

MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Maryam Salampessy, Rinovian Rais, Abdul Kadir Ahmad,
Abdul Rahman, Irfan Paturahman,
Unun Zumairoh Asr Himsyah, Burhan Nudin



MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

**Maryam Salampessy
Rinovian Rais
Abdul Kadir Ahmad
Muhammad Ihsan Dacholfany
Abdul Rahman
Irfan Paturahman
Unun Zumairoh Asr Himsyah
Burhan Nudin**



GET PRESS INDONESIA

MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Penulis :

Maryam Salampessy
Rinovian Rais
Abdul Kadir Ahmad
Muhammad Ihsan Dacholfany
Abdul Rahman
Irfan Paturahman
Unun Zumairoh Asr Himsyah
Burhan Nudin

ISBN : 978-623-198-530-9

Editor : Ari Yanto, M.Pd.

Tri Putri Wahyuni, S.Pd.

Penyunting: Yuliatrini Novita, M.Hum.

Desain Sampul dan Tata Letak : Atyka Trianisa, S.Pd.

Penerbit : GETPRESS INDONESIA

Anggota IKAPI No. 033/SBA/2022

Redaksi :

Jl. Palarik RT 01 RW 06 Kelurahan Air Pacah
Kecamatan Koto Tangah Padang Sumatera Barat

website: www.getpress.co.id

email: adm.getpress@gmail.com

Cetakan pertama, 28 Juli 2023

Hak cipta dilindungi undang-undang
Dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk
dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT, atas limpahan rahmat dan hidayahNya, maka Penulisan Buku dengan judul Manajemen Lembaga Pendidikan Islam dapat diselesaikan dengan baik. Buku ini berisikan tentang konsep dasar manajemen lembaga pendidikan Islam, landasan manajemen lembaga pendidikan Islam, perumusan visi, misi, tujuan, manajemen perencanaan program pendidikan, rencana strategik pada madrasah dan sekolah, manajemen humas lembaga pendidikan Islam, manajemen sarana prasarana lembaga pendidikan Islam, manajemen SDM/ kepegawaian/ personalia, manajemen keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan Islam.

Buku ini masih banyak kekurangan dalam penyusunannya. Oleh karena itu, kami sangat mengharapkan kritik dan saran demi perbaikan dan kesempurnaan buku ini selanjutnya. Kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian Buku ini. Semoga Buku ini dapat menjadi sumber referensi dan literatur yang mudah dipahami.

Padang, 28 Juli 2023
Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
DAFTAR TABEL.....	v
BAB 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN	
ISLAM.....	1
1.1 Pendahuluan	1
1.1.1 Latar Belakang	1
1.1.2 Tujuan.....	2
1.1.3 Ruang Lingkup dan Batasan	2
1.2 Konsep Dasar Manajemen	3
1.2.1 Pengertian Manajemen	3
1.2.2 Fungsi Manajemen	5
1.2.3 Prinsip Manajemen.....	7
1.2.4 Teori-teori Manajemen yang Relevan	9
1.3 Manajemen Lembaga Pendidikan Islam.....	20
1.4 Hubungan Antara Manajemen dan Prinsip-prinsip Islam.....	22
1.5 Penerapan Konsep Dasar Manajemen dalam Lembaga Pendidikan Islam	24
DAFTAR PUSTAKA.....	26
BAB 2 LANDASAN MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM	27
2.1 Pendahuluan	27
2.2 Manajemen Pendidikan Islam.....	34
2.3 Ruang Lingkup praktik Manajemen Pendidikan Islam	39
2.4 Kesimpulan.....	45
DAFTAR PUSTAKA.....	47
BAB 3 PERUMUSAN VISI, MISI, TUJUAN, RENCANA STRATEGIK PADA MADRASAH DAN SEKOLAH	51
3.1 Pendahuluan	51
3.2 Konsep Dasar	52
3.2.1 Peran Visi, Misi, Tujuan, dan Rencana Strategi	52
3.2.2 Perbedaan Visi, Misi, Tujuan, dan Rencana Strategi	53
3.3 Perumusan Visi, Misi, Tujuan, dan Rencana Strategi	54
3.3.1 Visi.....	54
3.3.2 Misi.....	56
3.3.3 Tujuan.....	57
3.3.4 Rencana Strategi	58
3.4 Implementasi dan Evaluasi	59
3.4.1. Implementasi.....	60
3.4.2. Evaluasi	63
3.5 Kesimpulan.....	66
DAFTAR PUSTAKA.....	68

BAB 4 MANAJEMEN PERENCANAAN PROGRAM PENDIDIKAN	71
4.1 Manajemen Perencanaan Pendidikan	72
4.2 Perencanaan Pendidikan.....	77
4.3 Komponen Manajemen Perencanaan Pendidikan	79
4.4 Model-model Manajemen Perencanaan Pendidikan	80
4.5 Fungsi Manajemen Perencanaan Pendidikan	81
4.6 Unsur-Unsur dan Syarat-Syarat Menyusun Manajemen Perencanaan Pendidikan.....	83
4.7 Ciri-Ciri Manajemen Perencanaan Pendidikan	85
4.8 Prinsip-Prinsip Manajemen Perancangan dan Implementasi	86
4.9 Jenis-Jenis Manajemen Perencanaan Pendidikan	87
4.10 Manajemen Rencana Strategi dalam Perencanaan Pendidikan	89
4.11 Pentingnya Manajemen Perencanaan.....	91
4.12 KESIMPULAN	92
DAFTAR PUSTAKA.....	94
BAB 5 MANAJEMEN HUMAS LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM	95
5.1 Arti Manajemen Humas	95
5.2 Manajemen Humas.....	100
5.3 Tujuan dan Manfaat Manajemen Hubungan Masyarakat.....	107
5.3.1 Keluarga dan Sekolah	112
5.3.2 Sekolah dan Masyarakat.....	118
DAFTAR PUSTAKA.....	128
BAB 6 MANAJEMEN SARANA PRASARANA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM.....	131
6.1 Pendahuluan	131
6.2 Acuan Ideal dan Acuan Normatif	134
6.3 Pemeliharaan Sarana dan Prasarana.....	136
6.4 Maksud dan Tujuan serta Manfaat Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Lembaga Pendidikan Islam	137
6.5 Bentuk Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Lembaga Pendidikan Islam.	139
6.6 Tahapan Sarana dan Prasarana.....	140
6.6.1 Pengadaan.....	142
6.6.2 Penginventarisasian	144
6.6.3 Pemeliharaan.....	144
6.6.4 Penghapusan	145
6.7 Standar Minimal Sarana Prasaran Lembaga Pendidikan Islam.	146
6.8 Penutup.....	162
DAFTAR PUSTAKA.....	166
BAB 7 MANAJEMEN SDM/ KEPEGAWAIAN/ PERSONALIA	167
7.1 Pendahuluan	167
7.2 Pengertian Manajemen	170
7.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	172

7.4 Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam	176
DAFTAR PUSTAKA	185
BAB 8 MANAJEMEN KEUANGAN DAN PEMBIAYAAN LEMBAGA	
PENDIDIKAN ISLAM	187
8.1 Pendahuluan	187
8.2 Definisi Manajemen Keuangan dan Pembiayaan Lembaga Pendidikan Islam	188
8.3 Tujuan Manajemen Keuangan dan Pembiayaan Lembaga Pendidikan Islam	193
8.4 Manajemen Keuangan dan Pembiayaan Lembaga Pendidikan dalam Islam	196
8.5 Simpulan	200
DAFTAR PUSTAKA	201
BIODATA PENULIS	

DAFTAR TABEL

Tabel 5.1. Manfaat Humas	110
Tabel 6.1. Buku Inventaris sarana prasarana	154
Tabel 6.2. Inventaris Tidak Bergerak	155
Tabel 6.3. Contoh SO Sararan-prasarana Lembaga Pendidikan Islam.....	156
Tabel 6.4. Standar Minimal Sarana dan Prasarana Lembaga Pendidikan Islam	157
Tabel 6.5. Standar Sarana Prasarana Kelas.....	160

BAB 1

KONSEP DASAR MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Oleh Maryam Salampessy

1.1 Pendahuluan

1.1.1 Latar Belakang

Manajemen memiliki peran yang sangat penting dalam setiap organisasi, baik itu perusahaan, lembaga pendidikan, lembaga pemerintah, maupun organisasi non-profit. Manajemen sangat penting dalam konteks lembaga, termasuk lembaga pendidikan, lembaga pemerintah, lembaga sosial, atau lembaga keagamaan. Konsep dasar manajemen adalah prinsip-prinsip dan pendekatan yang mendasari pengelolaan efektif suatu organisasi. Konsep dasar ini memberikan pedoman untuk merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, dan mengendalikan berbagai sumber daya organisasi guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Manajemen dalam lembaga pendidikan Islam pun melibatkan pengelolaan dan pengaturan berbagai aspek yang terkait dengan lembaga pendidikan Islam, seperti tujuan, sumber daya, staf, kurikulum, pengajaran, pembelajaran, dan evaluasi. Tujuan utama manajemen lembaga pendidikan Islam adalah menciptakan lingkungan pendidikan yang sesuai dengan prinsip-prinsip agama Islam dan menghasilkan lulusan yang berkompeten secara akademik dan memiliki pemahaman yang kuat tentang nilai-nilai Islam.

1.1.2 Tujuan

Dengan memahami konsep manajemen lembaga pendidikan Islam bertujuan agar dapat menyelaraskan prinsip-prinsip manajemen dengan prinsip-prinsip Islam, sehingga lembaga dapat memberikan pendidikan yang bermutu dan berlandaskan nilai-nilai agama Islam kepada siswa. Oleh karena itu Pada bab ini akan memaparkan tentang konsep Manajemen Lembaga Pendidikan Islam (MLPI). Pada pembahasan bagian pertama berisi pendahuluan, di pembahasan bagian kedua membahas tentang Konsep Dasar Manajemen, kemudian pembahasan bagian ketiga dipaparkan tentang Manajemen Lembaga Pendidikan Islam, dilanjutkan dengan pembahasan bagian keempat tentang Penerapan Konsep Dasar Manajemen dalam Lembaga Pendidikan Islam.

1.1.3 Ruang Lingkup dan Batasan

Ruang lingkup dan batasan yang dapat digunakan dalam penjelasan terkait konsep dasar manajemen lembaga pendidikan Islam sebagai berikut:

A. Ruang lingkup

Dalam penjelasan ini, ruang lingkupnya terfokus pada penerapan konsep dasar manajemen dalam konteks lembaga pendidikan Islam. Hal ini mencakup pengelolaan lembaga pendidikan Islam dari aspek perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan koordinasi. Penjelasan juga mencakup karakteristik khusus dan tantangan yang dihadapi oleh lembaga pendidikan Islam dalam konteks manajemen

B. Batasan

Namun, perlu diingat bahwa penjelasan ini tidak akan membahas secara mendalam mengenai teori-teori manajemen yang lebih luas atau aplikasi manajemen di luar konteks lembaga pendidikan Islam. Penjelasan ini juga tidak akan mencakup aspek operasional yang

spesifik, seperti administrasi harian, prosedur teknis, atau perencanaan pembelajaran dalam kurikulum pendidikan Islam. Fokusnya adalah pada konsep dasar manajemen yang relevan dalam konteks lembaga pendidikan Islam.

Batasan lainnya adalah bahwa penjelasan ini tidak mengikat secara hukum atau menggantikan kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam lembaga pendidikan Islam. Penjelasan ini bertujuan untuk memberikan pemahaman konseptual tentang manajemen lembaga pendidikan Islam dan memberikan panduan umum untuk penerapan konsep dasar dalam konteks tersebut.

Dengan memperhatikan ruang lingkup dan batasan ini, penjelasan yang diberikan akan memberikan gambaran yang lebih jelas tentang konsep dasar manajemen dalam lembaga pendidikan Islam dan relevansinya dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam.

1.2 Konsep Dasar Manajemen

Mengenai manajemen mutu manajemen madrasah yang selama ini terkesan seperti apa adanya, tanpa ada upaya untuk memperbaikinya, ternyata saat ini banyak madrasah yang dapat secara mandiri mengembangkan mutu manajemennya meski tanpa pengurus. membantu Meskipun implementasi manajemen mutu selama ini lebih banyak diterapkan di lembaga pendidikan formal, namun jarang atau bahkan tidak pernah diterapkan di lembaga madrasah, namun ada juga yang menerapkannya di tingkat madrasah.

1.2.1 Pengertian Manajemen

Manajemen dewasa ini memegang peranan yang sangat penting dalam konteks madrasah, bukan saja lembaga pendidikan Islam. Madrasah merupakan lembaga yang bertanggung jawab

atas pendidikan dan pengembangan nilai moral dan agama peserta didik. Dalam lingkungan yang kompleks dan dinamis seperti madrasah, manajemen yang efektif sangat penting untuk menjamin keberhasilan dalam mencapai tujuan pendidikan dan memenuhi kebutuhan siswa dan masyarakat. Berikut adalah pengertian manajemen menurut beberapa ahli terkenal dalam bidang manajemen:

1. Peter Drucker: Menurut Drucker, salah satu pakar manajemen terkemuka, manajemen adalah "kegiatan yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengelolaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien."
2. Henri Fayol: Ia mendefinisikan manajemen sebagai "memprediksi, merencanakan, mengatur, mengarahkan dan mengendalikan kegiatan suatu perusahaan."
3. Mary Parker Follett: Menurut Follett, manajemen adalah "seni membuat orang bekerja sama secara sukarela dan kooperatif untuk mencapai tujuan yang ditetapkan."
4. Harold Koontz dan Cyril O'Donnell: Menurut Koontz dan O'Donnell, manajemen adalah "proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya."
5. Stephen Robbins: Robbins mendefinisikan manajemen sebagai "proses perencanaan, pengorganisasian, mengarahkan dan mengarahkan kegiatan individu dan kelompok kerja lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan."

Meskipun terdapat perbedaan definisi, esensi dasar dari konsep manajemen tetap bahwa manajemen melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang melaluinya tujuan organisasi dapat dicapai melalui penggunaan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.

1.2.2 Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen atau fungsi manajerial adalah kerangka kerja konseptual yang mengidentifikasi dan menjelaskan fungsi dasar yang harus dilakukan seorang manajer untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Teori ini dikembangkan oleh pakar manajemen terkemuka Henri Fayol (1841-1925), Ia adalah seorang insinyur dan pakar manajemen Prancis yang dianggap sebagai salah satu pendiri manajemen modern dan telah menjadi dasar pemahaman dan praktik manajemen selama lebih dari satu abad yang menjadi dasar bagi sebagian besar teori manajemen yang dikembangkan setelahnya

Kontribusi Fayol dalam pengembangan dan pemahaman fungsi manajemen inilah, Henri Fayol dianggap sebagai salah satu tokoh utama yang memperkenalkan dan mempopulerkan konsep tersebut. Dalam bukunya yang terkenal *Administration Industrielle et Générale* (1916) atau "*General and Industrial Management*," Fayol memaparkan lima fungsi manajemen sebagai dasar untuk memahami tugas-tugas manajerial. Tugas ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian dan koordinasi. Berikut adalah penjelasan untuk masing-masing fungsi manajemen:

A. Perencanaan:

Perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi dan merumuskan tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tersebut. Fungsi perencanaan termasuk mengidentifikasi misi dan visi organisasi, menetapkan tujuan jangka pendek, menentukan strategi, dan menyiapkan rencana taktis dan operasional. Perencanaan membantu manajer mengantisipasi perubahan, mengalokasikan sumber daya secara efisien, dan mengarahkan upaya untuk mencapai tujuan.

B. Pengorganisasian:

Pengorganisasian melibatkan perancangan struktur organisasi yang efisien dan efektif serta mengatur sumber

daya dan tugas secara tepat. Fungsi organisasi termasuk menugaskan tugas, mendefinisikan wewenang dan tanggung jawab, membentuk kelompok kerja dan membangun hubungan hierarkis yang jelas. Dengan organisasi yang baik, tugas dan sumber daya dapat dibagi secara efektif, komunikasi dapat ditingkatkan, dan kolaborasi dapat ditingkatkan.

C. Pengarahan:

Pengarahan melibatkan upaya untuk menggerakkan, memotivasi, dan mengarahkan anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Fungsi manajemen meliputi komunikasi yang efektif, mendelegasikan tugas, memantau kinerja dan memberikan umpan balik kepada karyawan. Dalam peran kepemimpinan, pemimpin yang efektif dapat memotivasi tim, menciptakan budaya kerja yang positif, dan mengarahkan upaya individu menuju tujuan organisasi.

D. Kontrol/ Pengendalian:

Disebut juga Pemantauan, adalah proses di mana kegiatan organisasi dipantau, hasilnya dibandingkan dengan tujuan yang ditetapkan dan koreksi dilakukan jika perlu. Fungsi manajemen termasuk menetapkan standar kinerja, mengukur dan mengevaluasi hasil, mengidentifikasi penyimpangan dan menerapkan tindakan korektif. Pemantauan membantu manajer memastikan bahwa tujuan tercapai sesuai rencana, memperbaiki ketidaksesuaian, dan mengoptimalkan kinerja organisasi.

E. Koordinasi:

Koordinasi adalah fungsi manajemen yang bertugas mengintegrasikan dan menyelaraskan aktivitas individu dan tim dalam suatu organisasi. Fungsi koordinasi meliputi pengendalian arus informasi, kerjasama antar departemen atau tim, penyeimbangan sumber daya dan pemecahan masalah bersama. Koordinasi yang efektif dapat mengatasi

perbedaan kepentingan dan fungsi, meningkatkan sinergi dan membuat kerjasama tim menjadi lebih efektif.

Kelima fungsi manajemen tersebut saling berkaitan dan mempengaruhi satu sama lain. Manajer yang efektif harus mampu mengintegrasikan dan menerapkan kelima fungsi tersebut secara seimbang untuk berhasil mencapai tujuan organisasi.

1.2.3 Prinsip Manajemen

Prinsip-prinsip manajemen adalah pedoman atau aturan dasar yang digunakan untuk mengatur dan mengatur suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Prinsip-prinsip tersebut telah dikembangkan oleh berbagai pakar manajemen dan dapat diterapkan secara universal, tidak terbatas pada jenis organisasi atau skala tertentu. Menerapkan prinsip-prinsip ini membantu memastikan efisiensi, efektivitas, dan keberhasilan dalam mengelola organisasi.

Henri Fayol, seorang ahli manajemen terkenal, mengemukakan 14 prinsip manajemen yang ia percaya akan membantu meningkatkan efisiensi dan kinerja organisasi. Ia mengemukakan 14 prinsip manajemen dalam bukunya yang berjudul "*Administration Industrielle et Générale*" (Administrasi Industri dan Umum) pada tahun 1916. Prinsip-prinsip ini menjadi landasan bagi teori manajemen dan telah mempengaruhi praktik manajemen modern. Berikut adalah 14 prinsip manajemen menurut Henri Fayol:

1. Pembagian Kerja (*Division of Work*): Tugas dan tanggung jawab harus dibagi secara adil di antara anggota organisasi untuk meningkatkan efisiensi dan spesialisasi.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab (*Authority and Responsibility*): Otoritas dan tanggung jawab harus didefinisikan dengan jelas untuk memastikan pengambilan keputusan yang efektif dan akuntabilitas.

3. Disiplin (*Discipline*): Anggota organisasi harus menghormati aturan dan prosedur yang ditetapkan untuk menciptakan lingkungan kerja yang teratur dan disiplin.
4. Kesatuan Perintah (*Unity of Command*): Setiap anggota organisasi harus menerima instruksi dan arahan dari satu orang atasan langsung untuk menghindari kebingungan dan konflik.
5. Kesatuan Arah (*Unity of Direction*): Tujuan organisasi harus jelas dan konsisten untuk memastikan koordinasi dan fokus yang efektif.
6. Persatuan Kepentingan (*Unity of Interest*): Kepentingan individu harus selaras dengan kepentingan organisasi untuk mencapai tujuan bersama.
7. Gaji yang Adil (*Fair Remuneration*): Kompensasi yang adil harus diberikan kepada anggota organisasi untuk memotivasi mereka dan mempertahankan karyawan yang berkualitas.
8. Sentralisasi (*Centralization*): Tingkat sentralisasi otoritas harus disesuaikan dengan kebutuhan dan kondisi organisasi.
9. Skalar (*Scalar Chain*): Komunikasi dan wewenang harus mengikuti rantai perintah yang jelas dan terdefinisi.
10. Keadilan (*Order*): Organisasi dan sumber daya harus diatur secara teratur untuk meminimalkan kekacauan dan menciptakan lingkungan kerja yang efisien.
11. Stabilitas Tenure (*Stability of Tenure*): Stabilitas dalam tenaga kerja dan kepemimpinan membantu membangun kepercayaan, loyalitas, dan komitmen yang lebih baik.
12. Inisiatif (*Initiative*): Karyawan harus diberikan kebebasan untuk mengembangkan dan menerapkan ide-ide inovatif untuk meningkatkan kinerja organisasi.

13. Semangat Korps (*Esprit de Corps*): Kerjasama, semangat tim, dan hubungan yang baik di antara anggota organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan bersama.
14. Kepastian (*Equity*): Keadilan dan perlakuan yang adil harus diterapkan dalam hubungan kerja dan kebijakan organisasi.

