pada persoalan kebutuhan atau minat mahasiswa dan dunia kerja, merupakan menjadi landasan pada lembaga perguruan tinggi Islam mesti fokus pada misi utama dari pendidikan itu sendiri, yakni mencerdaskan kehidupan bangsa. Hal ini terdapat dalam penjelasan Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi, misi utama dari lembaga pendidikan tinggi adalah mencari, menemukan, menyebarluaskan, dan menjunjung tinggi kebenaran. Misi ini menggambarkan bagaimana nilai ideal dari (lembaga) pendidikan tinggi yang juga menegaskan bahwa lembaga pendidikan tinggi tidak boleh menyelenggarakan pendidikan dengan misi profit atau laba ekonomis.

Peraturan perundang-undangan dari regulasi pemerintah tentang perguruan tinggi Islam banyak mengarah kepada tridarma perguruan tinggi.

Tridarma perguruan tinggi ini adalah suatu haluan penyelenggaraan pendidikan tinggi agar tetap fokus pada paradigma yang sesuai dengan kebutuhan, tuntutan perkembangan zaman user lulusan perguruan tinggi Islam.

Mengingat perlunya haluan pikir yang jelas atau paradigmat yang sesuai dengan kebutuhan, tuntutan, dan semangat zaman dalam pelaksanaan pendidikan tinggi, maka penyiapan paradigma ini menjadi poin utama dalam upaya manajemen lembaga pendidikan tinggi untuk mengelola lembaganya. Molz & Assenza (2015) terkait paradigma pendidikan tinggi ini memberikan penjelasan yang cukup menarik bahwa kita saat ini membutuhkan paradigma baru untuk penyelenggaraan pendidikan tinggi yang lebih transformatif untuk menampung perubahan-perubahan dan tuntutan-tuntutan baru di masa depan. Keduanya menyebut paradigma pendidikan tinggi tersebut sebagai *Transversity* atau *Transformative Higher Education Paradigm* (Paradigma Pendidikan Tinggi Transformatif) sebagai upaya untuk menggeser paradigma *Multiversity* atau *Modernist Higher Education Paradigm*, yakni paradigma modern yang banyak menjadi acuan di berbagai perguruan tinggi.

Kesimpulan

Beberapa ringkasan poin perbedaan dua paradigma di atas pada dasarnya memberikan gambaran sederhana tentang kebutuhan perguruan tinggi di masa mendatang. Paradigma modern dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi saat ini memiliki masalah mendasarpada dirinya, yakni kampus menjadi menara gading yang berjarak dari masyarakat. Utilitas pendidikan tinggi hanya beredar secara internal dan tidak dirasakan langsung oleh masyarakat. Padahal, sejatinya lembaga pendidikan tinggi

harus berperan aktif dalam pembangunan kehidupan bersama melalui misi-misi pendidikan, penelitian, dan pengabdian yang bisa dirasakan langsung oleh masyarakat sebagai *stakeholder*-nya.

Kebutuhan akan paradigma pendidikan tinggi yang baik, yang sesuai dengan kebutuhan hidup bersama hari ini, serta selaras dengan tuntutan zaman dan perubahan yang dibawanya, sebenarnya sudah banyak disadari oleh pihak-pihak yang berkepentingan dalam penyelenggaraan pendidikan tinggi itu sendiri. Kesadaran tersebut lebih pada kesadaran akan perlunya keragaman dalam fokus dan warna pendidikan, atau pada pentingnya penerapan basis nilai tertentu yang lebih sesuai dengan karakter lulusan yang diharapkan. Fenomena ini misalnya bisa dilihat pada pendirian perguruan tinggi yang berafiliasi dengan ajaran dan corak keagamaan tertentu, seperti Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) dalam berbagai bentuknya (Sekolah Tinggi, Institut, Universitas), di mana perguruan tinggi ini mengusung paradigma pendidikan tinggi yang didasarkan pada nilai-nilai keislaman. Dalam paradigma pendidikan yang bersumber dari nilai-nilai keislaman tersebut, pengelola perguruan tinggi bersangkutan meyakini bahwa tujuan pendidikan bukan semata mencetak lulusan yang memiliki kualifikasi akademik, tapi juga memiliki kesalehan tertentu yang merepresentasikan ajaran Islam yang baik. Karena itu, mulai dari visi pendidikan yang ditetapkan, kultur akademik yang dibangun, materi perkuliahan yang diberikan hingga lingkungan dan sarana atau prasarana pendidikan yang ada, semuanya dibentuk dan diselaraskan berdasarkan ajaran atau nilai-nilai keislaman.