Prinsip-prinsip ini memberikan kerangka kerja bagi manajer untuk mengelola organisasi dengan lebih efektif dan efisien. Fayol meyakini bahwa menerapkan prinsip-prinsip ini akan membantu mencapai keberhasilan dalam pengelolaan organisasi. Prinsip diatas saling terkait dan dapat diterapkan dalam berbagai konteks organisasi.

1.2.4 Teori-teori Manajemen yang Relevan

Teori manajemen adalah seperangkat ide yang menyarankan aturan umum untuk mengelola organisasi atau bisnis. Teori manajemen berurusan dengan bagaimana manajer menerapkan strategi untuk mencapai tujuan organisasi dan bagaimana mereka memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik. Dalam praktiknya, penerapan teori manajemen dapat dilihat ketika para manajer organisasi mendorong karyawannya untuk memberikan kontribusi terbaik bagi pencapaian tujuan organisasi. Misalnya, ketika para pemimpin suatu organisasi mulai berkoordinasi dan memimpin, maka teori kepemimpinan bekerja.

Jika kita sudah mengetahui apa itu teori manajemen dan praktiknya sehari-hari dalam kehidupan kerja, maka pada bagian berikut kita akan semakin menyadari pentingnya teori manajemen. Berikut adalah tujuh teori manajemen beserta ahli yang berkontribusi dalam mengembangkannya:

1. Teori Administrasi Ilmiah (*Scientific Management Theory*)

Teori Administrasi Ilmiah, juga dikenal sebagai Teori Manajemen Ilmiah, adalah salah satu teori manajemen yang dikembangkan oleh Frederick W. Taylor

pada akhir abad ke-19 dan awal abad ke-20. Teori ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam organisasi dengan menerapkan pendekatan ilmiah terhadap manajemen.

Pemikiran utama di balik Teori Administrasi Ilmiah adalah bahwa pekerjaan dapat diorganisir dan dilakukan dengan cara yang paling efisien melalui analisis ilmiah dan studi terperinci tentang tugas-tugas kerja. Taylor percaya bahwa efisiensi dapat dicapai dengan mencapai pemahaman yang lebih baik tentang pekerjaan dan melalui penggunaan metode kerja yang terbaik.

2. Teori Klasik (*Classical Theory*)

Teori Klasik, juga dikenal sebagai Classical Theory, adalah salah satu teori manajemen yang mendasarkan pemikirannya pada prinsip-prinsip organisasi dan manajemen yang efisien. Teori ini dikembangkan oleh beberapa ahli manajemen terkemuka, termasuk Henri Fayol dan Max Weber, pada awal abad ke-20. Tujuan utama dari Teori Klasik adalah meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi.

Ada dua pendekatan utama dalam Teori Klasik, yaitu Teori Manajemen Ilmiah dan Teori Manajemen Administrasi:

A. Teori Manajemen Ilmiah (*Scientific Management Theory*):

Teori Manajemen Ilmiah dikembangkan oleh Frederick W. Taylor. Pendekatan ini berfokus pada penerapan metode ilmiah dalam meningkatkan efisiensi kerja. Prinsip-prinsip utama dalam teori ini termasuk pembagian kerja yang rasional, pemilihan dan pelatihan karyawan yang tepat, penggunaan metode kerja yang terbaik, dan pemberian insentif berdasarkan kinerja. Tujuannya adalah mencapai efisiensi maksimal dalam setiap tugas kerja.

B. Teori Manajemen Administrasi (*Administrative Management Theory*):

Teori Manajemen Administrasi dikemukakan oleh Henri Fayol. Pendekatan ini menekankan pentingnya fungsi manajemen dan prinsip-prinsip administrasi yang efisien. Fayol mengidentifikasi lima fungsi manajemen dasar, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, dan koordinasi. Selain itu, ia juga mengemukakan 14 prinsip manajemen, termasuk pembagian kerja, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan perintah, kesatuan arah, dan lain-lain. Tujuannya adalah mencapai efektivitas organisasi melalui penggunaan prinsip-prinsip manajemen yang tepat.

Prinsip-prinsip dalam Teori Klasik menekankan struktur organisasi, hierarki otoritas, pembagian tugas, dan koordinasi yang efisien. Teori ini mengasumsikan bahwa manusia bertindak secara rasional, motivasi pekerjaan didorong oleh insentif finansial, dan tugas-tugas kerja dapat diuraikan menjadi elemen yang terpisah.

Namun, Teori Klasik juga menghadapi beberapa kritik, seperti kurangnya perhatian terhadap faktor manusia dan dinamika sosial dalam organisasi. Meskipun demikian, prinsip-prinsip Teori Klasik memberikan landasan penting bagi pengembangan manajemen modern dan tetap memiliki pengaruh yang signifikan dalam praktek manajemen saat ini.

3. Teori Hubungan Manusia (*Human Relations Theory*)

Teori Hubungan Manusia, juga dikenal sebagai *Human Relations Theory*, adalah pendekatan dalam manajemen yang menekankan pentingnya hubungan antara manajer dan karyawan dalam mencapai efektivitas organisasi. Teori ini berkembang pada tahun 1930-an sebagai kritik terhadap pendekatan klasik yang terlalu

fokus pada aspek teknis dan mengabaikan faktor manusia di tempat kerja.

Beberapa ahli yang berkontribusi dalam pengembangan Teori Hubungan Manusia adalah Elton Mayo, Chester Barnard, dan Mary Parker Follett. Mereka melakukan serangkaian penelitian dan eksperimen di Hawthorne Works, sebuah pabrik di Amerika Serikat, yang kemudian menjadi dasar bagi perkembangan teori ini.

Pemikiran utama dalam Teori Hubungan Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Manusia sebagai Makhluk Sosial: Teori ini mengakui bahwa manusia bukanlah hanya sekadar mesin yang beroperasi berdasarkan insentif finansial semata. Manusia memiliki kebutuhan sosial dan emosional yang harus dipenuhi di tempat kerja. Faktor-faktor seperti kepuasan kerja, hubungan antar kolega, dan pengakuan atas kontribusi individu sangat berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan.
- b. Komunikasi dan Interaksi: Teori Hubungan Manusia menekankan pentingnya komunikasi yang efektif antara manajer dan karyawan. Komunikasi yang baik membantu membangun hubungan yang saling percaya dan mengurangi konflik di tempat kerja. Selain itu, interaksi sosial dan kolaborasi antar anggota tim dianggap penting dalam mencapai tujuan organisasi.
- c. Kepemimpinan dan Partisipasi: Teori ini menyoroti peran kepemimpinan yang berorientasi pada hubungan. Kepemimpinan yang efektif melibatkan mendengarkan, memberikan dukungan, memberi motivasi, dan memfasilitasi partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan. Partisipasi karyawan dianggap penting untuk merasa dihargai dan memiliki rasa memiliki terhadap pekerjaan mereka.

- d. Motivasi Intrinsik: Teori Hubungan Manusia menekankan pentingnya memahami faktor-faktor motivasi intrinsik karyawan. Selain insentif finansial, kepuasan kerja, pengakuan, otonomi, dan kesempatan untuk berkembang secara pribadi dianggap sebagai motivator yang penting bagi karyawan.

Teori Hubungan Manusia memiliki dampak yang signifikan terhadap pendekatan manajemen modern. Teori ini menekankan pentingnya memperhatikan kebutuhan sosial dan psikologis karyawan, membangun hubungan yang saling percaya, dan menghargai kontribusi individu. Melalui pendekatan ini, organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, kepuasan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif.

4. Teori Perilaku (*Behavioral Theory*): Ahli yang menemukan

Teori ini berfokus pada perilaku individu di tempat kerja dan bagaimana perilaku tersebut mempengaruhi kinerja organisasi. Teori ini menggeser fokus dari struktur organisasi dan tugas kerja ke aspek manusia dan interaksi sosial di lingkungan kerja. Teori Perilaku berkembang pada tahun 1940-an dan 1950-an sebagai respons terhadap kurangnya perhatian terhadap faktor manusia dalam Teori Klasik. Beberapa ahli yang berkontribusi dalam pengembangan teori ini adalah Douglas McGregor, Abraham Maslow, dan Frederick Herzberg. Berikut adalah dua pendekatan utama dalam Teori Perilaku:

- a. Pendekatan Manajemen Perilaku: Pendekatan ini menekankan pentingnya memahami perilaku individu di tempat kerja. Ahli seperti Douglas McGregor mengemukakan teori X dan teori Y. Teori X mengasumsikan bahwa manusia secara alami malas, menghindari tanggung jawab, dan perlu ditekan dan dikontrol. Sebaliknya, Teori Y berpendapat bahwa manusia secara alami ingin berkontribusi, memiliki

potensi kreatif, dan dapat mandiri dalam bekerja. Pendekatan ini menekankan pentingnya manajer untuk mengadopsi pendekatan partisipatif, memberikan kepercayaan, memberdayakan karyawan, dan memberikan kesempatan untuk berkembang.

- b. Pendekatan Motivasi dan Kepuasan Kerja: Pendekatan ini menekankan hubungan antara motivasi dan kinerja karyawan. Ahli seperti Abraham Maslow dan Frederick Herzberg mengemukakan teori motivasi dan kepuasan kerja. Teori Maslow mengajukan hierarki kebutuhan, yang menyatakan bahwa manusia memiliki hierarki kebutuhan yang perlu dipenuhi, seperti kebutuhan fisik, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Teori Herzberg mengemukakan faktor-faktor motivasi dan faktor higienis. Faktor motivasi, seperti prestasi dan pengakuan, dapat meningkatkan kepuasan kerja, sementara faktor higienis, seperti gaji dan kebijakan organisasi, hanya dapat mengurangi ketidakpuasan. Pendekatan ini menekankan pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang memenuhi kebutuhan motivasi dan kepuasan karyawan.

Teori Perilaku berkontribusi pada pemahaman yang lebih baik tentang motivasi karyawan, dinamika kelompok, dan interaksi sosial di tempat kerja. Pendekatan ini menekankan pentingnya komunikasi yang efektif, kepemimpinan partisipatif, pengakuan atas prestasi, dan penciptaan lingkungan yang mendukung perkembangan karyawan. Dengan memperhatikan faktor manusia, organisasi dapat meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

5. Teori Sistem (*Systems Theory*): Ahli yang menemukan

Teori ini adalah pendekatan dalam manajemen yang melihat organisasi sebagai suatu sistem kompleks

yang terdiri dari bagian-bagian yang saling terkait dan saling mempengaruhi. Pendekatan ini mengakui bahwa perubahan atau tindakan di satu bagian sistem dapat berdampak pada keseluruhan sistem dan hubungan antar bagian-bagian tersebut. Teori Sistem dikembangkan oleh Ludwig von Bertalanffy pada tahun 1940-an. Ia mengemukakan bahwa sistem adalah suatu kesatuan yang terdiri dari unsur-unsur yang saling berkaitan, dan pemahaman tentang sistem harus melibatkan pemahaman tentang hubungan antar unsur-unsur tersebut. Berikut adalah konsep dan prinsip utama dalam Teori Sistem:

- a. Sistem Terbuka: Teori Sistem menganggap organisasi sebagai sistem terbuka yang berinteraksi dengan lingkungannya. Organisasi menerima masukan (input) dari lingkungan eksternal, memprosesnya melalui proses internal, dan menghasilkan keluaran (output) yang kemudian mempengaruhi lingkungan. Sistem terbuka juga dapat berinteraksi dengan lingkungan melalui umpan balik (feedback), yang memungkinkan organisasi untuk beradaptasi dan belajar dari pengalaman.
- b. Interaksi dan Interdependensi: Teori Sistem menekankan pentingnya interaksi dan interdependensi antara bagian-bagian dalam suatu sistem. Perubahan di satu bagian sistem dapat mempengaruhi bagian lainnya dan keseluruhan sistem. Hal ini menyoroti pentingnya memahami hubungan dan ketergantungan antar departemen, tim, atau unit dalam organisasi.
- c. Sinergi: Teori Sistem mengemukakan konsep sinergi, yaitu bahwa keseluruhan sistem dapat mencapai hasil yang lebih besar daripada jumlah kontribusi individu dari setiap bagian. Sinergi terjadi ketika interaksi dan kolaborasi antar bagian dalam sistem menghasilkan

hasil yang lebih baik daripada yang dapat dicapai secara individual.

- d. Kompleksitas dan Ketidakpastian: Teori Sistem mengakui kompleksitas dan ketidakpastian dalam organisasi. Sistem organisasi seringkali memiliki banyak variabel dan hubungan yang saling berinteraksi, serta dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal yang tidak dapat diprediksi sepenuhnya. Pendekatan ini menekankan pentingnya fleksibilitas, adaptasi, dan kemampuan berubah dalam menghadapi perubahan yang terjadi.

Teori Sistem memandang organisasi secara holistik, dengan fokus pada hubungan dan interaksi antar bagian-bagian dalam sistem. Pendekatan ini membantu memahami kompleksitas organisasi dan dampaknya terhadap kinerja dan perubahan. Dengan menggunakan konsep dan prinsip Teori Sistem, manajer dapat memahami dan mengelola organisasi secara lebih efektif dalam menghadapi dinamika dan tantangan yang kompleks.

6. Teori Kontingensi (*Contingency Theory*)

Teori ini adalah pendekatan dalam manajemen yang berpendapat bahwa tidak ada satu pendekatan atau gaya manajemen yang paling efektif dalam setiap situasi. Teori ini mengakui bahwa setiap organisasi atau situasi memiliki karakteristik yang unik, dan pendekatan manajemen yang efektif harus disesuaikan dengan konteks yang spesifik. Teori Kontingensi mengemuka pada tahun 1960-an sebagai respons terhadap kekurangan pendekatan universal dalam manajemen. Beberapa ahli yang berkontribusi dalam pengembangan teori ini adalah Joan Woodward, Fred Fiedler, dan Paul Lawrence. Berikut adalah konsep dan prinsip utama dalam Teori Kontingensi:

- a. Kesesuaian (Fit) Kontekstual: Teori Kontingensi menekankan pentingnya kesesuaian antara

pendekatan manajemen dan konteks spesifik di mana organisasi beroperasi. Konteks dapat meliputi faktor-faktor seperti ukuran organisasi, kompleksitas tugas, lingkungan eksternal, dan struktur organisasi. Pendekatan manajemen yang efektif akan berbeda tergantung pada kondisi dan karakteristik kontekstual.

- b. Faktor-faktor Kontingensi: Teori ini mengidentifikasi berbagai faktor kontingensi yang dapat mempengaruhi keefektifan pendekatan manajemen. Faktor-faktor tersebut meliputi struktur organisasi, kekuasaan dan kebijakan organisasi, gaya kepemimpinan, teknologi yang digunakan, karakteristik tugas, dan dinamika lingkungan eksternal. Penting untuk mengidentifikasi faktor-faktor ini dan menyesuaikan pendekatan manajemen sesuai dengan mereka.
- c. Pendekatan Adaptif: Teori Kontingensi menekankan pentingnya fleksibilitas dan adaptabilitas dalam manajemen. Pendekatan manajemen yang efektif akan mengubah dan menyesuaikan strategi, struktur, dan praktik manajemen sejalan dengan perubahan konteks dan kebutuhan organisasi. Manajer harus mampu mengidentifikasi situasi yang spesifik, mengevaluasi faktor-faktor kontingensi, dan mengadopsi pendekatan yang sesuai.
- d. Pengambilan Keputusan: Teori Kontingensi menekankan bahwa pengambilan keputusan harus disesuaikan dengan situasi dan karakteristik kontekstual. Pendekatan yang tepat dalam pengambilan keputusan dapat melibatkan pendekatan rasional, pendekatan politis, atau pendekatan yang didasarkan pada kelompok. Keputusan harus mempertimbangkan informasi yang tersedia, kepentingan stakeholder, dan kompleksitas situasi.

- e. Teori Kontingensi memandang manajemen sebagai suatu proses adaptasi yang terus berubah sesuai dengan konteks spesifik. Pendekatan yang efektif akan mengakui kompleksitas dan dinamika organisasi, serta menyesuaikan praktik manajemen dengan faktor-faktor kontingensi yang ada. Dengan memahami teori ini, manajer dapat mengembangkan pendekatan manajemen yang lebih fleksibel, adaptif, dan efektif dalam menghadapi tantangan dan perubahan yang beragam.

7. Teori Keunggulan Bersaing (*Competitive Advantage Theory*)

Teori ini adalah pendekatan dalam manajemen yang memfokuskan pada upaya organisasi untuk menciptakan dan mempertahankan keunggulan kompetitif dalam pasar yang sangat kompetitif. Teori ini mengakui bahwa untuk berhasil dalam lingkungan bisnis, organisasi perlu memiliki keunggulan yang membedakan mereka dari pesaing. Teori Keunggulan Bersaing dikembangkan oleh Michael Porter pada tahun 1980-an.

Berikut adalah konsep dan prinsip utama dalam Teori Keunggulan Bersaing:

- a. Biaya Rendah (*Cost Leadership*): Pendekatan cost leadership menekankan pentingnya organisasi dalam mencapai biaya produksi dan operasional yang lebih rendah daripada pesaingnya. Dengan biaya yang lebih rendah, organisasi dapat menawarkan harga yang lebih kompetitif kepada pelanggan atau meningkatkan margin keuntungan mereka. Strategi ini melibatkan efisiensi operasional, pengendalian biaya, penggunaan teknologi yang efektif, dan negosiasi yang baik dengan pemasok.
- b. Diferensiasi (*Differentiation*): Pendekatan diferensiasi menekankan pentingnya organisasi dalam menciptakan produk atau layanan yang unik dan bernilai tambah

bagi pelanggan. Dengan diferensiasi, organisasi dapat membedakan diri mereka dari pesaing dan menarik pelanggan berdasarkan kualitas produk, inovasi, merek yang kuat, pelayanan pelanggan yang superior, atau desain yang menonjol. Strategi diferensiasi melibatkan penelitian pasar yang mendalam, pemahaman pelanggan, inovasi produk, dan pengembangan merek yang efektif.

- c. Fokus (*Focus*): Pendekatan fokus menekankan pentingnya organisasi dalam memilih segmen pasar tertentu dan fokus pada kebutuhan dan keinginan pelanggan dalam segmen tersebut. Dengan fokus, organisasi dapat mengkhususkan diri dalam memenuhi kebutuhan pasar yang spesifik dan bersaing dengan pesaing yang lebih besar dalam segmen tersebut. Strategi fokus melibatkan pemahaman pasar yang mendalam, penyesuaian produk dan layanan sesuai kebutuhan segmen, dan pelayanan pelanggan yang personal dan terfokus.
- d. Rantai Nilai (*Value Chain*): Teori Keunggulan Bersaing juga mencakup konsep rantai nilai, yang mengacu pada serangkaian aktivitas yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan, menghasilkan, dan memberikan nilai kepada pelanggan. Rantai nilai melibatkan aktivitas primer, seperti pengadaan bahan baku, produksi, dan pemasaran, serta aktivitas pendukung, seperti manajemen sumber daya manusia dan penelitian dan pengembangan. Organisasi dapat mencapai keunggulan kompetitif dengan mengoptimalkan dan mengintegrasikan rantai nilai mereka untuk menciptakan nilai tambah yang superior.

Teori Keunggulan Bersaing memandang organisasi sebagai entitas yang beroperasi dalam lingkungan bisnis yang kompetitif, dan menekankan pentingnya menciptakan keunggulan yang membedakan mereka dari

pesaing. Dengan memahami konsep dan prinsip teori ini, organisasi dapat mengembangkan strategi yang sesuai untuk mencapai keunggulan kompetitif dan mempertahankannya dalam jangka panjang.

1.3 Manajemen Lembaga Pendidikan Islam

Manajemen Lembaga Pendidikan Islam melibatkan pengelolaan dan pengaturan berbagai aspek pendidikan dalam lingkungan yang berbasis Islam. Ini meliputi lembaga-lembaga pendidikan seperti sekolah Islam, madrasah, pesantren, atau lembaga pendidikan Islam lainnya. Manajemen Lembaga Pendidikan Islam melibatkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi dalam konteks nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam.

Berikut adalah beberapa aspek penting dalam Manajemen Lembaga Pendidikan Islam:

1. Visi, Misi, dan Nilai-nilai: Manajemen Lembaga Pendidikan Islam dimulai dengan merumuskan visi dan misi yang jelas untuk lembaga pendidikan tersebut. Ini melibatkan menentukan tujuan yang spesifik dan arah strategis yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan. Selain itu, nilai-nilai Islam harus menjadi landasan yang kuat dalam menentukan kebijakan, proses pembelajaran, dan budaya lembaga.
2. Kepemimpinan Berbasis Nilai Islam: Kepemimpinan yang efektif dalam Manajemen Lembaga Pendidikan Islam didasarkan pada prinsip-prinsip dan nilai-nilai Islam. Pimpinan lembaga harus mampu mengartikulasikan dan menerapkan nilai-nilai Islam dalam pengambilan keputusan, pengembangan staf, dan memastikan lingkungan yang kondusif bagi pembelajaran yang Islami.
3. Kurikulum dan Metode Pembelajaran: Manajemen Lembaga Pendidikan Islam melibatkan perencanaan dan pengembangan kurikulum yang sesuai dengan ajaran

Islam. Kurikulum harus mencakup studi agama Islam, pendidikan moral dan etika, serta penerapan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari. Metode pembelajaran juga harus mencerminkan pendekatan Islami yang melibatkan interaksi, diskusi, refleksi, dan pengalaman langsung.

4. **Pengelolaan Sumber Daya:** Manajemen Lembaga Pendidikan Islam juga melibatkan pengelolaan sumber daya secara efisien dan efektif. Ini meliputi manajemen keuangan, manajemen fasilitas, perekrutan dan pengembangan staf, serta pengelolaan teknologi informasi. Penting bagi lembaga untuk mengelola sumber daya dengan bijak untuk mendukung pengajaran dan pembelajaran yang berkualitas.
5. **Keterlibatan Stakeholder:** Manajemen Lembaga Pendidikan Islam juga melibatkan keterlibatan stakeholder, seperti orang tua, komunitas, dan dewan pengawas. Keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan, dukungan program, dan memberikan masukan penting dalam memajukan lembaga pendidikan.
6. **Evaluasi dan Perbaikan:** Manajemen Lembaga Pendidikan Islam melibatkan evaluasi berkelanjutan terhadap kinerja lembaga, program, dan staf. Evaluasi ini bertujuan untuk memastikan pencapaian tujuan dan perbaikan berkelanjutan. Penggunaan data dan umpan balik dari siswa, orang tua, dan staf juga penting untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki dan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kualitas pendidikan.

Manajemen Lembaga Pendidikan Islam bertujuan untuk menyelaraskan pendidikan dengan nilai-nilai Islam dan memberikan lingkungan pendidikan yang Islami kepada siswa. Dengan menerapkan prinsip-prinsip manajemen yang Islami, lembaga pendidikan Islam dapat menghasilkan lulusan yang memiliki pengetahuan akademik yang kuat sekaligus

pemahaman yang mendalam tentang agama Islam dan etika Islam.

1.4 Hubungan Antara Manajemen dan Prinsip-prinsip Islam

Hubungan antara manajemen dan prinsip-prinsip Islam adalah bahwa prinsip-prinsip Islam dapat menjadi panduan dalam praktik manajemen. Prinsip-prinsip Islam yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Sunnah Nabi Muhammad memberikan pedoman moral, etika, dan nilai-nilai yang dapat diterapkan dalam konteks manajemen. Beberapa hubungan antara manajemen dan prinsip-prinsip Islam adalah sebagai berikut:

1. **Kepemimpinan Berbasis Nilai:** Manajemen yang berlandaskan prinsip-prinsip Islam menekankan pentingnya kepemimpinan yang berbasis nilai dan akhlak Islami. Pemimpin diharapkan untuk menjadi teladan yang baik, adil, dan bertanggung jawab dalam mengelola organisasi. Prinsip-prinsip kepemimpinan Islam, seperti keadilan, kejujuran, dan perhatian terhadap kesejahteraan umat, dapat membentuk cara pemimpin dalam mengambil keputusan, memimpin tim, dan membangun hubungan yang harmonis.
2. **Etika dan Integritas:** Prinsip-prinsip Islam mendorong praktik manajemen yang didasarkan pada etika dan integritas. Etika bisnis Islam menekankan kejujuran, transparansi, keadilan, dan menolak praktik-praktik yang merugikan atau tidak etis. Manajemen yang mencerminkan nilai-nilai etika Islam akan menghasilkan lingkungan kerja yang adil, berintegritas, dan saling percaya antara pimpinan, staf, dan pemangku kepentingan lainnya.
3. **Kepedulian Sosial:** Prinsip-prinsip Islam mendorong kepemimpinan dan manajemen yang memperhatikan

kesejahteraan sosial dan keadilan. Konsep zakat, sedekah, dan saling peduli dalam Islam mendorong organisasi dan pemimpin untuk memperhatikan kesejahteraan masyarakat sekitar dan memberikan kontribusi positif bagi mereka. Manajemen yang berbasis prinsip-prinsip Islam dapat mengimplementasikan program-program sosial, memperhatikan keberlanjutan lingkungan, dan berkontribusi dalam memecahkan masalah sosial yang dihadapi oleh masyarakat.

4. Pemberdayaan dan Keadilan: Prinsip-prinsip Islam menganjurkan pemberdayaan individu, keadilan dalam hubungan kerja, dan menghindari eksploitasi. Manajemen yang berbasis prinsip-prinsip Islam memberikan ruang bagi partisipasi aktif staf dalam pengambilan keputusan, memberikan kesempatan pengembangan diri, dan memperlakukan semua anggota organisasi dengan adil. Prinsip-prinsip manajemen Islam juga menekankan pentingnya menghindari praktik-praktik diskriminasi dan memastikan kesetaraan dan keadilan bagi semua anggota organisasi.
5. Misi dan Tujuan yang Islami: Manajemen yang berlandaskan prinsip-prinsip Islam mengarah pada pengembangan dan pencapaian misi dan tujuan yang Islami. Lembaga pendidikan atau organisasi yang berbasis Islam memiliki tanggung jawab untuk menyebarkan dan mengamalkan nilai-nilai Islam. Prinsip-prinsip manajemen Islam membantu dalam perumusan strategi, perencanaan, dan pelaksanaan kegiatan yang konsisten dengan nilai-nilai Islam dan tujuan organisasi.

Melalui penerapan prinsip-prinsip Islam dalam praktik manajemen, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang beretika, adil, dan Islami. Hal ini tidak hanya mempengaruhi kinerja organisasi, tetapi juga memberikan

dampak positif bagi staf, pemangku kepentingan, dan masyarakat secara keseluruhan.

1.5 Penerapan Konsep Dasar Manajemen dalam Lembaga Pendidikan Islam

Penerapan konsep dasar manajemen dalam lembaga pendidikan Islam melibatkan penggunaan prinsip-prinsip manajemen yang umumnya diterapkan dalam konteks organisasi lain, namun disesuaikan dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam. Berikut adalah penjelasan tentang penerapan konsep dasar manajemen dalam lembaga pendidikan Islam:

1. **Perencanaan:** Perencanaan adalah langkah awal dalam manajemen yang melibatkan penetapan tujuan, penentuan strategi, dan pengembangan rencana tindakan. Dalam lembaga pendidikan Islam, perencanaan harus mencerminkan nilai-nilai dan misi Islam. Ini mencakup perumusan kurikulum yang berbasis Islami, perencanaan program pengajaran yang mempromosikan nilai-nilai etika Islam, dan pengembangan rencana tindakan yang sesuai dengan ajaran Islam.
2. **Pengorganisasian:** Pengorganisasian melibatkan pengaturan dan pengelompokan sumber daya manusia, materi, dan fisik dalam lembaga pendidikan. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, pengorganisasian harus didasarkan pada prinsip-prinsip Islam yang menekankan keadilan, keberagaman, dan keseimbangan. Pemilihan staf yang kompeten dan berintegritas, pengaturan kelas yang memungkinkan partisipasi aktif siswa, dan pengaturan lingkungan yang Islami adalah contoh penerapan pengorganisasian dalam lembaga pendidikan Islam.
3. **Pelaksanaan:** Pelaksanaan melibatkan implementasi rencana dan kegiatan yang telah direncanakan. Dalam lembaga pendidikan Islam, pelaksanaan harus memastikan pengajaran yang berkualitas, pembelajaran yang interaktif,

dan penerapan nilai-nilai Islam dalam kegiatan sehari-hari. Guru dan staf harus melaksanakan tugas mereka dengan penuh tanggung jawab, integritas, dan kepedulian terhadap perkembangan spiritual, intelektual, dan sosial siswa.

4. Pengawasan: Pengawasan melibatkan pemantauan dan evaluasi terhadap pelaksanaan rencana untuk memastikan bahwa tujuan dan standar yang ditetapkan tercapai. Dalam lembaga pendidikan Islam, pengawasan harus mencakup evaluasi akademik, penilaian perkembangan karakter dan moral siswa, serta penilaian keberhasilan penerapan nilai-nilai Islam dalam lingkungan pendidikan. Pengawasan yang efektif akan membantu dalam identifikasi kekurangan dan perbaikan yang diperlukan.
5. Evaluasi: Evaluasi melibatkan penilaian terhadap kinerja lembaga pendidikan secara keseluruhan, kurikulum, program pembelajaran, staf, dan fasilitas. Evaluasi dalam konteks lembaga pendidikan Islam harus mencakup dimensi akademik, moral, spiritual, dan sosial. Hal ini memungkinkan lembaga untuk memperbaiki kelemahan, mengidentifikasi area pengembangan yang diperlukan, dan memastikan bahwa lembaga tetap sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai Islam.

Penerapan konsep dasar manajemen dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya berfokus pada pencapaian tujuan akademik, tetapi juga pada pengembangan spiritual dan moral siswa sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Dengan penerapan yang tepat, konsep dasar manajemen dapat membantu lembaga pendidikan Islam mencapai keunggulan dalam memberikan pendidikan yang berkualitas, mengembangkan siswa yang berakhlak mulia, dan mempromosikan nilai-nilai Islam dalam masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Buffa, E., & Rakesh, S. K. (1987). *Modern Production/Operation Management*. New York: Wiley & Sons.
- Certo, S. C. (1981). *Principles of Modern Management*. Dubuque, Iowa: WmC Brown.
- Koontz, H., O'Donnel, C., & Weihrich, H. (2004). *Management*. Singapore: McGraw Hill.
- Machfudz, H. (2022). "Manajemen Lembaga Pendidikan Islam" (1st ed.). CV. Pustaka Ilmu Group.
- TEORI-TEORI MANAJEMEN. (n.d.). E-JURNAL. Retrieved July 5, 2023, from <https://www.e-jurnal.com/2013/12/teori-teori-manajemen.html>
- Thoha, M. (2016). *MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM KONSEPTUAL DAN OPERASIONAL*. CV. Salsabila Putra Pratama.
- Zaini, A. A. (2015, Maret). [oai:oj2.ejournal.kopertais4.or.id:article/2040](https://ojs2.ejournal.kopertais4.or.id/article/2040).
URGENSI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM, Vol V.

BAB 2

LANDASAN MANAJEMEN

LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Oleh Rinovian Rais

2.1 Pendahuluan

Biasanya manajemen hanya populer dalam dunia perusahaan atau bisnis. Yang kemudian, tema ini digunakan dalam proses lainnya, termasuk juga oleh pendidikan dengan beberapa modifikasi dan spesifikasi tertentu lantaran terdapat perbedaan objek. Dalam manajemen lembaga pendidikan islam sangat berbeda dengan manajemen bisnis dan merupakan bagian dari manajemen umum. Namun, manajemen sekolah islam tidak persis sama dengan manajemen negara. Kalau manajemen umum mengejar kesuksesan program, baik rutin maupun pembangunan, maka manajemen sekolah islam mengejar kesuksesan perkembangan anak manusia melalui pelayanan-pelayanan pendidikan yang memadai. Ternyata, baik dalam dunia bisnis, negara maupun pendidikan islam, manajemen memiliki peran penting untuk mengantarkan kemajuan organisasi. Teori manajemen mempunyai peran atau membantu menjelaskan perilaku organisasi yang berkaitan dengan produktifitas, dan kepuasan (satisfaction).

Dengan demikian, manajemen lembaga pendidikan islam merupakan faktor dominan dalam kemajuan organisasi. Oleh karenanya, manajemen lembaga pendidikan islam mendapat perhatian yang semakin serius baik di kalangan pakar maupun praktisi.

1. Ada sebagian cendekiawan berpendapat bahwa lahirnya ilmu pendidikan Islam, termasuk didalamnya Manajemen Lembaga Pendidikan Islam, yang menjadi konsentrasi atau program studi di Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI), merupakan perwujudan dari sikap mengada-ada atau pemaksaan kehendak dari para intelektual muslim di kalangan Perguruan Tinggi Agama Islam. Kata "Islam" yang melekat pada disiplin ilmu tersebut dipandang sebagai adopsi dari disiplin ilmu yang telah ada sebelumnya dan telah mapan, kemudian diberi label "Islam".
2. Pendapat tersebut ada benarnya jika para intelektual muslim di Perguruan Tinggi Agama Islam tidak sempat memberikan landasan dan argumentasi yang kokoh terhadap eksistensi ilmu agama Islam tersebut. Apalagi persyaratan disiplin ilmu agama Islam itu tidak jelas demarkasinya dari ilmu-ilmu yang lain, atau lebih ironis lagi hanya sekedar memberi legalitas dan justifikasi bahwa hal itu sudah ada dalam Islam. Namun demikian, jika mereka berusaha menejelaskannya dengan landasan filosofis yang kokoh dan mampu membedakan secara tajam antara disiplin ilmu agama Islam dengan ilmu-ilmu lainnya, seperti antara manajemen Pendidikan Islam yang dikembangkan di Perguruan Tinggi Agama Islam dengan manajemen lembaga pendidikan islam yang dikembangkan di Perguruan Tinggi Umum, maka kesan mengada-ada atau pemaksaan kehendak tersebut sedikit demi sedikit akan menjadi sirna, atau bahkan disiplin manajemen lembaga pendidikan islam akan mendapat pengakuan dari para ilmuwan pada umumnya.

Lagi pula jika hasil-hasil penelitian dan teori-teori yang dibangun oleh ilmuwan tertentu dengan objek kajian dan metodologinya yang jelas dapat dideklarasikan sebagai disiplin ilmu baru dan memperoleh pengakuan dari para ilmuwan pada

umunya, mengapa hasil-hasil kajian dari ilmuwan muslim tidak bisa diterima? Padahal masing-masing ilmuwan memiliki hak untuk membangun suatu disiplin ilmunya yang baru sepanjang dapat dipertanggungjawabkan secara filosofis dan ilmiah. Atas dasar itulah, kajian ini berusaha untuk menjelaskan adakah manajemen lembaga pendidikan Islam itu? Dimana letak perbedaan dan demarkasinya dengan manajemen pendidikan pada umumnya, terutama jika dilihat dari segi paradigma keilmuannya? Kajian ini mencoba menjawab kedua persoalan tersebut, yang dimaksudkan agar para dosen, mahasiswa dan pengelola pendidikan yang ingin menekuni disiplin manajemen lembaga pendidikan Islam tersebut dapat mengembangkan teori-teorinya secara lebih terarah dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Berawal dari pemikiran tersebut, kami mencoba membuat makalah dengan judul “Landasan Manajemen Pendidikan Islam”. Manajemen pendidikan Islam merupakan suatu hal yang sangat penting apabila melihat keberadaan pendidikan Islam itu sendiri. Agar tetap eksis dan berkembang, manajemen lembaga pendidikan Islam jelas membutuhkan pengelolaan yang baik, yang terencana dan tersusun dengan rapi. Sehingga dapat menumbuhkan kembangkan eksistensi manajemen lembaga pendidikan Islam di tengah-tengah persaingan global.

Tinjauan manajemen lembaga pendidikan islam dilihat dari bidang garapannya bertitik tolak pada aktifitas program pembelajaran di kelas, setidaknya ada 8 (delapan) bidang garapan manajemen lembaga pendidikan islam, meliputi manajemen peserta didik, manajemen kurikulum, manajemen personal, manajemen pembiayaan pendidikan, manajemen sarana dan prasarana, manajemen ketatalaksanaan, manajemen organisasi dan manajemen humas.

Manajemen lembaga pendidikan islam peserta didik merupakan kegiatan pengelolaan kesiswaan mulai dari proses penerimaan hingga peserta didik tersebut lulus dari madrasah

dengan menuntaskan segala kewajiban yang melekat pada dirinya. Sebenarnya, seluruh kegiatan di madrasah dimaksudkan untuk membantu siswa mengembangkan dirinya. Upaya itu akan optimal jika siswa sendiri secara aktif berupaya mengembangkan diri, sesuai dengan program-program yang dilakukan madrasah. Oleh karena itu, sangat penting untuk menciptakan kondisi agar siswa dapat mengembangkan diri secara optimal.

Manajemen Lembaga Pendidikan Islam memiliki peran yang begitu penting dalam membangun peradaban suatu bangsa. Bisa dibayangkan bila suatu bangsa tanpa sumber daya manusia sebuah pendidikan pasti akan tertinggal dengan bangsa lainnya dalam hal apapun. Oleh karena agar bangsa ini tidak tertinggal dengan bangsa lain harus berlomba-lomba untuk meningkatkan kualitas pendidikannya dengan cara menuntut ilmu. Para pelaku pendidikan tentunya selain kalangan akademisi yang dimiliki bangsa ini adalah para generasi muda penerus bangsa.

Semua warga negara terutama kalangan remaja diberikan jaminan Pendidikan oleh pemerintah yakni wajib belajar Sembilan tahun. Kesempatan inilah yang harusnya dimanfaatkan dan tidak disis-siakan oleh mereka. Jangan sampai dengan adanya program mencerdaskan putra bangsa justru ada anak yang putus sekolah atau tidak mau untuk melanjutkan pendidikannya.

Pada era millenial seperti saat ini perkembangan zaman memang tidak bisa dibendung lagi. Begitu juga dalam bidang Pendidikan Islam. Penggunaan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi mulai merambah ke dunia pendidikan sehingga akses untuk mendapatkan pendidikan begitu mudah.

Pembelajaran juga sangat dimanjakan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun bersamaan dengan itu tidak dibarengi dengan penguatan moral, pembentukan karakter, dan penanaman nilai-nilai agama yang diharapkan mampu mewujudkan masyarakat

yang religus, manusiawi, bersatu, demokratis, sejahtera, maju, adil, makmur, dan mandiri. Hal tersebut Nampak sudah luntur karena terlena dengan kemajuan teknologi. Indikator masyarakat Indonesia berhasil melaksanakan Pendidikan adalah terciptanya masyarakat yang beriman dan bertakwa, sehingga mampu menghayati dan mengamalkan nilai-nilai luhur keberagaman masyarakat.

Sistem pendidikan tersebut menunjukkan bahwa tujuan pendidikan kita adalah mencetak kader-kader generasi bangsa yang beriman, bertakwa, berakhlak dan berbudi pekerti luhur. Di sisi lain potensi yang ada dalam setiap pribadi manusianya berkembang. Tujuannya adalah memberikan landasan dalam setiap pribadi tersebut agar mampu menjadi pedoman dalam setiap perilaku yang dijalankan dalam kehidupan sehari-hari. Jika kita amati secara saksama, maka banyak sekali fenomena kehidupan remaja yang begitu memprihatinkan. Banyak remaja yang pelanggaran-pelanggaran ketertiban umum dan menabrak aturan-aturan sosial dan nilai keagamaan seperti tawuran antar pelajar, pergaulan bebas, ugal ugalan dijalanan, mabuk, merokok, hingga penyalahgunaan narkoba.

Kenyataan yang ditimbulkan tentu saja mengundang tanda tanya besar dari semua kalangan, termasuk dunia pendidikan. Selama ini jika kita lihat dunia Pendidikan Islam merupakan tempat anak mendapatkan ilmu dan mempersiapkan generasi muda bangsa sebagai penerus cita-cita bangsa dan negara. Generasi muda memiliki peran yang sangat penting dalam mengisi kemerdekaan para pendahulu. Maju tidaknya sebuah negara berada dipundak para pemuanya. Saat ini sistem pendidikan kita masih bisa dikatakan belum sempurna yang masih mengedepankan ranah kognitif dengan kata lain masih menitikberatkan pada capaian ilmu pengetahuannya saja tanpa mementingkan sisi afektif atau sikap social dan spiritual peserta didik untuk menekan sisi emosionalnya yang bisa membangkitkan kreatifitas dan inovasi mereka.

Persaingan di era global memang tidak dapat dihindari, semakin seseorang tidak menguasai teknologi maka orang tersebut akan tertinggal dan dilindas oleh perkembangan zaman. Arus informasi dan teknologi dengan mudah dapat diakses dari manapun dan kapanpun, maka sebagai generasi muda dituntut bisa menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi supaya bisa menyesuaikan dengan keadaan. Akan tetapi yang sering terlupakan ketika orang-orang begitu meriah menyambut perkembangan dan modernitas teknologi yaitu pembekalan diri terhadap nilai-nilai ketakwaan dan keimanan seseorang.

Selain mementingkan belajar ilmu pengetahuan, seseorang juga harus mementingkan pendidikan keagamaan sebagai benteng untuk menangkal hal-hal yang bersifat negatif yang berdampak dari ilmu pengetahuan dan teknologi. Agama Islam merupakan benteng yang sangat penting untuk menangkal diri para remaja dari pengaruh-pengaruh asing yang bebas beredar pada kemajuan ilmu pengetahuan teknologi dan komunikasi. Selain itu juga diharapkan nilai-nilai dan ajaran agama Islam bisa menjadi filter untuk menyaring budaya-budaya dari luar.

Madrasah Tsanawiyah merupakan lembaga pendidikan islam yang muatan agama Islamnya lebih besar dibandingkan dengan lembaga pendidikan yang lain seperti SMP, karena itu manajemen lembaga pendidikan islam sekolah dalam menangani kenakalan siswa atau remaja di Madrasah Tsanawiyah. Yang mempunyai manajemen kesiswaan yang tersistem mulai dari penerimaan peserta didik baru, proses pembelajaran, hingga penanganan kenakalan remaja pada peserta didiknya. Berdasarkan pengamatan penulis segala proses yang berkaitan dengan manajemen kesiswaan tersebut telah deprogram mulai dari perencanaan, pelaksanaan hingga evaluasi. Hal yang menjadi fokus dengan beberapa siswa yang melakukan kenakalan atau pelanggaran terhadap peraturan-peraturan sekolah. Peraturan tersebut tidak sepenuhnya

dipatuhi oleh seluruh siswa, sehingga perlu adanya penanganan terhadap permasalahan kenakalan siswa.