Perguruan tinggi berbasis Islam ini seharusnya bukan semata upaya menangkap kebutuhan masyarakat yang secara kultural- religius terikat dengan nilai-nilai atau

ajaran Islam, tapi lebih dari itu ia merupakan upaya untuk mengubah paradigma pendidikan modern yang lebih menekankan aspek keilmuan dan ekonomis di atas yang lainnya. Dalam perguruan tinggi berbasis Islam ini, terdapat karakteristik-karakteristik paradigmatis yang membedakannya secara mendasar dengan perguruan tinggi lain.

Daftar Pustaka

- Direktorat Pendidikan Tinggi Islam Direktorat Jenderal Pendidikan Islam Kementerian Agama Republik Indonesia, *Roadmap Pendidikan Tinggi Islam 2010-2014*
- Molz Markus & Gaudenz Assenza. 2015. "Two Paradigms of Higher Education - Modernist And Transformative," *Working Paper, University for The Future Initiative*, No.1 Version 21.
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 44 Tahun 2015 tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi, 2015.
- Rosyada, Dede, 2004, *Paradigma Pendidikan Demokratis Sebuah Model Pelibatan Masyarakat* dalam Penyelenggaraan Pendidikan, Jakarta: Prenada Media
- Sallis, Edward. 2002. *Total Quality Management in Education, 3rd Edition*. London: Kogan Page Ltd.
- Shrivastava, Shailaj Kumar. 2017. *Promotion of Moral Values Through Education*, dalam *International Research Journal of Social Sciences*, 7(6):103-108 · June 2017.
- Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*. Jakarta, Kemendikbud

Profil Penulis



Hasnawati

Penulis mengawali pendidikan di Perguruan Tinggi Islam dan berhasil menyelesaikan studi S1 di prodi Pendidikan Agama Islam di IAIN Imam Bonjol Padang pada tahun 1995. Penulis menyelesaikan studi S2 di prodi Administrasi pendidikan di Universitas Negeri Padang pada tahun 1999. Setelah itu menyelesaikan Pendidikan S3 pada prodi Ilmu Pendidikan di

UNP pada tahun 2012

Penulis memiliki kesempatan pada tahun 2008 mengikuti program Sandwich yang didanai oleh KemenristekDIKTI ke OHIO State University Amerika Serikat, Pada tahun 2018 diberi Hibah penelitian DIKTIS ke Belanda mengenai Ulama Perempuan di Minangkabau tentang pendidikan perempuan di Minangkabau dan pada tahun 2019 diundang untuk mempresentasikan hasil penelitian tentang pendidikan perempuan di Minangkabau yang berkaitan dengan pola matriakat di India. Selain peneliti, penulis juga aktif menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini. Atas dedikasi dan kerja keras dalam menulis buku, berupa buku ilmiah dan buku Daras yang digunKn untuk kelancaran perkuliahan

Email Penulis: hasnawatimpd@uinib.ac.id

- 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Feiby Ismail
- 2 RUANG LINGKUP MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Muhammad Haris
- 3 MANAJEMEN PERSONALIA PENDIDIKAN ISLAM
Jumira Warlizasusi
- 4 MANAJEMEN KESISWAAN PENDIDIKAN ISLAM
Cepi Budiyanto
- 5 MANAJEMEN KURIKULUM
Siti Julaiha
- 6 MANAJEMEN KEUANGAN PENDIDIKAN ISLAM
M. Muhsin Ks
- 7 MANAJEMEN SARANA DAN PRASARANA LEMBAGA PENDIDIKAN
Jaja Jahari
- 8 KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM
Ayit Irpani
- 9 MANAJEMEN MUTU PENDIDIKAN ISLAM
Mardan Umar
- 10 MANAJEMEN PERUBAHAN PENDIDIKAN ISLAM
Wahyu Fitrina Defi
- 11 MANAJEMEN KONFLIK PENDIDIKAN ISLAM
Arifia Retna Yunita
- 12 MANAJEMEN PESANTREN
Abdul Gafur
- 13 MANAJEMEN MADRASAH
Uswah Fadilah
- 14 MANAJEMEN PERGURUAN TINGGI ISLAM
Hasnawati

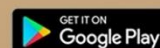
Editor :

Zaedun Na'im, M. Pd. I

Untuk akses Buku Digital,
Scan QR CODE



Media Sains Indonesia
Melong Asih Regency B.40, Cijerah
Kota Bandung - Jawa Barat
Email : penerbit@medsan.co.id
Website : www.medsan.co.id



ISBN 978-623-362-210-3 (PDF)



9 786233 622103