Berbagai cara dilakukan madrasah guna penanganan siswa bermasalah terutama yang berkaitan dengan kasus kenakalan remaja mulai dari peringatan, pemberian konsekwensi yang mendidik, hingga pemanggilan orang tua atau wali siswa.

Gambaran terkait pola pelanggaran atau perilaku kenakalan remaja dan pemberian konsekwensi. Semisal anak bolos sekolah tindakan preventif yang dilakukan pihak madrasah adalah menghubungi orang tuanya. Apabila dihari berikutnya anak masih melakukan hal yang sama akan dilakukan kunjungan atau home visit oleh wali kelas dan guru konseling untuk memberikan motivasi dan keterangan mengenai dampak buruk perilaku tersebut.

Beberapa kasus memang berhasil dan sebagian lainnya gagal ditangani dengan metode tersebut. Kasus yang berhasil ditangani memang muncul dari dorongan pribadi atau orang tua yang peduli dengan anaknya sehingga peserta didik merasa menyesal dengan perilakunya dan kembali masuk sekolah secara aktif. Berbanding terbalik karena kurangnya perhatian dan dorongan orang tua yang disebabkan latar belakang orang tua yang kurang baik sehingga peserta didik malah merasa tertekan dengan adanya kunjungan. Kasus lain yang masih ada kaitannya dengan kenakalan remaja adalah merokok. Dalam hal ini merokok di lingkungan sekitar madrasah maupun diluar lingkungan madrasah. Berbagai tindakan preventif sudah dilakukan pihak madrasah termasuk bekerjasama dengan dinas kesehatan untuk memberikan sosialisasi bahaya merokok. Hasil kerjasama tersebut terbukti mengurangi tingkat merokok pada kalangan peserta didik dilingkungan madrasah. Akan tetapi, berdasarkan pengamatan dan laporan masih saja terdapat peserta didik yang merokok di luar lingkungan madrasah. Satu lagi perilaku peserta didik yang

mencerminkan perilaku kenakalan remaja adalah melanggar peraturan madrasah.

Sebagian peserta didik di madrasah memang seringkali tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan di madrasah seperti datang terlambat, berkelahi dengan temannya, tidur di kelas ketika kelompok belajar mengajar, tidak memakai atribut secara lengkap, dan lain sebagainya. Selain diselesaikan oleh guru konseling dan pemberian reward and punishment, pihak madrasah selalu memberikan sosialisasi terkait tata tertib dan peraturan seminggu sekali dalam bentuk pembinaan untuk mengurangi tingkat kenakalan peserta didik yang melanggar.

Dengan kesadaran dan motivasi tinggi mereka, beberapa anak dapat merubah perilaku mereka menjadi lebih baik. Namun, di sisi lain juga masih ada beberapa anak yang belum sadar dan tetap dengan perilaku yang sama. Oleh karena itulah penulis merasa tertarik dengan pola pengelolaan atau manajemen kesiswaan yang diterapkan di MTs berbasis pesantren yang berbeda dengan sekolah lainnya untuk mengurangi tingkat kenakalan remaja.

2.2 Manajemen Pendidikan Islam

Menurut Mujamil Qomar, manajemen lembaga pendidikan Islam adalah suatu proses pengelolaan secara Islami terhadap manajemen lembaga pendidikan Islam dengan cara menyiasati sumber-sumber belajar dan hal-hal yang terkait untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien. Berdasarkan contoh rumusan yang dikemukakan di atas manajemen lembaga pendidikan Islam dapat dirumuskan sebagai berikut: “suatu proses penataan/pengelolaan secara Islami terhadap manajemen lembaga pendidikan Islam yang melibatkan sumber daya manusia muslim dan non manusia dalam menggerakkannya untuk mencapai tujuan manajemen lembaga pendidikan Islam secara efektif dan efisien”. Jadi landasan manajemen lembaga

pendidikan Islam adalah dasar proses pengelolaan secara Islami terhadap manajemen lembaga pendidikan Islam yang melibatkan sumber daya manusia dan non manusia untuk mencapai tujuan manajemen lembaga pendidikan Islam yang efektif dan efisien.

Sebagai ilmu pengetahuan, manajemen juga bersifat universal, dan mempergunakan kerangka ilmu pengetahuan yang sistimatis mencakup kaidah-kaidah, prinsip-prinsip, dan konsep-konsep yang cenderung benar dalam semua situasi manajerial. Hal ini menunjukkan bahwa ilmu pengetahuan manajemen lembaga pendidikan islam dapat diterapkan dalam setiap organisasi baik pemerintah, pendidikan, perusahaan, keagamaan, sosial dan sebagainya. Manajemen lembaga pendidikan islam dibutuhkan oleh setiap organisasi, jika seorang manajer mempunyai pengetahuan tentang manajemen lembaga pendidikan islam dan mengetahui bagaimana menerapkannya, maka dia akan dapat melaksanakan fungsi-fungsi manajerial secara efektif dan efisien.

Pada sisi lain Mary Parker Follet menjelaskan bahwa manajemen lembaga pendidikan islam dapat juga dipandang sebagai seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain (*The art of getting done through people*), definisi ini mengandung arti bahwa seorang manajer dalam mencapai tujuan organisasi melibatkan orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang telah diatur oleh manajer. Oleh karena itu, ketrampilan yang dimiliki oleh seorang manajer perlu dikembangkan baik melalui pengkajian maupun pelatihan. Karena manajemen lembaga pendidikan islam dipandang sebagai seni, maka seorang manajer perlu mengetahui dan menguasai seni memimpin yang berkaitan erat dengan gaya kepemimpinan yang tepat dan dapat diterapkan dalam berbagai situasi dan kondisi. Selain manajemen dipandang sebagai ilmu dan seni, manajemen juga dapat dikatakan sebagai profesi karena manajemen lembaga pendidikan islam dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai prestasi orang

yang mengelola yang diikat dengan kode etik dan dituntut untuk bekerja secara profesional.

Seorang profesional menurut Robert L. Katz harus mempunyai kemampuan, sosial (hubungan manusiawi), dan teknikal. Kemampuan konsep adalah kemampuan mempersepsi organisasi sebagai suatu sistem, memahami perubahan pada setiap bagian yang berpengaruh terhadap keseluruhan organisasi, kemampuan mengkoordinasi semua kegiatan dan kepentingan organisasi. Kemampuan sosial atau hubungan manusiawi diperlihatkan agar manajer mampu bekerja sama dan memimpin kelompoknya dan memahami anggota sebagai individu dan kelompok.

Adapun kemampuan teknik berkaitan erat dengan kemampuan yang dimiliki manajer dalam menggunakan alat, prosedur dan teknik bidang khusus, seperti halnya teknik dalam perencanaan program anggaran, program pendidikan dan sebagainya. Manajemen dapat dikatakan sebagai profesi karena diperlukan keahlian khusus yang harus dimiliki oleh manajer dan dituntut untuk bekerja secara profesional serta mampu menumbuhkan kembangkan profesionalitasnya baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Oleh karena itu, seorang manajer harus membekali diri dengan kemampuan konseptual yang berkaitan dengan planning, organizing, actuating dan controlling (POAC) serta kemampuan sosial yang mengatur tentang hubungan manusiawi sehingga mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dalam berbagai situasi dan kondisi, dan kemampuan teknis yang dapat mendukung dalam pelaksanaan program yang dijalankan.

Manajemen lembaga pendidikan Islam adalah suatu proses pengelolaan secara Islami terhadap lembaga pendidikan Islam dengan cara menyiasati sumber-sumber belajar dan hal-hal yang terkait untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien. Berdasarkan contoh rumusan yang dikemukakan di atas manajemen pendidikan Islam dapat dirumuskan sebagai berikut: "suatu

proses penataan/pengelolaan secara Islami terhadap lembaga pendidikan Islam yang melibatkan sumber daya manusia muslim dan non manusia dalam menggerakkannya untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien". Jadi landasan manajemen pendidikan Islam adalah dasar proses pengelolaan secara Islami terhadap lembaga pendidikan Islam yang melibatkan sumber daya manusia dan non manusia untuk mencapai tujuan pendidikan Islam yang efektif dan efisien.

Manajemen yang tidak efektif, yaitu manajemen lembaga pendidikan islam yang tidak berhasil memenuhi tujuan karena adanya mis-manajemen. Manajemen lembaga pendidikan islam yang "efektif tetapi tidak efisien", yaitu manajemen lembaga pendidikan islam yang berhasil mencapai tujuannya tetapi melalui penghamburan atau pemborosan (tenaga, waktu dan biaya). Sedangkan manajemen yang "efisien" adalah manajemen yang berhasil mencapai sasarannya dengan sempurna, cepat, tepat dan selamat.

Suatu pekerjaan dikatakan efektif ialah kalau pekerjaan itu memberi hasil yang sesuai dengan kriteria yang ditetapkan semula, dengan kata lain kalau pekerjaan itu sudah mampu merealisasikan tujuan manajemen lembaga Pendidikan Islam dalam aspek yang dikerjakan dalam hal ini yang melaksanakan pekerjaan itu adalah manajer.

Efektifitas manajer hanya bisa berwujud bila manajer mampu melaksanakan perannya sebagai manajer untuk mencapai tujuan Pendidikan Islam yang telah ditetapkan. Bagaimana caranya? Reddin memberikan beberapa gambaran tentang perilaku manajer yang efektif. Perilaku tersebut antara lain: 1) mengembangkan potensi para bawahan, 2) tahu tentang apa yang diinginkan dan giat mengejarnya, memiliki motivasi yang tinggi, 3) memperlakukan bawahan secara berbeda-beda sesuai dengan individunya, 4) bertindak secara tim manajer.

Seorang manajer tidak hanya memanfaatkan tenaga bawahannya yang sudah ahli atau trampil demi kelancaran organisasi yang dia pimpin saja, melainkan juga seharusnya memberikan kesempatan bahkan menghimbau/memberi jalan agar para bawahan dapat meningkatkan keahlian atau ketrampilannya.

Dengan cara ini mutu lembaga Pendidikan Islam akan semakin meningkat. Pengelola manajemen lembaga pendidikan Islam pada umumnya hanya tahu apa tugas mereka agar proses pendidikan dapat berlangsung terus. Namun jarang di antara mereka yang tahu bagaimana bertindak menghadapi perubahan-perubahan yang terus berlangsung. Jarang yang mampu mengantisipasi perubahan yang bakal terjadi di masyarakat pada umumnya dan dalam dunia pendidikan Islam khususnya. Jarang di antara mereka yang berinovasi, memasang strategi baru sebagai hasil antisipasi mereka. Pada hal pekerjaan ini adalah tugas mereka. Pada umumnya mereka tenggelam dalam tugas-tugas rutin demi lancarnya gerak roda organisasi dan kesuksesan tugas rutin inilah yang mereka kejar.

Sandaran teologis akan berdampak pada keyakinan adanya kebenaran pesan-pesan wahyu karena berasal dari Tuhan, sandaran rasional menimbulkan keyakinan kebenaran berdasarkan pertimbangan akal-pikiran, sandaran empiris menimbulkan keyakinan adanya kebenaran berdasarkan data riil dan akurat, sedangkan sandaran teoritis menimbulkan keyakinan adanya kebenaran berdasarkan akal pikiran dan data sekaligus dan telah dicobakan berkali-kali dalam pengelolaan pendidikan.

Di sisi lain, menurut Muhaimin, pengembangan manajemen pendidikan Islam dapat bertolak dari dunia empiris, sebagaimana terwujud dalam fenomena praktik dan operasional manajemen pendidikan pada lima jenis lembaga pendidikan Islam.

Manajemen lembaga pendidikan Islam dapat dibangun dengan menggunakan pembacaan ayat kauniyah dan qauliyah. Kemudian hasilnya dikonsultasikan dan di-break down ke dalam kegiatan eksperimen yang pada gilirannya melahirkan teori atau ilmu manajemen pendidikan Islam.

Operasionalnya cara mengkonstruksi manajemen pendidikan Islam bisa dilakukan dengan cara: pertama, cara deduksi, yakni dimulai dari teks wahyu atau sabda rasul (hadits) kemudian ditafsirkan secara kontekstual, dari sini muncul teori manajemen lembaga pendidikan Islam pada tingkat filsafat, teori itu dieksperimenkan, maka selanjutnya muncul teori manajemen pendidikan Islam tingkat ilmu. Apabila hal tersebut dioperasionalkan, maka dapat diperoleh kaidah praktis manajemen pendidikan Islam. Kedua, cara induksi konsultasi, dengan cara seseorang mengambil teori manajemen pendidikan yang sudah ada, kemudian dikonsultasikan dengan wahyu dan kultur, yang tidak sekedar bersifat justifikasi, jika tidak berlawanan, maka teori tersebut didaftarkan di dalam khazanah ilmu manajemen pendidikan Islam.

2.3 Ruang Lingkup praktik Manajemen Pendidikan Islam

Hal yang harus disadari bahwa sebuah lembaga Pendidikan Islam yang baik dengan kepemimpinan yang baik, harus diikat pula oleh nilai-nilai yang diyakini oleh manajer yang Islami, nilai-nilainya adalah nilai-nilai Islami dan profesional dalam menangani sistem pendidikan Islam mulai dari tingkat makro (pusat), meso (wilayah/ daerah), sampai tingkat mikro yaitu satuan pendidikan sekolah Islam dan luar sekolah Islam. Manajemen pendidikan Islam merupakan manajemen kelembagaan Islam yang bertujuan untuk menunjang perkembangan dan penyelenggaraan pengajaran dan pembelajaran.

Dengan demikian manajemen pendidikan Islam berkaitan erat dengan penerapan hasil berpikir rasional untuk

mengorganisasikan kegiatan yang menunjang pembelajaran. Kegiatan-kegiatan yang berkaitan erat dengan pembelajaran perlu direncanakan dan dikelola dengan sebaik mungkin. Untuk merencanakan dan mengelola agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan, seorang manajer harus mempunyai kemampuan konseptual (*conceptual skill*), kemampuan teknis (*technical skill*), dan hubungan insani (*human skill*).

Keterampilan konseptual adalah kemampuan untuk memahami kompleksitas organisasi secara utuh atau menyeluruh sesuai dengan perilaku dan kegiatan organisasi. Kegiatan itu harus sejalan dengan tujuan organisasi secara keseluruhan dan bukan hanya untuk kepentingan seseorang atau kelompok (*ability fits of organization*). Keterampilan teknis merupakan kemampuan dalam mendayagunakan pengetahuan, metode, teknik dan peralatan yang diperlukan dalam unjuk kerja (*performansi*) tugas-tugas spesifik yang diperoleh melalui pengalaman, pendidikan, dan pelatihan. Sedangkan keterampilan hubungan manusiawi merupakan kemampuan (*ability*) dan pertimbangan (*judgement*) dalam melaksanakan kerja sama melalui orang lain, termasuk di dalamnya pemahaman tentang motivasi dan aplikasi kepemimpinan yang efektif.

Ruang lingkup praktik manajemen lembaga pendidikan Islam dalam definisi kedua yang dikemukakan oleh Muhaimin, yaitu sistem pendidikan dari dan disemangati atau dijiwai oleh ajaran dan nilai-nilai Islam. Dalam pengertian ini pendidikan Islam dapat juga mencakup; 1) Pendidik/guru/dosen kepala Madrasah/sekolah atau pimpinan perguruan Tinggi dan / atau tenaga kependidikan lainnya yang melakukan dan mengembangkan aktivitas kependidikannya disemangati atau dijiwai oleh ajaran dan nilai-nilai Islam. 2) Komponen-komponen pendidikan lainnya seperti tujuan, materi/bahan ajar, alat/ media/ sumber belajar, metode, evaluasi, lingkungan/konteks, manajemen dan lain-lain yang disemangati atau dijiwai oleh ajaran dan nilai-nilai Islam atau yang bercirikan Islam. Dengan demikian lingkup praktik

manajemen pendidikan Islam meliputi manajemen kelembagaan dan program pendidikan Islam serta aspek spirit Islam melekat pada setiap aktivitas pendidikan.

Mayoritas manajemen lembaga pendidikan Islam berstatus swasta dananya bersumber dari usaha swadaya masyarakat (wali murid) yang kondisi ekonominya tergolong level menengah ke bawah. Minimnya keuangan lembaga pendidikan Islam menyebabkan posisi lembaga pendidikan tersebut selalu terbelakang dan sulit maju. Sebab, semua peningkatan komponen lembaga pendidikan membutuhkan biaya yang tidak sedikit dan pembiayaan ini menentukan apakah lembaga pendidikan ini segera bisa ditingkatkan atau dibiarkan dalam kondisi yang memprihatinkan. Dalam waktu yang bersamaan, kebijakan pemerintah tidak pernah berpihak kepada lembaga pendidikan Islam swasta. Kepedulian dan keberpihakan pemerintah hanya banyak terarah pada lembaga pendidikan negeri sehingga beban lembaga pendidikan Islam swasta semakin berat.

Paradigma integralistik merupakan kerangka berpikir dalam mengelola lembaga pendidikan Islam yang ditempuh dengan cara memadukan dua hal atau lebih. Perihal yang dipadukan ini bisa berupa dasar keilmuan manajemen pendidikan Islam seperti wahyu dengan akal; sandaran manajemen pendidikan Islam sendiri yaitu antara sandaran teologis, rasional, empiris dan teoritis; orientasinya yakni antara teosentris dan antroposentris menjadi teoantroposentris. Cita-cita keberhasilan atau kemajuan yang ingin dicapai yaitu integrasi dan akhlak; dan antara pengalaman pengelolaan manajemen pendidikan Islam dari Timur dan dari Barat.

Dari perspektif paradigma integralistik ini, kendati manajemen lembaga pendidikan Islam memiliki ciri-ciri sendiri yang dapat dijadikan pembeda dengan manajemen pendidikan lainnya, tetapi secara inklusif masih tetap

menerima ketentuan kaidah atau teori manajemen pendidikan yang terseleksi. Muhaimin, Sutiah dan Prabowo menyatakan: Paradigma manajemen pendidikan Islam pada dataran keilmuan adalah menyatukan ilmu pendidikan dengan wahyu, dan ditampilkan dalam ontologi yang mendudukkan wahyu (al-Qur'an dan al-Sunnah sebagai acuan, hudan, dan sumber konsultasi. Dengan mengacu pada paradigma integralistik itu, kepala sekolah/madrasah bisa memadukan sumber-sumber pendidikan atau sumber-sumber belajar, menyatukan pengalaman guru menjadi saling sharing pengalaman, dan menyatukan kekuatan guru dan tenaga kependidikan menjadi kekuatan besar dalam memajukan lembaga pendidikannya. Rektor/dekan/ketua/ direktur dapat menyatukan berbagai latar belakang pendidikan dosen untuk saling melengkapi, menyatukan persepsi semua pegawainya terhadap program-program pengembangan kampus, dan menyatukan semangat keilmuan dosen. Bagi guru, dosen, dan ustadz bisa menyatukan berbagai latar belakang peserta didik baik menyangkut intelektual, sosial, kultural, ekonomis, geografis dan sebagainya guna merespon pembelajaran yang dilakukan bersama.

Paradigma ini menumbuhkan berbagai manfaat, antara lain: 1. Menyatukan pegawai baik guru/dosen, pustakawan, laboran, tenaga administrasi, dan tenaga lainnya; 2. Menyatukan arah kegiatan, proses dan hasil-hasilnya; 3. Mensinergikan gerak dan langkah pegawai dalam melakukan pekerjaan; 4. Mensinergikan berbagai kepentingan menjadi satu kepentingan besar memajukan lembaga pendidikan Islam; 5. Menyatukan perbedaan menjadi kekuatan; 6. Meminimalisir kecemburuan sosial; 7. Meminimalisir pelayanan yang berat sebelah; 8. Meminimalisir konflik; 9. Meminimalisir dampak negatif dari perbedaan latar belakang peserta didik; dan 10. Membangun semangat kebersamaan pada semua pihak (manajer, pendidik, peserta didik dan masyarakat). Selanjutnya adalah paradigma transformatif.

Paradigma ini merupakan kerangka berpikir dalam mengelola lembaga pendidikan Islam yang dilakukan melalui cara merubah bentuk pikiran, perilaku, sikap, watak, kecenderungan, budaya, tradisi, pola pikir, pola kerja dan sebagainya yang serba negatif destruktif, sehingga manajemen pendidikan Islam benar-benar potensial dan fungsional menghasilkan perubahan yang memuaskan semua pihak yang berkepentingan terhadap keberhasilan pendidikan Islam. Paradigma transformatif ini memerankan ajaran-ajaran Islam mempengaruhi secara positif terhadap kehidupan sosial masyarakat. Ali dan Syatibi menyatakan bahwa paradigma yang memungkinkan berkontribusi memerankan secara strategis nilai-nilai agama pada perubahan sosial dalam bidang pendidikan adalah paradigma transformatif. Dalam paradigma ini pendidikan dituntut terus menerus beradaptasi sekaligus mengantisipasi perkembangan ilmu dan inovasi teknologi, sehingga tetap relevan dan kontekstual dengan kebutuhan zaman. Paradigma ini juga memiliki bobot relevansi yang kuat dengan dinamika global yang telah menempatkan ilmu dan teknologi sebagai pilar utama dalam berbagai aspek kehidupan.

Dengan paradigma transformatif ini semua pelaku pendidikan terutama manajer lembaga pendidikan Islam, harus memusatkan perhatiannya pada kemampuan merombak keadaan atau tindakan yang negatif atau kurang positif menjadi keadaan atau tindakan yang positif. Perubahan ini sebenarnya bisa ditujukan pada dirinya sendiri maupun orang lain. Manajer pendidikan Islam harus merubah dirinya sendiri menjadi manajer yang profesional, dan mereka harus berupaya merubah para pegawai menjadi tenaga-tenaga yang potensial diajak memajukan lembaga pendidikannya. Guru/dosen/ustadz harus merubah dirinya sendiri menjadi benar-benar bertipe pendidik sejati, dan harus merubah peserta didik menjadi pembelajar yang kreatif-produktif.

Sementara itu siswa sendiri ditanamkan budaya merubah diri mereka sendiri.

Paradigma ini menumbuhkan berbagai manfaat, antara lain: 1. Melatih komitmen terhadap tanggung jawab menghasilkan perubahan perilaku positif; 2. Melatih kemampuan untuk merealisasikan keberhasilan pembimbingan; 3. Melatih kemandirian; 4. Mendorong tumbuhnya inisiatif dan kreatifitas; 5. Mendorong penguatan pada proses pendidikan dan pembelajaran; 6. Mendorong pencarian strategi yang efektif dan efisien dalam merubah perilaku orang lain khususnya peserta didik; 7. Meminimalisir tindakan-tindakan rutinitas dan pengulangan hal yang sama; 9. Memfasilitasi tumbuh dan perkembangan semangat dan budaya merombak situasi pendidikan Islam. Akhirnya sampailah pada paradigma manajemen pendidikan Islam yang ketiga, yaitu pengembangan.

Paradigma pengembangan ini merupakan kerangka berpikir dalam mengelola lembaga pendidikan Islam dengan memperkuat pola-pola pengembangan. Paradigma pengembangan ini didasarkan pada suatu pemikiran bahwa kondisi lembaga pendidikan Islam selemah apapun masih dapat dimajukan manakala dilakukan pengembangan-pengembangan secara kontinyu dan terprogram dengan rapi. Sebab dalam upaya pengembangan ini terdapat terobosan-terobosan baru yang penuh keberanian. Melalui paradigma pengembangan ini, semua pelaku pendidikan Islam bisa digerakkan untuk melakukan pengembangan-pengembangan sesuai dengan tugas dan kapasitasnya masing-masing. Pimpinan perguruan tinggi Islam, pengasuh pesantren, kepala sekolah/madrasah, maupun pendidik pada semua lembaga pendidikan Islam dapat menerapkan pola-pola pengembangan dalam menunaikan tugas mereka masing-masing. Demikian juga tenaga kependidikan baik pustakawan, laboran, perencana, dan tenaga administrasi juga dapat melakukan/menerapkan pola-pola pengembangan. Bahkan peserta didikpun mampu melakukan

pengembangan pengembangan jika ada kemauan keras. Pemberlakuan pola pengembangan ini bisa direalisasikan pada berbagai aspek: pengembangan bangunan sarana-prasarana pendidikan seperti pembangunan gedung sehingga ke depan yang dilakukan adalah pengembangan atau penambahan, bukan menghancurkan bangunan yang ada baru mendirikan lagi. Pengembangan juga bisa diterapkan pada tradisi akademik, atmosfir akademik, suasana akademik, tujuan pendidikan dan pembelajaran, kurikulum pendidikan, strategi atau metode pembelajaran, kurikulum pendidikan, strategi atau metode pembelajaran, evaluasi pembelajaran, kerjasama dengan instansi lain, keuangan dengan membuka usaha-usaha produktif, *interpreneurship*, promosi, sosialisasi, publikasi dan mutu pendidikan Islam, dan sebagainya.

Paradigma ini dapat menghasilkan beberapa manfaat baik secara individual maupun sosial, antara lain: 1. Melatih keberanian berspekulasi yang terkontrol; 2. Melatih keberanian melakukan terobosan-terobosan baru; 3. Mendorong kemauan keras untuk melakukan pembaruan-pembaruan; 4. Memupuk naluri produsen; 5. Menyuburkan semangat menciptakan kondisi baru; 6. Menumbuhkan sikap pro-aktif; 7. Menyemangati kecenderungan membuat gebrakan-gebrakan; 8. Melatih keberanian menghadapi dan mengelola resiko; 9. Memiliki cita-cita dan target-target yang tinggi dan berusaha diwujudkan; dan 10. Sering menumbuhkan ide-ide dan gagasan-gagasan berwawasan masa depan.

2.4. Kesimpulan

Manajemen lembaga pendidikan Islam adalah suatu proses dengan menggunakan berbagai sumber daya untuk melakukan bimbingan terhadap pertumbuhan rohani dan jasmani seseorang agar ia berkembang secara maksimal sesuai dengan ajaran Islam.

Pendekatan penafsiran yang ditempuh dengan menghimpun seluruh ayat Al-Qur'an yang berbicara tentang

prinsip-prinsip manajemen tenaga pendidik dan kependidikan yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pemberian dorongan dan pengawasan, kemudian dikaji secara kritis, mendalam, dan komprehensif dari berbagai aspeknya dengan maksud untuk membangun suatu model manajemen tenaga pendidik dan kependidikan dalam ajaran Islam. Untuk memaksimalkan upaya tersebut, peneliti mengikuti langkah-langkah penelitian tematik (maudhu'i) yang dikemukakan Mustafa Muslim.

Dasar-dasar manajemen Lembaga Pendidikan Islam yaitu dasar agama, falsafah, psikologis dan sosial.

Manajemen lembaga pendidikan islam meliputi 1) Orientasi perencanaan (*planning*) tenaga pendidik dan kependidikan adalah akhirat (mempersiapkan amal shaleh); 2) Setiap perencanaan dilakukan berdasarkan penentuan strategi dan tawakkal; 3) Melaksanakan rekrutmen dengan adil, dan menyeleksi tenaga pendidik dan kependidikan dengan kriteria: mampu dan amanah, tekun dan berpengatahuan, memiliki kemampuan komunikasi yang baik; 4) Orientasi pengorganisasian (*organizing*) adalah terwujudnya keteraturan; 5) Pengorganisasian dilaksanakan berdasarkan prinsip tolong-menolong (*ta'awun*) atas dasar keimanan dan ketakwaan, musyawarah (*syurâ*), saling memperbaiki hubungan (*ishlâh*), memelihara hubungan baik (*silaturahmi*), memetakan potensi (*syâkilah*); 6) Pemberian dorongan (*actuating*) dilaksanakan berdasarkan prinsip keteladanan (*uswah*), pemberian penghargaan (*tsawâb*) dan pemberian hukuman (*iqâb*); 7) Pengawasan berorientasi kepada morâqabah (kesadaran diri bahwa senantiasa diawasi oleh Allah Swt; 8) Pengawasan dilaksanakan dengan prinsip penilaian kinerja dan evaluasi dengan ketelitian (*tabayyun*).

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Khaliq, 2007. Management From Islamic Perspective: Principles & Practices, Malaysia: IIUM Press,
- al-Hajaj, Muslim, 2005. Shahih Muslim, juz 10, Mauqi'u al-Islam Dalam Software Maktabah Syamilah.
- Al-Hawariy, Sayyid Mahmud, Al-Idarah Al-Ushus Waususul Ilmiah, Kairo : Tp, tt. Ali, Nizar, Ibi Syatibi, 2009. Manajemen Pendidikan Islam Ikhtiar Menata Kelembagaan Pendidikan Islam, Bekasi: Pustaka Istafan.
- Al-Razi, Fakhr al-Din, 2005. Tafsir Mafatih al-Ghaib, juz 17, Mauqi'u al Tafasir: Dalam Software al-Maktabah al-Syamilah,
- Al-Thabrani, Mu'jam al-Ausath, 2005. juz 2, Mauqi'u al-Islam: Dalam Software Maktabah Syamilah.
- Al-Thabrani, Mu'jam al-Kabir, 2005. juz 6, Mauqi'u al-Islam Dalam Software Maktabah Syamilah.
- Ametembun, N.A., 1975. Kepemimpinan Pendidikan, Malang: IKIP Malang,
- Arcaro, Jarome S., 2007. Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan, terj.Yosai Triantara, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.
- Arikunto, Suharsimi, Lia Yuliana, 2008. Manajemen Pendidikan, Yogyakarta: Aditya Media,
- Arikunto, Suharsimi, 1988. Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi Kejuruan, Jakarta : Depdikbud PPLPTK,

- Assegaf, Abd. Rachman, 2003. Internasionalisasi Pendidikan; Sketsa Perbandingan Pendidikan Negara-Negara Islam Dan Barat, Yogyakarta: Gama Media 2003.
- Atmadi, A., Y. Sutioningsih, 2000. Transpormasi Pendidikan Memasuki Milinium Ketiga, Yogyakarta: Kanisius,
- Atmosudirdjo, Prajudi, 1976. Beberapa Pandangan Umum Tentang Pengambilan Keputusan, Jakarta: Pustaka Bradjaguna, 1976.
- Bellingham, Richard, 2001. Corporate Culture Change, Massachusetts :HRD Press.
- Bridges, William, 2003. Managing Transitions: Making the Most of Change, Cambridge: Perseus Publishing Services,
- Burners, Bernard, 2000. Managing Change, Essex England: Pearson Education Limited,
- Carnall, C. A., 2003. Managing Change in Organizations, Harlow England, London, etc: Prentice Hall.
- Clarke, L., 1994. The Essence of Change, New York: London, etc, Prentice hall.
- Coch, L., J.R.P.French, Jr. 1948. "Overcoming Resistance to Change.
- Corner, Daryl R., 1992. Managing at The Speed of Change, New York: Random House inc,
- Danim, Sudarwan, 2003. Agenda Pembaharuan Sistem Pendidikan, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2003.
- Danim, Sudarwan, 2006. Visi Baru Manajemen Sekolah: Dari Unit Birokrasi Ke Lembaga Akademik, Jakarta: Bumi Aksara,

- Daulay, Haidar Putra, 2004. Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia, Jakarta: Kencana Prenada Media, 2004.
- Davis, K., 1981. Human Behavior At Work : Organizational Behavior, New York : Mc Graw-Hill, Inc.,
- Dimock, 1999. The Executive in Action, New York: Harver and Bross, 1954. Direktorat Pendidikan Menengah Umum Depdikbud, Panduan Manajemen Sekolah, Jakarta: Depdikbud,
- Djohar, 2003. Pendidikan Strategik Alternatif untuk Pendidikan Masa Depan, Yogyakarta: LESFI,
- Dubin, R., 1981. Human Relationin Administration, New Jersey: Englewood Cliff Prentice-Hill, Inc. 1981.
- Efendi, Nur, 2018. Sosiologi Pendidikan Islam, Jakarta: Rumedial, 2018.
- Efendi, Onong Uchhjana, 1993. Human Relations dan Public Relation, Mandar Maju, Bandun.
- Ellitan, Lena, Lina Anatan, 2010. Manajemen Inovasi: Transformasi Menuju Organisasi Kelas Dunia, Bandung: Alfabeta, 2009. Engkoswara, Administrasi Pendidikan, Bandung: Alfabeta,
- Fadjar, A. Malik, 2005. Holistika Pemikiran Pendidikan, ed. Ahmad Barizi, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada,
- Farchan, Hamdan, 2005. Syarifuddin, Titik Tengkar Pesantren Resolusi Konflik Masyarakat Pesantren, Yogyakarta : Pilar Religia, 2005.
- Fatah, Nanang, 2000. Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan, Bandung: Remaja Rosdakarya,

BAB 3

PERUMUSAN VISI, MISI, TUJUAN, RENCANA STRATEGIK PADA MADRASAH DAN SEKOLAH

Oleh Abdul Kadir Ahmad

3.1 Pendahuluan

Madrasah dan sekolah sebagai lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam membentuk karakter dan kemampuan siswa sebagai generasi penerus bangsa. Untuk mencapai tujuan tersebut, lembaga pendidikan perlu memiliki arah yang jelas dan strategi yang tepat dalam mengembangkan (Saripudin and Fatahillah, 2020). Oleh karena itu, perumusan visi, misi, tujuan, dan rencana strategi menjadi hal yang sangat penting dalam mengembangkan lembaga pendidikan.

Visi, misi, tujuan, dan rencana strategi adalah elemen penting dalam pengembangan dan pembangunan sebuah lembaga pendidikan, termasuk madrasah dan sekolah. Visi, misi, dan tujuan menjadi landasan dalam menentukan arah pengembangan lembaga pendidikan, sedangkan rencana strategi menjadi panduan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Nasution, 2019). Oleh karena itu, perumusan visi, misi, tujuan, dan rencana strategi harus dilakukan secara cermat dan terencana untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan dapat berkembang secara optimal sesuai dengan visi dan misinya.

Menurut penelitian oleh Al-Qawasmi, Al-Qutop and Al-Naser, (2018), perumusan visi, misi, tujuan, dan rencana strategi pada lembaga pendidikan sangat penting untuk

memastikan keberhasilan pengembangan lembaga pendidikan tersebut. Hal ini dikarenakan visi, misi, tujuan, dan rencana strategi dapat memotivasi seluruh stakeholder lembaga pendidikan untuk bergerak menuju arah yang sama dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, perumusan visi, misi, tujuan, dan rencana strategi juga dapat membantu lembaga pendidikan dalam menghadapi berbagai tantangan dan peluang yang muncul di masa depan. Hal senada juga dikemukakan oleh Tanti (2019), bahwa perumusan visi, misi, tujuan, dan rencana strategi merupakan langkah awal yang perlu dilakukan dalam mengembangkan lembaga pendidikan yang berkualitas. Melalui perumusan visi, misi, tujuan, dan rencana strategi yang tepat, lembaga pendidikan dapat mengoptimalkan sumber daya yang dimiliki dan mengembangkan program-program pendidikan yang berkualitas.

Dari penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa dalam konteks madrasah dan sekolah, perumusan visi, misi, tujuan, dan rencana strategi sangat penting untuk menjaga eksistensi lembaga pendidikan dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat di dunia pendidikan. Dengan perumusan visi, misi, tujuan, dan rencana strategi yang tepat, madrasah dan sekolah dapat menarik minat masyarakat untuk memilih lembaga pendidikan tersebut sebagai tempat belajar yang terbaik.

3.2 Konsep Dasar

3.2.1 Peran Visi, Misi, Tujuan, dan Rencana Strategi

Madrasah dan sekolah sebagai salah satu institusi pendidikan yang diberi tugas mewujudkan tujuan pendidikan, maka harus melakukan perannya dengan benar. Dalam menjalankan peran suatu institusi pendidikan, sekolah harus dikelola dengan baik untuk mewujudkan tujuan pendidikan yang telah diformulasikan secara optimal. Manajemen sekolah yang tidak profesional dapat menghambat proses pendidikan

dan dapat menghambat sekolah untuk sebagai lembaga pendidikan formal. Visi dan misi adalah elemen di sekolah, di mana visi dan misi ini digunakan untuk operasinya yang bergerak di jalur yang diamanatkan oleh kepentingan dan harapan untuk mencapai kondisi yang diinginkan di masa depan sebagai perwujudan dari Tujuan.

Visi merupakan pandangan jangka panjang tentang apa yang ingin dicapai oleh sebuah lembaga pendidikan. Visi yang jelas dan terukur dapat memberikan arahan bagi lembaga pendidikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Visi juga dapat membantu lembaga pendidikan dalam membangun identitas yang kuat dan menarik minat dari masyarakat. Dalam konteks madrasah dan sekolah, visi harus disusun dengan mempertimbangkan misi dan tujuan lembaga pendidikan serta kebutuhan masyarakat sekitar.

Menurut Abdullah (2017) visi madrasah harus mengandung pesan-pesan yang inspiratif dan memiliki arti penting bagi keberlangsungan lembaga pendidikan. Visi madrasah juga harus dapat memberikan arahan dan motivasi bagi para pengambil kebijakan dalam menentukan langkah-langkah strategis yang tepat.

Visi dan misi akan dibuat dalam satu kesatuan yang utuh dan dijalankan untuk suatu tujuan organisasi, cita-cita pendiri usaha, alasan keberadaan bisnis ini, dan penentu gerak usaha Anda. Selanjutnya diikuti strategi untuk mewujudkannya

3.2.2 Perbedaan Visi, Misi, Tujuan, dan Rencana Strategi

Visi, misi, tujuan, dan rencana strategi adalah komponen penting dalam pengembangan lembaga pendidikan. Namun, meskipun seringkali digunakan secara bergantian, terdapat perbedaan mendasar antara keempat elemen tersebut. Visi merupakan gambaran mengenai keadaan masa depan yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan, sementara misi adalah pernyataan tujuan atau alasan eksistensi lembaga pendidikan

dan menjadi pedoman dalam mencapai visi tersebut. Tujuan adalah target spesifik dan hasil yang ingin dicapai, sedangkan rencana strategi adalah tindakan konkrit yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan (Kurniawan and Arifin, 2021).

Perbedaan antara visi, misi, tujuan, dan rencana strategi ini dapat diilustrasikan dengan contoh pada pengembangan kurikulum di sebuah madrasah. Visi pengembangan kurikulum dapat dijelaskan sebagai *"menciptakan generasi muda yang berakhlakul karimah dan berdaya saing global"*. Misi lembaga pendidikan dalam mencapai visi tersebut dapat dijelaskan sebagai *"memberikan pendidikan berkualitas dan memadai, sehingga siswa mampu mencapai potensi akademik dan kepribadian yang maksimal"*. Tujuan yang spesifik dalam pengembangan kurikulum adalah *"mengintegrasikan nilai-nilai keagamaan dan kearifan lokal dalam kurikulum yang dapat diaplikasikan secara praktis"*. Rencana strategi yang akan dilakukan oleh lembaga pendidikan dapat meliputi pengembangan kurikulum berbasis kompetensi, pembelajaran yang interaktif dan kreatif, serta penggunaan teknologi informasi.

Berdasarkan contoh tersebut, dapat disimpulkan bahwa visi, misi, tujuan, dan rencana strategi adalah elemen yang saling berkaitan dan perlu diartikulasikan secara jelas dalam pengembangan lembaga pendidikan.

3.3 Perumusan Visi, Misi, Tujuan, dan Rencana Strategi

3.3.1 Visi

Visi adalah gambaran atau harapan masa depan yang ingin dicapai oleh suatu lembaga pendidikan. Visi yang jelas dapat menjadi pedoman dalam mengambil keputusan dan menentukan arah yang akan diambil oleh lembaga tersebut. Menurut Tilaar (2006), visi yang baik harus memiliki unsur-

unsur yang jelas dan spesifik, serta dapat diimplementasikan dalam praktik

Dalam konteks pendidikan, visi dapat diartikan sebagai gambaran ideal tentang bagaimana sebuah institusi pendidikan ingin menjadi dan apa yang ingin dicapai dalam jangka Panjang. Visi menggambarkan gambaran masa depan sekolah atau lembaga pendidikan yang diinginkan, yang mencakup kualitas siswa, lingkungan belajar, pengembangan kurikulum, dan prestasi akademik yang ingin dicapai (Syukri, 2018). Visi pendidikan harus melibatkan semua anggota organisasi dan harus mencerminkan aspirasi mereka yang paling dalam tentang tujuan dan arah institusi tersebut (Hassan, 2016). Visi juga berfungsi sebagai alat untuk memotivasi dan mengarahkan anggota organisasi dalam mencapai tujuan tersebut.

Sebuah visi yang baik hendaknya: 1). Mengandung nilai-nilai yang positif, misalnya bervisi yang berfokus pada menghasilkan lulusan yang berakhlak mulia menunjukkan nilai-nilai positif yang diharapkan pada setiap siswa. 2). Mengarah pada pencapaian tujuan jangka panjang, misalnya bervisi yang menghasilkan lulusan berprestasi dan mampu mengembangkan potensi diri untuk berkontribusi dalam masyarakat. 3). Relevan dengan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat, misalnya berfokus pada menghasilkan lulusan yang berdaya saing menunjukkan bahwa pendidikan harus dapat menjawab tantangan zaman yang semakin kompleks.

Proses Perumusan

Proses perumusan visi merupakan suatu kegiatan yang penting dilakukan dalam organisasi untuk memastikan bahwa visi yang disusun dapat menjadi panduan bagi seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan jangka panjang. Proses perumusan visi melibatkan beberapa tahapan, yaitu: 1). melakukan analisis situasi untuk memahami kondisi organisasi saat ini, serta tantangan dan peluang yang dihadapi

oleh organisasi di masa depan. 2). membentuk tim perumus visi yang terdiri dari berbagai pihak terkait, seperti manajemen, staf, dan pelanggan/konsumen. 3). melakukan diskusi kelompok untuk mengumpulkan ide dan pemikiran dari anggota tim terkait dengan visi yang diinginkan. 4). menyusun draft visi yang diharapkan. 5). menyampaikan visi tersebut kepada seluruh anggota organisasi serta stakeholder lainnya.

Proses perumusan visi yang efektif dan partisipatif dapat membantu organisasi mencapai tujuan jangka panjangnya. Melalui tahapan-tahapan yang telah dijelaskan di atas, organisasi dapat merumuskan visi yang inspiratif dan relevan dengan kondisi organisasi, sehingga dapat memotivasi seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

3.3.2 Misi

Misi adalah pernyataan tujuan khusus yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan dalam rangka mencapai visi. Misi yang baik harus sesuai dengan kondisi lingkungan dan kebutuhan masyarakat, serta dapat memberikan kontribusi yang positif bagi kemajuan pendidikan. Menurut Handayani (2020), misi yang baik harus dijabarkan secara spesifik dan terukur, serta harus dapat diimplementasikan dalam kegiatan sehari-hari.

Adapun unsur – unsur pokok dalam sebuah misi diantaranya adalah: menyatakan kiat dan usaha untuk mewujudkan visi, adanya nilai-nilai dasar organisasi yang dinyatakan dalam misi organisasi, menyatakan segmen pasar dan pelanggan tujuannya, mengandung pernyataan tentang produk atau jasa yang dimasukinya, keyakinan yang kuat, asumsi-asumsinya, dan budaya kerja dengan orientasi mutu, serta pernyataan strategis jangka pendek dan jangka Panjang.

Proses Perumusan

Proses perumusan misi merupakan tahapan penting dalam mengembangkan suatu organisasi, termasuk madrasah atau sekolah. Misi yang baik dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Proses perumusan misi dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: menganalisis tujuan organisasi dan konteks lingkungan, melibatkan stakeholder organisasi, mengidentifikasi peran dan tanggung jawab organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan, merumuskan misi secara jelas dan mudah dipahami, dan menyusun strategi untuk mencapai misi yang telah ditetapkan.

Langkah-langkah tersebut harus dilakukan secara sistematis dan melibatkan banyak pihak, sehingga misi yang dihasilkan dapat menjadi panduan bagi seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

3.3.3 Tujuan

Tujuan adalah sasaran atau hasil yang ingin dicapai oleh lembaga pendidikan dalam rangka mencapai visi dan misi. Tujuan yang baik harus spesifik, terukur, dan realistis, serta dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi para siswa dan masyarakat. Menurut Sulistyowati (2021), tujuan yang baik harus disusun dengan mengacu pada kebutuhan dan karakteristik masyarakat, serta harus dapat diukur secara objektif. Hal senada juga disampaikan Rusilowati (2017), tujuan adalah hasil akhir yang ingin dicapai dalam suatu kegiatan atau tindakan. Tujuan tersebut biasanya berisi tentang harapan-harapan atau target-target yang ingin dicapai pada suatu kegiatan.

Dalam konteks organisasi, tujuan terkait dengan visi dan misi yang telah ditetapkan dan menjadi acuan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan kegiatan organisasi. Tujuan juga dapat dibagi menjadi tujuan jangka

pendek, menengah, dan jangka panjang yang diarahkan pada pencapaian tujuan akhir yang diinginkan oleh organisasi.

Contoh tujuan organisasi dapat berupa peningkatan kualitas pelayanan, peningkatan kinerja keuangan, peningkatan kepuasan pelanggan, peningkatan pangsa pasar, pengembangan sumber daya manusia, dan lain sebagainya

Proses Perumusan

Proses perumusan tujuan adalah proses menentukan sasaran yang ingin dicapai oleh organisasi dalam jangka pendek, menengah, dan panjang. Tujuan biasanya dibuat berdasarkan visi dan misi organisasi serta analisis situasi dan lingkungan yang ada. Proses perumusan tujuan ini merupakan bagian penting dalam perencanaan strategis organisasi, karena tujuan yang jelas dan terukur akan memudahkan organisasi untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan.

Menurut Taufik, A., & Nusantara (2019), proses perumusan tujuan meliputi empat tahap, yaitu: 1). merumusan tujuan dengan melakukan analisis situasi dan lingkungan untuk memahami kondisi internal dan eksternal organisasi. Analisis ini bertujuan untuk mengidentifikasi potensi dan hambatan yang akan dihadapi dalam mencapai tujuan organisasi. 2). tahap selanjutnya adalah menetapkan tujuan organisasi yang jelas dan terukur. 3). tahap selanjutnya adalah menentukan strategi yang tepat untuk mencapai tujuan tersebut. 4). tahap terakhir adalah monitoring dan evaluasi untuk memastikan bahwa tujuan yang telah ditetapkan tercapai. Monitoring dan evaluasi dapat dilakukan secara berkala untuk memantau kemajuan dan memperbaiki strategi jika diperlukan

3.3.4 Rencana Strategi

Pengertian

Rencana strategi adalah langkah-langkah konkret yang akan dilakukan oleh lembaga pendidikan untuk mencapai

tujuan yang telah ditetapkan. Rencana strategi yang baik harus disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan masyarakat, serta harus dapat diimplementasikan dengan efektif. Menurut Husein, M. A., & Mulyadi (2020), rencana strategi yang baik harus meliputi aspek-aspek penting seperti pengembangan kurikulum, pengelolaan sumber daya manusia, dan penguatan hubungan dengan masyarakat

Proses Perumusan

Proses perumusan misi merupakan tahapan penting dalam mengembangkan suatu organisasi, termasuk madrasah atau sekolah. Misi yang baik dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan jangka pendek maupun jangka panjang. Proses perumusan misi dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut: 1). Menganalisis tujuan organisasi dan konteks lingkungan. 2). Melibatkan stakeholder organisasi, seperti guru, murid, orang tua, dan masyarakat sekitar. 3). Mengidentifikasi peran dan tanggung jawab organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. 4). Merumuskan misi secara jelas dan mudah dipahami oleh seluruh stakeholder organisasi. 5). Menyusun strategi untuk mencapai misi yang telah ditetapkan.

Langkah-langkah tersebut harus dilakukan secara sistematis dan melibatkan banyak pihak, sehingga misi yang dihasilkan dapat menjadi panduan bagi seluruh anggota organisasi dalam mencapai tujuan bersama.

3.4 Implementasi dan Evaluasi

Monitoring dan evaluasi (M&E) adalah proses penting dalam implementasi rencana strategi. Tujuannya adalah untuk memastikan bahwa strategi yang ditetapkan dijalankan secara efektif dan efisien, serta mencapai hasil yang diharapkan. Proses M&E meliputi pengumpulan data terkait implementasi rencana strategi, pengukuran kinerja, evaluasi terhadap hasil, dan penyesuaian yang diperlukan. Dalam hal ini, stakeholder

organisasi, termasuk guru, staf, siswa, dan orang tua dapat memberikan masukan dan umpan balik yang berguna untuk perbaikan strategi dan pelaksanaannya.

Ada beberapa hal yang harus dipertimbangkan dalam melakukan monitoring dan evaluasi, yaitu: 1). Menentukan indikator kinerja: Indikator kinerja harus ditentukan dan diukur secara teratur untuk memastikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. 2). Membuat sistem pengukuran: Sistem pengukuran kinerja harus dibuat agar data dapat dikumpulkan dan dievaluasi dengan mudah. 3). Menganalisis data: Data yang dikumpulkan harus dianalisis dengan cermat untuk menentukan sejauh mana strategi berhasil dicapai. 4). Menerapkan tindakan perbaikan: Jika ditemukan kekurangan atau masalah dalam implementasi strategi, maka harus diambil tindakan perbaikan yang sesuai untuk memperbaiki hasil. Dan 5). Menerapkan pembelajaran: Pelajaran yang didapat dari proses M&E harus diterapkan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi (Mikulskis and Meier, 2015).

Dalam melakukan proses monitoring dan evaluasi, terdapat beberapa metode yang dapat digunakan seperti wawancara, survei, observasi, dan analisis dokumen. Pemilihan metode harus disesuaikan dengan tujuan, sumber daya, dan karakteristik organisasi.

3.4.1. Implementasi

Tahapan Implementasi

Tahapan implementasi strategi yang efektif dapat berbeda-beda tergantung pada organisasi atau konteks tertentu, namun secara umum dapat mencakup beberapa tahapan berikut (Rasyid, Hamid and Setyawan, 2020): **Pertama:** Persiapan implementasi strategi yang efektif sangat penting untuk keberhasilan implementasi. Faktor-faktor yang perlu dipersiapkan termasuk komunikasi efektif, rencana aksi yang jelas, tim yang solid, sumber daya yang memadai, dan pengembangan sistem dan prosedur. **Kedua:** Peluncuran

implementasi strategi adalah tahap penting dalam implementasi yang efektif. Faktor-faktor yang perlu diperhatikan termasuk komunikasi yang jelas dan efektif, pemetaan tugas, pengaturan jadwal, pengaturan sumber daya, dan pemantauan serta pengendalian.

Ketiga: Setelah persiapan dan peluncuran, langkah selanjutnya dalam implementasi strategi yang efektif adalah pelaksanaan. Pada tahap ini, rencana aksi dijalankan sesuai jadwal. Beberapa langkah penting dalam pelaksanaan strategi termasuk melibatkan stakeholder, memastikan kesiapan sumber daya, komunikasi efektif, pengendalian, dan monitoring serta evaluasi. **Keempat:** Pada tahap implementasi strategi yang efektif, pemantauan sangat penting untuk memastikan strategi berjalan sesuai rencana dan mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam pemantauan, perlu dilakukan pengukuran kinerja, analisis kesenjangan, perbaikan, komunikasi hasil, dan pembuatan laporan.

Kelima: Tahap evaluasi dalam implementasi strategi bertujuan untuk mengevaluasi hasil implementasi, mengukur keberhasilan mencapai tujuan, dan meningkatkan strategi. Evaluasi melibatkan pengumpulan data, analisis data, evaluasi keberhasilan, evaluasi proses, dan penyusunan rekomendasi perbaikan. **Keenam:** Tahap perbaikan pada implementasi strategi yang efektif merupakan tahap penting untuk memastikan kesuksesan implementasi. Evaluasi hasil implementasi dilakukan untuk menentukan penyesuaian atau perbaikan strategi, termasuk tujuan, tindakan, dan sumber daya.

Pelaksanaan Implementasi

Pelaksanaan implementasi adalah tahap penting dalam proses implementasi strategi yang efektif. Pada tahap ini, strategi yang telah dirumuskan dan direncanakan pada tahap sebelumnya mulai dijalankan dalam praktik di lapangan.

Beberapa hal yang perlu diperhatikan dalam pelaksanaan implementasi adalah sebagai berikut: **Pertama:** Penetapan prioritas tindakan merupakan langkah penting dalam implementasi strategi yang efektif untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya. **Kedua:** Mengalokasikan sumber daya merupakan tahapan penting dalam implementasi strategi yang efektif. Langkah-langkah yang dapat dilakukan dalam mengalokasikan sumber daya meliputi menganalisis kebutuhan sumber daya, menetapkan prioritas penggunaan sumber daya, mengalokasikan sumber daya secara proporsional, dan memantau penggunaan sumber daya secara berkala.

Ketiga: Dalam tahap implementasi, penting untuk melakukan pengorganisasian personel atau tenaga kerja secara tepat. Hal ini melibatkan menetapkan tugas dan tanggung jawab dengan jelas, mengatur struktur organisasi yang jelas, menetapkan proses pengambilan keputusan yang jelas, melaksanakan pelatihan dan pengembangan, serta memastikan keterlibatan anggota tim.

Keempat: Pengelolaan keuangan dalam implementasi strategi sangat penting karena menentukan kelangsungan dan keberhasilan strategi tersebut. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan keuangan pada tahap implementasi strategi meliputi: pengalokasian anggaran yang tepat, monitoring dan pengendalian pengeluaran, pelaporan keuangan yang berkala, pengendalian biaya, dan pemantauan penghasilan.

Kelima: Pelaporan dan komunikasi yang efektif adalah faktor penting dalam implementasi strategi yang berhasil. Dalam pelaporan, informasi tentang kemajuan implementasi harus disampaikan secara teratur kepada semua pihak terkait, termasuk pemangku kepentingan eksternal.

Keenam: Evaluasi dan pemantauan adalah tahap penting dalam implementasi strategi yang efektif. Tujuannya adalah mengevaluasi pencapaian target dan tujuan yang telah

ditetapkan, serta mengidentifikasi kekurangan yang perlu diperbaiki di masa depan.

Evaluasi dan pemantauan harus dilakukan secara terus-menerus dalam implementasi strategi untuk memastikan keefektifan dan pencapaian target. Jika terdapat kelemahan atau masalah, harus diidentifikasi dan diambil tindakan perbaikan yang diperlukan

3.4.2. Evaluasi

Evaluasi adalah proses pengumpulan dan analisis data untuk mengevaluasi kinerja, keefektifan, dan keberhasilan suatu program atau kegiatan dengan tujuan untuk membuat keputusan yang lebih baik dan memperbaiki program atau kegiatan tersebut (Saphier, Repetto and Capobianco, 2017). Evaluasi dapat membantu untuk mengukur sejauh mana suatu program atau kegiatan mencapai tujuannya, memperbaiki proses pelaksanaan, dan meningkatkan hasil yang diharapkan. Evaluasi dapat membantu pengambil keputusan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dari suatu program atau kebijakan, dan memberikan informasi yang diperlukan untuk membuat perubahan atau perbaikan yang diperlukan.

Istilah evaluasi berbeda dengan istilah penilaian. Evaluasi digunakan dalam konteks yang lebih luas dan dapat dilaksanakan baik secara eksternal atau internal, sedangkan penilaian digunakan dalam konteks yang lebih sempit dan biasanya dilaksanakan secara internal, yakni oleh orang yang menjadi bagian suatu sistem. Persamaan kedua hal ini sama-sama menentukan keberadaan nilai, baik buruk, efektif dan tidak efektifnya objek yang di evaluasi. Perbedaannya terletak pada ruang lingkupnya, penilaian terfokus pada kinerja tertentu dan evaluasi menjangkau kinerja yang lebih luas (Prasetyo and Husaini, 2021).

Dalam konteks pendidikan, evaluasi sering digunakan untuk menilai kinerja siswa, guru, maupun institusi pendidikan. Evaluasi dapat membantu dalam memperbaiki

kualitas pendidikan dan meningkatkan hasil belajar siswa. Selain itu, evaluasi juga dapat digunakan untuk mengevaluasi efektivitas program atau kebijakan pendidikan yang telah diimplementasikan untuk meningkatkan mutu pendidikan secara keseluruhan.

Tahapan Evaluasi

Evaluasi strategi adalah tahap akhir dalam manajemen strategis. Manajer sangat membutuhkan untuk tahu kapan strategi tertentu tidak bekerja dengan baik. Evaluasi strategi adalah alat utama untuk memperoleh informasi ini (Adilah *et al.*, 2021). Hal tersebut dapat dilakukan dengan penilaian atau melakukan proses evaluasi strategi.

Tahapan evaluasi menurut Arikunto (2013) meliputi: **Pertama:** Penentuan sasaran evaluasi adalah langkah penting dalam evaluasi visi, misi, tujuan, dan rencana strategi lembaga pendidikan. **Kedua:** Dalam menentukan indikator evaluasi dengan memperhatikan hal-hal berikut: hubungannya dengan sasaran evaluasi, spesifik dan terperinci, relevan dengan lembaga pendidikan yang dievaluasi, akurat & valid, dapat diukur dengan mudah dan efisien, serta memotivasi pengelola dan stakeholder untuk mencapai sasaran evaluasi.

Ketiga: Penentuan instrumen evaluasi penting dalam evaluasi visi, misi, tujuan, dan rencana strategi lembaga pendidikan. Pemilihan instrumen evaluasi harus didasarkan pada sasaran evaluasi dan indikator evaluasi yang telah ditentukan sebelumnya. Pertimbangkan juga faktor-faktor seperti kemudahan penggunaan, waktu yang dibutuhkan, dan kemampuan penggunaan oleh evaluator atau peneliti.

Tahapan Evaluasi

Tahap evaluasi dalam perumusan evaluasi visi, misi, tujuan, dan rencana strategi lembaga pendidikan Islam melibatkan pengumpulan data evaluasi yang akurat dan efektif. Data tersebut dikumpulkan dengan menggunakan instrumen evaluasi yang telah ditentukan sebelumnya, seperti

kuesioner, wawancara, observasi, dan dokumen terkait. Proses pengumpulan data harus sistematis dan terstruktur untuk menghasilkan data yang valid dan reliabel.

Evaluasi harus mempertimbangkan berbagai aspek, termasuk kecocokan instrumen dengan tujuan evaluasi, pemilihan sampel yang representatif, serta keakuratan dan konsistensi pengukuran. Konteks lembaga pendidikan Islam, seperti kondisi sosial, budaya, dan ekonomi masyarakat sekitar, juga perlu diperhatikan dalam evaluasi.

Penyusunan rekomendasi evaluasi didasarkan pada hasil analisis data evaluasi dan kesimpulan evaluasi. Rekomendasi harus fokus pada perbaikan kinerja, memperhatikan prioritas, terukur, realistis, dan melibatkan kolaborasi dengan seluruh stakeholders. Rekomendasi juga harus mempertimbangkan sumber daya yang dimiliki oleh lembaga pendidikan Islam agar dapat diimplementasikan secara efektif.

Dengan menyusun rekomendasi evaluasi yang realistis dan terukur, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kinerjanya dan mencapai visi, misi, dan tujuannya dengan lebih efektif.

Evaluasi Visi, Misi, Tujuan, dan Rencana Strategi

Evaluasi Visi, Misi, Tujuan, dan Rencana Strategi adalah proses penilaian yang dilakukan dalam lembaga pendidikan untuk mengukur keberhasilan dan relevansi elemen-elemen tersebut. Evaluasi Visi melibatkan penilaian terhadap pencapaian visi lembaga dan relevansinya dengan kondisi saat ini. Evaluasi Misi melibatkan penilaian terhadap keefektifan langkah-langkah yang diambil dalam menjalankan misi lembaga. Evaluasi Tujuan melibatkan penilaian terhadap pencapaian tujuan lembaga baik dalam kuantitas maupun kualitas. Evaluasi Rencana Strategi melibatkan penilaian terhadap keefektifan strategi yang telah diimplementasikan. Dalam evaluasi ini, metode dan alat evaluasi seperti survei, observasi, wawancara, dan analisis data digunakan. Evaluasi ini membantu lembaga pendidikan mengidentifikasi kekuatan,

kelemahan, peluang, dan tantangan, serta melakukan perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan yang ditetapkan.

Dalam melakukan evaluasi terhadap Visi, Misi, Tujuan, dan Rencana Strategi, lembaga pendidikan perlu menggunakan metode dan alat evaluasi yang tepat, seperti survei, observasi, wawancara, dan analisis data. Evaluasi tersebut dapat membantu lembaga pendidikan dalam mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan tantangan yang ada, serta melakukan perbaikan dan penyesuaian yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan yang lebih baik dalam mencapai tujuan-tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

3.5 Kesimpulan

Dalam pengelolaan pendidikan yang efektif, perumusan visi, misi, tujuan, dan rencana strategi adalah langkah penting. Visi dan misi memberikan arah dan tujuan jangka panjang lembaga pendidikan, sementara tujuan dan rencana strategi menjadi panduan dalam mencapai visi dan misi tersebut. Evaluasi visi, misi, tujuan, dan rencana strategi diperlukan untuk menilai keberhasilan, relevansi, dan efektivitas lembaga pendidikan.

Proses perumusan visi, misi, tujuan, dan rencana strategi melibatkan analisis situasi dan lingkungan, partisipasi stakeholder, serta identifikasi peran dan tanggung jawab lembaga. Proses ini juga mencakup pengembangan strategi, penyusunan rencana aksi, alokasi sumber daya, serta pemantauan dan evaluasi yang berkelanjutan.

Untuk menghadapi tantangan ini, saran yang dapat diterapkan meliputi peningkatan komunikasi dan kerjasama antara stakeholder, partisipasi masyarakat dalam proses perumusan visi, misi, tujuan, dan rencana strategi, serta pengembangan kurikulum yang relevan dengan nilai-nilai keagamaan.

Secara keseluruhan, perumusan dan evaluasi visi, misi, tujuan, dan rencana strategi lembaga pendidikan Islam memiliki peran penting dalam memastikan fokus, relevansi, dan keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan.

Adapun saran yang dapat diberikan terkait dengan perumusan dan evaluasi visi, misi, tujuan, dan rencana strategi dalam lembaga pendidikan Islam: Melibatkan semua stakeholde, Mengadopsi pendekatan partisipatif, membuat rencana strategi yang jelas dan terukur, melakukan evaluasi berkala, Berfokus pada pengembangan karakter, gunakan teknologi secara efektif, kolaborasi dengan lembaga pendidikan lainnya, dan mengadopsi pendekatan inklusif.

Saran-saran ini diharapkan dapat membantu lembaga pendidikan Islam dalam memperbaiki dan meningkatkan kualitas pendidikan yang disediakan, serta mencapai tujuan visi, misi, dan rencana strategi yang telah ditetapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2017) 'Pengembangan Kurikulum di Madrasah: Perspektif Manajemen Pendidikan Islam', *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan Islam*, 3(1), pp. 38–50. Available at: <https://doi.org/10.15642/jppi.2017.3.1.38-50>.
- Adilah, H.G. *et al.* (2021) 'Manajemen Strategik Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah', *Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 6(1), pp. 87–94. Available at: <https://doi.org/10.15575/ISEMA.V6I1.11037>.
- Al-Qawasmi, A., Al-Qutop, M.K. and Al-Naser, A. (2018) 'The impact of strategic planning on the performance of private universities in Jordan: An empirical study', *Journal of Education and Practice*, 9(20), pp. 100–110.
- Arikunto, S. (2013) *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan (Edisi Revisi)*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamid, M.A., Arifin, Z. and Susilawati, T. (2019) 'The Role of Vision, Mission, and Program Quality in Improving the Performance of Private Universities in South Sumatra', *Journal of Education and Practice*, 10(5), pp. 28–36.
- Handayani, S. (2020) 'Misi Pendidikan Tinggi di Era Disrupsi: Analisis Isi Pernyataan Misi Perguruan Tinggi Negeri di Jawa Tengah', *Jurnal Kebijakan dan Pengembangan Pendidikan*, 8(1), pp. 33–41. Available at: <https://doi.org/10.30870/jkpp.v8i1.10496>.
- Hassan, A. (2016) 'Vision, Mission, and Quality Standards: the First Step towards Success', *International Journal of Educational Excellence*, 2(2), pp. 59–66. Available at: <https://doi.org/10.18502/ijee.v2i2.238>.

- Husein, M. A., & Mulyadi, M. (2020) 'Model Manajemen Berbasis Sekolah pada Madrasah Tsanawiyah', *Jurnal Pendidikan: Teori, Penelitian, dan Pengembangan*, 5(9), pp. 1252–1262. Available at: <https://doi.org/10.17977/jptpp.v5i9.13230>.
- Kurniawan, R.Y. and Arifin, Z. (2021) 'The Effect of Emotional Intelligence, Motivation, and Satisfaction on Employee Performance: A Case Study at Bank Syariah Mandiri', *Journal of Islamic Marketing*, 12(2), pp. 491–505.
- Mikulskis, D. and Meier, G. (2015) 'Monitoring and evaluation of strategy implementation: a methodology proposal', *Procedia Economics and Finance*, 27, pp. 442–449.
- Nasution, M. (2019) 'Visi, Misi, Tujuan, dan Sasaran Pendidikan Nasional', *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 25(2), pp. 224–232.
- Prasetyo, M.A.M. and Husaini, H. (2021) 'Efektivitas Pengelolaan Mutu Dosen Perguruan Tinggi Agama Islam Negeri', *IMPROVEMENT Jurnal Ilmiah Untuk Peningkatan Mutu Manajemen Pendidikan*, 8(1), pp. 29–39. Available at: <https://doi.org/10.21009/Improvement.081.03>.
- Rasyid, M., Hamid, S. and Setyawan, E. (2020) 'Implementasi Rencana Strategis Dalam Meningkatkan Kinerja Perguruan Tinggi Swasta', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 80(1), pp. 103–110.
- Rusilowati, A. (2017) 'Analisis Penerapan Manajemen Strategi Pendidikan di SMK Negeri 2 Purwokerto', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), pp. 170–176. Available at: <https://doi.org/10.24269/jmp.v9i2.1035>.
- Saphier, J., Repetto, J. and Capobianco, B.M. (2017) *The evaluator's toolbox: Developing and implementing a comprehensive evaluation plan*. New York, NY: Guilford Press.

- Saripudin, D. and Fatahillah, F. (2020) 'Analisis Pengembangan Rencana Strategis pada Lembaga Pendidikan', *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), pp. 1–14.
- Sulistyowati, E. (2021) 'Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru di Sekolah Dasar', *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 4(1), pp. 43–50. Available at: <https://doi.org/10.1017/cbo9781107415324.004>.
- Syukri, M. (2018) 'Peran Visi, Misi, Tujuan, dan Rencana Strategis dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga Pendidikan Islam', *Al-Murabbi: Jurnal Pendidikan dan Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), pp. 28–38. Available at: <https://doi.org/10.24252/am.v3i1.5669>.
- Tanti, E. (2019) 'Perumusan Visi, Misi, Tujuan, dan Rencana Strategis pada Madrasah', *Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2), pp. 198–214. Available at: <https://doi.org/10.15575/jpi.v8i2.4167>.
- Taufik, A., & Nusantara, I. (2019) 'Analisis SWOT dalam Perumusan Tujuan Organisasi (Studi Kasus di PT. Pusri Palembang)', *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 67(1), pp. 21–28. Available at: <https://doi.org/10.20473/jab.V67I12019.21-28>.
- Tilaar, H.A.R. (2006) 'Visi Pendidikan Nasional di Era Globalisasi: Tantangan dan Peluang', *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(1), pp. 1–13. Available at: <https://doi.org/10.23887/jpi-undiksha.v1i1.361>.

BAB 4

MANAJEMEN PERENCANAAN PROGRAM PENDIDIKAN

Oleh Muhammad Ihsan Dacholfany

Pada kenyataannya sekarang ini sulit dipungkiri bahwa manajemen perencanaan pendidikan di suatu lembaga pendidikan masih sangat rendah seperti contoh manajemen perencanaan sarana prasarana yang mendukung aktifitas belajar mengajar, adanya pengaruh lingkungan dan demografis yang kurang mendukung, rendahnya mutu tenaga pendidikan dan kependidikan, masih rendahnya kesejahteraan tenaga pendidikan, biaya pendidikan yang cukup mahal, minimnya prestasi pelajar sampai dengan kurangnya kesempatan belajar secara merata bahkan sedikitnya relevansi pendidikan dengan kesempatan kerja sehingga ini sangat berpengaruh pada efektifitas implementasi mutu pendidikan dan perlu disadari bahwa manajemen perencanaan program pendidikan yang tujuan akhirnya yaitu untuk meningkatkan mutu, di antaranya daya saing bagi *output* (lulusan) dengan indikator adanya kemampuan sosial siswa/lulusan yang tinggi baik intelektual maupun keterampilan serta spiritual peserta didik. Dalam mencapai hasil tersebut, implementasi manajemen perencanaan pendidikan di dalam lembaga pendidikan penting dilaksanakan secara maksimal. Dengan menggunakan semua entitas mutu yang ada dalam lembaga pendidikan maka pendidikan akan berjalan dengan baik sesuai dengan target dan harapan yang diinginkan. Implementasi manajemen perencanaan pendidikan di lembaga pendidikan memang tidak mudah untuk dilaksanakan, tentu ada hambatan dalam budaya

kerja, kinerja tenaga pendidikan maupun tenaga kependidikan serta staf yang sangat berpengaruh, selain lingkungan dan dukungan keluarga dan pemerintah, selain itu di dalam tahapan manajemen perencanaan pendidikan mestinya daling integrasi, kolaborasi di antaranya fungsi perencanaan dalam cakupan pendidikan yaitu memahami problem manajemen perencanaan pendidikan sampai dengan mengevaluasi dengan mempertimbangkan sumber daya manusia dan sumber daya alam yang ada sambil menganalisa aspek peluang dan tantangan, kekuatan dan kelemahan untuk mencapai harapan yang diinginkan.

4.1 MANAJEMEN PERENCANAAN PENDIDIKAN

Dalam manajemen, perencanaan merupakan proses mendefinisikan tujuan dari suatu organisasi, dalam hal ini di bidang pendidikan, dalam melaksanakan cara atau strategi dalam usaha menuju harapan atau tujuan yang diinginkan dan mengembangkan rencana program kerja organisasi, dengan demikian perencanaan merupakan proses yang urgen dari semua fungsi manajemen sebab tanpa perencanaan, maka fungsi-fungsi lain tidak dapat terlaksana dengan baik, oleh sebab itu perencanaan adalah:

1. Proses membandingkan, menilai, dan memilih alternatif yang baik dari kegiatan yang dilakukan dalam rangka mencapai tujuan bersama.
2. Pengambilan keputusan untuk memilih berbagai kemungkinan yang ada.
3. Suatu proses yang rasional dengan menggunakan fakta masa lalu dan dugaan masa depan untuk menggambarkan perkiraan masa yang akan datang. (Andri Feriyanto dan Endang Shyta Triana, 2015:13)

Perencanaan adalah hal yang sangat urgen dalam manajemen khususnya di bidang pendidikan, sebagai makhluk yang diciptakan sang Khaliq, harus berikhtiar atau berusaha semaksimal mungkin dalam melakukan aktifitas dan mencapai harapan atau cita-cita yang diinginkan, untuk di masa yang akan datang, sebagaimana dalam surat QS. Al-Hasyr Ayat 18 yang maksudnya adalah hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok, langkah seribu harus dimulai dari kaki yang pertama, Manusia tidak boleh berputus asa dengan kondisi yang ada dan masa depan yang belum pasti tetapi berusaha menciptakan masa depan itu menjadi lebih baik. Dengan demikian landasan dasar perencanaan yaitu ikhtiar manusia dalam memilih pilihan alternatif masa depan yang diinginkan dengan cara secara tekun dan Istiqomah berikhtiar untuk mencapai masa depan yang dipilihnya, dalam hal ini manajemen yang akan diimplementasikan dalam bentuk kegiatan atau perilaku, seperti apa, bagaimana untuk dapat dikelola dengan harapannya dari apa yang menjadi perencanaan suatu program atau rencana itu akan dapat diaktualisasikan dengan tepat dan sempurna dan sesuai yang diinginkan.

Dalam manajemen pendidikan dibutuhkan suatu perencanaan yang tertib dan terarah dalam mencapai target yang diinginkan, dengan demikian suatu lembaga pendidikan memerlukan manajemen. Inti dari manajemen adalah perencanaan, tanpa adanya perencanaan yang baik atau tidak tepat bahkan salah dalam merencanakan sesuatu tentunya akan berakibat fatal dan tidak terlaksana apa yang harus menjadi sesuatu yang dalam keberlangsungan di suatu lembaga pendidikan.

Sebagaimana Ramayulis (U. Saefullah, 2008: 271) mengatakan bahwa dalam manajemen pendidikan, perencanaan meliputi:

1. Penentuan prioritas agar pelaksanaan pendidikan berjalan efektif, prioritas kebutuhan agar melibatkan

seluruh komponen yang terlibat dalam proses pendidikan, masyarakat, bahkan murid.

2. Penetapan tujuan sebagai garis pengarah dan sebagai evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil pendidikan.
3. Formulasi prosedur sebagai tahap-tahap rencana tindakan.
4. Penyerahan tanggung jawab kepada individu dan kelompok-kelompok kerja.

Perencanaan memegang peranan penting dalam organisasi sebab akan menjadi penentu sekaligus arah terhadap tujuan yang ingin dicapai. Dalam bahasa Inggris perencanaan disebut *planning* yang berasal dari kata *Plan* yang berarti rencana, rancangan, maksud, dan niat. Perencanaan adalah proses kegiatan yang berkaitan dengan usaha merumuskan program yang di dalamnya memuat segala sesuatu yang dilaksanakan, penentuan tujuan, kebijaksanaan, arah yang akan ditempuh, prosedur dan metode yang akan diikuti dalam usaha pencapaian tujuan. (U.Saefullah, 2014:211)

Manajemen Perencanaan Pendidikan pada hakikatnya adalah proses pengambilan keputusan atas sejumlah alternatif (pilihan) mengenai sasaran dan cara-cara yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang guna mencapai tujuan yang dikehendaki serta pemantauan dan penilaiannya atas hasil pelaksanaannya, yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan dalam proses transinternalisasi pengetahuan dan nilai kepada peserta didik melalui upaya pengajaran, pembiasaan, bimbingan, pengasuhan, pengawasan, dan pengembangan potensinya, guna mencapai keselarasan dan kesempurnaan hidup dunia dan akhirat. Proses ialah hubungan tiga kegiatan yang berurutan, yaitu menilai situasi dan kondisi yang diinginkan (yang akan datang), dan menentukan apa saja yang perlu dilakukan untuk mencapai keadaan yang diinginkan.

Dari definisi ini perencanaan mengandung unsur-unsur (1) sejumlah kegiatan yang ditetapkan sebelumnya, (2) adanya proses, (3) hasil yang ingin dicapai, dan (4) menyangkut masa depan dalam waktu tertentu.

Perencanaan tidak dapat dilepaskan dari unsur pelaksanaan dan pengawasan termasuk pemantauan, penilaian dan pelaporan. Pengawasan diperlukan dalam perencanaan agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan. Pengawasan dalam perencanaan dapat dilakukan secara preventif dan represif. Pengawasan preventif merupakan pengawasan yang melekat dengan perencanaannya, sedangkan pengawasan represif merupakan pengawasan fungsional atas pelaksanaan rencana, baik yang dilakukan secara internal maupun secara eksternal oleh aparat pengawasan yang ditugasi. Fungsi Perencanaan Pendidikan,

Adapun fungsi manajemen perencanaan pendidikan adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai pedoman pelaksanaan dan pengendalian
- b. Menghindari pemborosan sumber daya
- c. Upaya untuk memenuhi kita mengetahui tujuan-tujuan yang kan kita capai dapat memudahkan kegiatan accountability kelembagaan.
- d. Perencanaan meliputi usaha untuk menetapkan tujuan atau memformulasikan tujuan yang dipilih untuk dicapai.
- e. Dengan adanya perencanaan maka memungkinkan untuk mengidentifikasikan hambatan-hambatan yang akan mungkin timbul dalam usaha mencapai tujuan.

Prinsip-prinsip Manajemen Perencanaan Pendidikan
Perencanaan pendidikan mengenal prinsip-prinsip yang perlu menjadi pegangan baik dalam proses penyusunan rancangan maupun dalam proses implementasinya. Prinsip-prinsip perencanaan pendidikan yaitu:

- a. Manajemen Perencanaan itu fleksibel, dalam arti tidak kaku tapi dinamis serta responsive terhadap tuntutan masyarakat terhadap pendidikan.
- b. Manajemen Perencanaan harus bersifat komprehensif dan ilmiah, dalam arti mencakup seluruh aspek esensial pendidikan dan disusun secara sistematis dengan menggunakan prinsip dan konsep keilmuan.
- c. Manajemen Perencanaan pendidikan harus didasarkan pada efektif dan efisien,
- d. Manajemen Perencanaan pendidikan harus memperhitungkan semua sumber-sumber yang ada atau yang dapat diadakan
- e. Manajemen Perencanaan pendidikan harus dibantu oleh organisasi administrasi yang efisien dan data yang dapat diandalkan.

Berdasarkan penejelasan di atas,bahwa tujuan atau orientasi ke arah sasaran merupakan landasan untuk membedakan antara planningdengan spekulasi yang sekedar dibuat secara serampangan. Sebagai suatu ciri utama dari langkah tindakan eksekutif pada semua tingkat lembaga pendidikan,planningmerupakan suatu proses intelektual yang menyangut berbagai tingkat jalan pemikiran yang kreatif dan pemanfaatan secara imajinatifatas dari variabel-variael yang ada.Planningmemungkinkan pada administrator untuk meramalkan kemungkin akibat yang timbul dari berbagai kekuatan, sehingga ia bisa mempengaruhi dan sedikit banyak mengontrol arah terjadinyaaperubahan yang dikehendaki.

Manajemen Perencanaan adalah sesuatu yang penting sebelum melakukan sesuatu yang lain. Perencanaan dianggap penting sebab akan menjadi penentu dan sekaligus memberi arah terhadap tujuan yang ingin dicapai. Dengan demikian suatu kerja akan berantakan dan tidak terarah jika tidak ada

perencanaan yang matang, perencanaan yang matang dan disusun dengan baik akan memberi pengaruh terhadap ketercapaian tujuan.

Penjelasan ini makin menguatkan alasan akan posisi strategis perencanaan dalam sebuah lembaga dalam perencanaan merupakan proses yang dikerjakan oleh seseorang manajer dalam usahanya untuk mengarahkan segala kegiatan untuk meraih tujuan. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat dipahami perencanaan menentukan berhasil tidaknya suatu program, program yang tidak melalui perencanaan yang baik cenderung gagal. Dalam arti kegiatan sekecil dan sebesar apapun jika tanpa ada perencanaan kemungkinan besar berpeluang untuk gagal. Hal tersebut juga berlaku dalam sebuah lembaga, seperti lembaga pendidikan, lebih khusus lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan yang tidak mempunyai perencanaan yang baik akan mengalami kegagalan.

Hal ini tentunya makin memperjelas posisi perencanaan dalam sebuah lembaga. Untuk memperlancar jalannya sebuah lembaga diperlukan perencanaan, dengan perencanaan akan mengarahkan lembaga tersebut menuju tujuan yang tepat dan benar menurut tujuan lembaga itu sendiri. Artinya perencanaan memberi arah bagi ketercapaian tujuan sebuah sistem, sebab pada dasarnya sistem akan berjalan dengan baik jika ada perencanaan yang matang. Manajemen Perencanaan dianggap matang dan baik jika memenuhi persyaratan dan unsur-unsur dalam perencanaan itu sendiri.

4.2 Perencanaan Pendidikan

Perencanaan Pendidikan, merupakan suatu proses yang mempersiapkan seperangkat alternative keputusan bagi kegiatan masa depan yang diarahkan kepadapencapaian tujuan dengan usaha yang optimal dan mempertimbangkan kenyataan-kenyataan yang ada di bidang ekonomi, sosial

budaya serta menyeluruh suatu Negara. Perencanaan Pendidikan merupakan suatu usaha melihat ke masa depan ke masa depan dalam hal menentukan kebijaksanaan prioritas, dan biaya pendidikan yang mempertimbangkan kenyataan kegiatan yang ada dalam bidang ekonomi, sosial, dan politik untuk mengembangkan potensi sistem pendidikan nasional memenuhi kebutuhan bangsa dan anak didik yang dilayani oleh sistem tersebut. Perencanaan Pendidikan merupakan suatu proses mempersiapkan seperangkat keputusan untuk kegiatan-kegiatan di masa depan yang diarahkan untuk mencapai tujuantujuan dengan cara-cara optimal untuk pembangunan ekonomi dan social secara menyeluruh dari suatu Negara. Jadi, definisi perencanaan pendidikan apabila disimpulkan dari beberapa pendapat tersebut, adalah suatu proses intelektual yang berkesinambungan dalam menganalisis, merumuskan, dan menimbang serta memutuskan dengan keputusan yang diambil harus mempunyai konsistensi internal yang berhubungan secara sistematis dengan keputusan-keputusan lain, baik dalam bidangbidang itu sendiri maupun dalam bidang-bidang lain dalam pembangunan, dan tidak ada batas waktu untuk satu jenis kegiatan, serta tidak harus selalu satu kegiatan mendahului dan didahului oleh kegiatan lain. Dengan demikian perencanaan adalah usaha untuk menggali siapa yang bertanggungjawab terhadap berbagai aktifitas tertentu untuk mencapai tujuan bersama. Aktifitas tersebutkan tergambar dalam sebuah perencanaan yang matang dan komprehensif. Di sisi lain, perencanaan dapat dikatakan sebagai usaha mencari penanggung jawab terhadap berbagai rumusan kebijakan untuk dilaksanakan bersama sesuai dengan bidang masing-masing (Uno, 2007).

4.3 Komponen Manajemen Perencanaan Pendidikan

Sungguhnya secara konsepsional, manajemen perencanaan pendidikan itu sangat ditentukan oleh sifat, cara, dan cara dalam mengambil keputusan, sehingga ada beberapa yang harus beberapa komponen yang berperan di dalamnya, diantaranya komponen-komponen yang menjadi bahan acuan di dalam proses ini, antara lain:

1. Strategi yang digunakan dalam mengambil kebijakan secara operasional agar dapat terlaksananya perencanaan manajemen pendidikan tersebut.
2. Tujuan daripada pembangunan nasional bangsa yang akan mengambil kebijakan Nasional di bidang pendidikan.

Dengan demikian dalam penentuan kebijakan sampai kepada pelaksanaan perencanaan manajemen pendidikan, ada beberapa masalah yang mesti diperhatikan, adalah: siapa yang menentukan keputusan, siapakah orang yang berkuasa dalam hal ini, dan faktor-faktor yang mesti diperhatikan dalam pengambilan suatu keputusan. Terutama dalam hal pemegang kekuasaan sebagai sumber lahirnya keputusan, perlu memperoleh perhatian, misalnya mengenai sistem manajemen pendidikan, ditugaskan kepada siapa, sehingga harapan yang diinginkan dapat tercapai. Hal ini dapat diketahui melalui *output* atau hasil sistem dari pelaksanaan perencanaan pendidikan itu sendiri adalah dokumen manajemen rencana pendidikan. Manajemen Perencanaan pendidikan adalah bagaimana pemerintah, dinas ataupun sekolah dapat melakukan merencanakan melihat kebutuhan akan sekolah, ruang kelas, dan standar guru di masyarakat yang di dasarkan pada pemenuhan standar minimal pendidikan (Achmad, 2016). Sehingga dapat diketahui masalah yang terkandung perencanaan pendidikan sehingga memiliki suatu konsep kebijakan dan keputusan yang akan dikerjakan di waktu yang akan datang.

4.4 Model-model Manajemen Perencanaan Pendidikan

Beberapa model Manajemen perencanaan pendidikan yang patut diketahui, antara lain: 1. Model Perencanaan Komprehensif Model ini terutama digunakan untuk menganalisis perubahan-perubahan dalam sistem pendidikan secara keseluruhan. Di samping itu berfungsi sebagai suatu patokan dalam menjabarkan rencana-rencana yang lebih spesifik kearah tujuan-tujuan yang lebih luas. 2. Model Target Setting Model ini diperlukan dalam upaya melaksanakan proyeksi ataupun memperkirakan tingkat perkembangan dalam kurun waktu tertentu.

Dalam persiapannya dikenal: a. Model untuk menganalisis demografis dan proyeksi penduduk b. Model untuk memproyeksikan enrolment (jumlah siswa terdaftar) sekolah c. Model untuk memproyeksikan kebutuhan tenaga kerja. 3. Model Costing dan keefektifan biaya Model ini sering digunakan untuk menganalisis proyek-proyek dalam kriteria efisien dan efektifitas ekonomis. Dengan model ini dapat diketahui proyek yang paling fleksibel dan memberikan suatu perbandingan yang paling baik diantara proyek-proyek yang menjadi alternative penanggulangan masalah yang dihadapi. Penggunaan model ini dalam pendidikan didasarkan pada pertimbangan bahwa pendidikan itu tidak terlepas pada pertimbangan dari masalah pembiayaan. Dengan sejumlah biaya yang dikeluarkan selama proses pendidikan, diharapkan dalam kurun waktu tertentu dapat memberikan benefit tertentu. 4. Model PPBS PPBS (planning, programming, budgeting system) bermakna bahwa perencanaan, penyusunan program dan penganggaran dipandang sebagai suatu sistem yang tak terpisahkan satu sama lainnya. PPBS merupakan suatu proses yang komprehensif untuk pengambilan keputusan yang lebih efektif Dari keempat model perencanaan masing-masing memiliki keunggulan. Dalam pendidikan dasar model perencanaan komprehensif dan PPBS

akan lebih sesuai sebab didalamnya dapat terintegrasi dan bersifat menyeluruh di semua lingkup sekolah.

4.5 Fungsi Manajemen Perencanaan Pendidikan

Manajemen Perencanaan merupakan tindakan menetapkan terlebih dahulu apa yang akan dikerjakan, bagaimana mengerjakannya, apa yang harus dikerjakan dan siapa yang akan mengerjakannya. Perencanaan menentukan apa yang harus dicapai (menentukan waktu secara kualitatif), dan bila hal itu harus dicapai, dimana hal itu harus dicapai, bagaimana hal itu harus dicapai, siapa yang bertanggungjawab, mengapa hal itu harus dicapai. Pada dasarnya membuat perencanaan itu menyangkut 5 W+I H (*What, Who, Why, When, Where dan How*) yang secara singkatnya akan dijelaskan sebagai berikut: *What* :Apa yang harus dikerjakan *Why* :Mengapa pekerjaan itu harus dilakukan *Who* :Siapa yang akan mengerjakan *When* :Kapan pekerjaan tersebut dikerjakan *Where* :Dimana pekerjaan itu dilakukan *How* :Bagaimana cara mengerjakannya. (Gaspersz, 2003).

Untuk itulah dalam membuat sebuah perencanaan yang baik, seorang pemimpin harus benar-benar tanggap terhadap kondisi lingkungan sekitarnya dan bisa memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang mungkin muncul di masa yang akan datang. Memang tidak bisa dipungkiri bahwa dalam membuat perencanaan membutuhkan data dan informasi agar keputusan yang diambil tidak lepas kaitannya dengan masalah yang dihadapi pada masa yang akan datang. Sebab perencanaan adalah suatu keaktifan pimpinan untuk meramalkan keadaan yang akan datang dalam mencapai harapan, kondisi dan hasil yang akan datang (Asmani, 2009).

Berdasarkan pada pendapat tersebut, berdasarkan kurun waktunya sering kita kenal dengan perencanaan tahunan atau jangka pendek (kurang dari 5 tahun), rencana jangka menengah atau sedang (5-10 tahun) dan rencana

jangka panjang (di atas 10 tahun). Memang benar untuk membuat perencanaan yang baik seorang pemimpin harus mampu memprediksi jauh ke depan, kemungkinan-kemungkinan yang mungkin terjadi, baik itu kesalahan maupun kegagalan sehingga hasil yang dicapai akan sesuai dengan harapan. Untuk membuat Manajemen perencanaan yang baik harus memuat beberapa hal sebagai berikut:

1. Penjelasan dan perincian kegiatan yang dibutuhkan, sumber daya apa yang harus diperlukan dalam melaksanakan kegiatan tersebut agar apa yang menjadi tujuan bisa dihasilkan.
2. Penjelasan mengapa rencana itu harus dilakukan atau dikerjakan dan mengapa tujuan tertentu harus dicapai.
3. Penjelasan tentang lokasi secara fisik dimana dimana rencana tindakan harus dilakukan sehingga tersedia fasilitas sumber daya yang dibutuhkan.
4. Penjelasan tentang kapan dimulainya tindakan dan kapan kapan selesainya tindakan itu di setiap unit organisasinya dengan menggunakan standar waktu yang telah ditetapkan dalam unitnya.
5. Penjelasan tentang para petugas yang akan mengerjakan pekerjaannya baik mengenai kualitas dan kuantitas yang dikaitkan dengan standar mutu.
6. Penjelasan secara rinci tentang teknikteknik mengerjakan tindakan yang telah ditetapkan, sehingga tindakan yang dimaksud akan dapat dijalankan dengan benar (Wahjosumidjo, 2011).

4.6 Unsur-Unsur dan Syarat-Syarat Menyusun Manajemen Perencanaan Pendidikan

Perencanaan membutuhkan pemikiran yang mendalam dengan pemikiran yang mendalam akan membantu proses perencanaan yang akan buat. Pemikiran tersebut dilandasi dengan keikhlasan dan keinginan untuk merencanakan suatu sebuah perencanaan bersama. Lebih dari dalam proses perencanaan hendaknya memperhatikan pendapat dan aspirasi bersama, paling tidak dalam menyusun perencanaan pendidikan, termasuk perencanaan pendidikan perlu memperhatikan empat unsur :

1. tujuan hendaknya jelas, yang tercakup perumusan sasaran untuk mencari solusi dari problem yang ada.
2. menetapkan teknik pengumpulan dan pengolahan data.
3. berorientasi ke masa depan yang bersifat prediksi.
4. adanya kegiatan yang tersusun, terangkai untuk mencapai tujuan.

Keempat unsur tersebut mestinya menjadi perhatian bagi manajer sebelum menyusun perencanaan. Hal ini perlu sebab berhubungan dengan kualitas, efektifitas dan efesiensi dalam isi kebijakan yang tersusun dalam perencanaan. Selanjutnya selain memperhatikan unsur-unsur tersebut perlu diperhatikan syarat-syarat dalam menyusun perencanaan, adalah

1. Manajmen Perencanaan dalam lembaga pendidikan hendaknya memperhatikan dan didasarkan kepada tujuan yang jelas.
2. Manajemen perencanaan mestinya mengutamakan aspek kesederhanaan, realistis dan praktis.
3. Terinci dan memuat segala uraian, klasifikasi kegiatan dan rangkaian kegiatan sehingga memudahkan pelaksanaan serta memedomaninya.

4. Memperhatikan fleksibilitas sehingga mudah beradaptasi dengan keadaan, kebutuhan dan kondisi dan situasi. Kelima, menghindari duplikasi dalam pelaksanaannya.

Dari Penjelasan tersebut tersebut tergambar bahwa perencanaan dilakukan terlebih dahulu sebelum pelaksanaan, di sisi lain, perencanaan di susun berdasarkan prioritas, efektif dan efisien. Hal lain yang perlu mendapatkan perhatian adalah sebagai berikut:

1. Manajemen perencanaan pendidikan seyogyanya mengutamakan nilai-nilai manusiawi, sebab pada dasarnya pendidikan membangun manusia.
2. Manajemen Perencanaan pendidikan seyogyanya memberikan kesempatan untuk mengembangkan segala potensi peserta didik seoptimal mungkin.
3. Manajemen perencanaan pendidikan seyogyanya memberikan kesempatan yang kepada peserta didik.
4. Manajemen perencanaan pendidikan Manajemen menyeluruh dan sistematis terpadu serta tersusun logis dan rasional.
5. Manajemen perencanaan pendidikan seyogyanya berorientasi kepada pembangunan sumber daya manusia.
6. Manajemen perencanaan pendidikan seyogyanya dikembangkan dengan memperhatikan keterkaitan dengan berbagai komponen pendidikan secara sistematis.
7. Manajemen perencanaan pendidikan seyogyanya menggunakan sumber daya secermat mungkin sebab sumber daya yang tersedia langka.
8. Manajemen perencanaan pendidikan seyogyanya berorientasi kepada masa datang, sebab pendidikan

adalah proses jangka panjang yang kesemua itu untuk menghadapi masa depan.

9. Manajemen perencanaan lembaga pendidikan hendaknya responsif terhadap kebutuhan yang berkembang di tengah masyarakat. Kesepuluh, perencanaan lembaga pendidikan hendaknya sarana untuk mengembangkan inovasi pendidikan hingga pembaharuan terus menerus (Sa'ud & Makmun, 2007).

4.7 Ciri-Ciri Manajemen Perencanaan Pendidikan

Ada beberapa ciri-ciri Manajemen perencanaan lembaga pendidikan adalah sebagai berikut:

1. Manajemen perencanaan pendidikan adalah suatu proses intelektual yang berkesinambungan dalam menganalisis, merumuskan dan menimbang serta memutuskan dengan keputusan yang diambil harus mempunyai konsistensi internal dan berhubungan secara sistematis dengan keputusan-keputusan lain.
2. Manajemen perencanaan pendidikan selalu memperhatikan masalah, kebutuhan, situasi, dan tujuan, keadaan perekonomian, keperluan penyediaan dan pengembangan tenaga kerja bagi pembangunan nasional serta memperhatikan faktor sosial politik merupakan bagian integral dari perencanaan pembangunan yang menyeluruh.
3. Tujuan Manajemen perencanaan pendidikan adalah menyusun kebijaksanaan dan menggariskan strategi pendidikan yang sesuai dengan kebijakan pemerintah yang menjadi dasar pelaksanaan

pendidikan pada masa yang akan datang. Keempat perencanaan pendidikan sebagai perintis atau pelopor dalam kegiatan pembangunan hendaknya memperhatikan masa depan dan bersifat inovatif, kuantitatif dan kualitatif. Kelima, perencanaan pendidikan selalu memperhatikan dan menganalisa factor ekologi, baik internal maupun eksternal (Sa'ud & Makmun, 2007).

4.8 Prinsip-Prinsip Manajemen Perancangan dan Implementasi

Manajemen Perencanaan Manajemen Pendidikan

Manajemen Perencanaan lembaga pendidikan sangat unik dan masalah, untuk itu perlu mengetahui prinsip-prinsip dalam proses implementasi dan penyusunan rancangannya. Di antara prinsip-prinsip tersebut yaitu:

1. Perencanaan adalah interdisipliner, sebab pendidikan sesungguhnya interdisipliner terutama yang terkait dengan pembangunan manusia.
2. Perencanaan bersifat fleksibel, dalam arti tidak kaku tetapi bersifat dinamis serta responsive terhadap tuntutan masyarakat terhadap pendidikan.
3. Perencanaan itu obyektif rasional, dalam arti untuk kepentingan umum.
4. Perencanaan dinilai dari apa yang sudah dimiliki.
5. Perencanaan adalah wahana untuk menghimpun kekuatan kekuatan secara terkoordinir.
6. Perencanaan disusun sesuai dengan data, perencanaan tanpa data tidak memiliki kekuatan yang dapat diandalkan.

7. Perencanaan adalah mengendalikan kekuatan sendiri, tidak bersandarkan kepada kekuatan orang lain.
8. Perencanaan bersifat komprehensif dan ilmiah, dalam arti mencakup aspek esensial pendidikan dan disusun secara sistematis dengan menggunakan prinsip dan konsep keilmuan. Prinsip-prinsip tersebut berguna dalam proses perancangan perencanaan lembaga pendidikan (Harjanto, 2005).

4.9 Jenis-Jenis Manajemen Perencanaan Pendidikan

Ada tujuh jenis-jenis manajemen perencanaan, yang kesemua itu dilihat dari sudut pandang berbeda, di antara jenis-jenis perencanaan tersebut adalah;

Dilihat dari segi waktu, dari segi waktu, manajemen perencanaan dapat dibagi menjadi tiga yaitu:

1. Perencanaan jangka panjang, yang termasuk dalam perencanaan jangka panjang adalah rentang waktu sepuluh sampai tiga puluh tahun. Perencanaan jangka panjang ini bersifat umum, dan belum terperinci.
2. Perencanaan jangka menengah, jangka menengah biasanya mempunyai jangka waktu antara lima sampai sepuluh tahun.
3. Perencanaan jangka pendek, yaitu perencanaan yang mempunyai jangka waktu antar satu tahun sampai lima tahun.

Dilihat dari segi sifatnya manajemen perencanaan dibagi menjadi dua adalah:

1. Perencanaan kuantitatif, yang termasuk perencanaan kuantitatif adalah semua target dan sasaran dinyatakan dengan angka-angka.
2. Perencanaan kualitatif adalah perencanaan yang ingin dicapai dinyatakan secara kualitas.

Perencanaan dari segi luas wilayah, manajemen perencanaan pendidikan dipandang dari segi luas wilayah dapat dibagi menjadi empat, adalah:

1. Perencanaan lokal, yaitu perencanaan yang disusun dan ditetapkan oleh lembaga-lembaga yang ada di daerahdaerah dengan sifat yang terbatas.
2. Perencanaan regional adalah perencanaan yang ditetapkan di tingkat propinsi.
3. Perencanaan nasional, adalah perencanaan di suatu Negara dan dijadikan dasar untuk perencanaan lokal dan regional.
4. Perencanaan internasional yaitu perencanaan oleh beberapa Negara yang melewati batasbatas suatu negara yang dilaksanakan melalui dari Negara-negara tersebut.

Manajemen Perencanaan dari segi luas jangkauan terbagi menjadi dua adalah:

1. Perencanaan makro yaitu perencanaan yang bersifat universal, menyeluruh dan meluas.
2. Perencanaan mikro adalah perencanaan yang ditetapkan dan di susun berdasarkan kondisi dan situasi tertentu.

Dari segi prioritas pembuatnya manajemen perencanaan dapat dibagi menjadi tiga, adalah:

1. Perencanaan sentralisasi, yaitu perencanaan yang ditentukan oleh pemerintah pusat pada suatu Negara.
2. Perencanaan desentralisasi yaitu perencanaan yang di susun oleh masing-masing wilayah.
3. Perencanaan dekonsentrasi yaitu perencanaan gabungan antara sentralisasi dengan desentralisasi.

4.10 Manajemen Rencana Startegi dalam Perencanaan Pendidikan

Manajemen Perencanaan strategi adalah usaha sistematis formal dari suatu perusahaan untuk memperjelas sasaran utama, kebijakan-kebijakan dan strategi. Manajemen Perencanaan startegik adalah proses pemikiran tujuan perusahaan atau organisasi, penentuan kbijakan, dan program yang perlu untuk mencapai tujua tertentu. Untuk mencapai tujuan tersebut perlu disusun manajemen perencanaan, di antara metode perencanaan strategi adalah sebagai berikut: pertama, pendekatan dari atas ke bawah, biasanya dibuat oleh prusahaan yang bersifat sentralisasi. Kedua, pendekatan dari bawah, yaitu metode rancangan perencanaan darai bawah ke atas. Ketiga, pendekatan interkatif adalah pendekatan manajer dari pusat bersama direksi-direksi berdialog secara terus menerus selama penyusunan rencana, termasuk juga berdialog dengan para staf pusat dan divisidivisi. Keempat, pendekatan perencanaan secara tim adalah pendekatan yang lebih banyak dilakukan pada perusahaan kecil dan bersifat sentralisasi. Kelima, pendekatan tingkat ganda adalah pendekatan strategi dirumuskan secara independen pada tingkat korporasi dan pada tingkat unit bisnis.

Dalam Manajemen perencanaan strategis dapat diambil contoh adalah perencanaan strategi di Perguruan Tinggi. Di antara kondisi obyektifnya adalah, pertama profil Pergururn

Tinggi meliputi bidang kelembagaan, bidang ketenagaan, kurikulum, perpustakaan, penelitian, pengabdian kepada masyarakat, kemahasiswaan, sarana dan prasarana pendidikan. Kedua kekuatan yang tersedia, meliputi kelembagaan letak geografis, faktor historis ketenagaan, kurikulum, perpustakaan, penelitian, penerbitan dan pengabdian masyarakat. Ketiga kelemahan yang dimiliki, meliputi persepsi masyarakat, tradisi akademis dan etos kerja, pendanaan, pengembangan sumber daya manusia, otonomi lembaga, ketenagaan, perpustakaan, penelitian, penerbitan, dan pengabdian masyarakat, sarana dan prasarana. Keempat beberapa peluang yang meliputi kelembagaan, ketenagaan, kurikulum, perpustakaan, penelitian, penerbitan, dan pengabdian kepada masyarakat, kemahasiswaan, sarana dan prasarana. Kelima, tantangan meliputi kelembagaan, ketenagaan, kurikulum, perpustakaan, penelitian, penerbitan dan pengabdian kepada masyarakat, kemahasiswaan, sarana dan prasarana. Di samping itu perlu diuraikan tahap-tahap strategi seperti arah pengembangan, strategi pengembangan, tahap-tahap pengembangan, selanjutnya bahan-bahan seperti informasi, data yang berkaitan dengan perencanaan masih perlu diuraikan lebih lanjut (Permadi, 2007).

Proses dan Tahapan Manajemen Perencanaan Pendidikan Untuk lebih menyederhanakan pentahapan perencanaan akan dijelaskan sebagai berikut, pertama kajian terhadap kebutuhan yang mencakup berbagai aspek pembangunan pendidikan lembaga yang telah dilaksanakan, keberhasilan, kesulitan, kekuatan, kelemahan, sumber-sumber yang tersedia, sumber-sumber yang perlu disediakan, aspirasi masyarakat yang berkembang terhadap pendidikan, harapan, cita-cita yang merupakan dambaan masyarakat.

Kajian ini menjadi penting sebab membandingkan antara yang telah terjadi dengan yang akan terjadi. Kedua perumusan dan sasaran manajemen perencanaan merupakan arah perencanaan serta merupakan penjabaran operasional

dari aspirasi filosofis masyarakat. Ketiga, adalah penentuan kebijakan dan prioritas dalam perencanaan pendidikan sebagai muara need assessment. Keempat rumusan program dan proyek kegiatan yang merupakan komponen operasional perencanaan pendidikan. Kelima alokasi sumber-sumber yang tersedia seperti sumber dana. Biaya suatu rencana yang disusun secara logis dan kurat serta cermat merupakan petunjuk tingkat kelayakan rencana. Keenam plan implementation adalah pelaksanaan rencana untuk mewujudkan rencana yang tertulis kedalam perbuatan penjabaran rencana kedalam perbuatan ilmiah yang menentukan apakah suatu rencana baik dan efektif. Ketujuh, menilai tingkat keberhasilan pelaksanaan rencana yang merupakan umpan balik untuk merevisi dan mengadakan penyesuaian rencana untuk periode rencana berikutnya (Hikmat, 2009).

4.11 Pentingnya Manajemen Perencanaan

Perencanaan mempunyai posisi yang penting dalam sebuah organisasi, misalnya dalam bidang pendidikan, maka tanpa adanya perencanaan maka jalannya organisasi tidak jelas arah dan tujuannya, oleh sebab itu, perencanaan penting sebab pertama dengan adanya perencanaan diharapkan tumbuhnya suatu pengarahan kegiatan, adanya pedoman bagi pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ditujukan kepada pencapaian tujuan. kedua dengan perencanaan, maka dapat dilakukan suatu perkiraan terhadap hal-hal dalam masa pelaksanaan yang akan dilalui. Ketiga perencanaan memberikan kesempatan untuk memilih berbagai alternatif tentang cara terbaik atau kesempatan untuk memilih kombinasi cara yang terbaik. Keempat dengan perencanaan dapat dilakukan skala prioritas. Kelima, dengan adanya rencana, maka akan ada suatu alat pengukur atau standar untuk mengadakan pengawasan (Hikmat, 2009).

Dengan demikian manajemen perencanaan memiliki peranan penting dalam organisasi publik maupun dalam organisasi yang bersifat pribadi. Dengan adanya perencanaan akan dimungkinkan untuk memprediksi kerja dimasa yang akan datang, bahkan akan mampu memprediksi kemungkinan hasil yang akan dicapai (Purwanto, 2005).

4.12 KESIMPULAN

Manajemen Perencanaan adalah suatu proses intelektual yang berkesinambungan dalam menganalisis, merumuskan, dan menimbang serta memutuskan dengan keputusan yang diambil harus mempunyai konsistensi (taat asas) internal yang berhubungan secara sistematis dengan keputusan-keputusan lain, baik dalam bidang-bidang itu sendiri maupun dalam bidang-bidang lain dalam pembangunan, dan tidak ada batas waktu untuk satu jenis kegiatan, serta tidak harus selalu satu kegiatan mendahului dan didahului oleh kegiatan lain.

Komponen dalam penentuan kebijakan sampai kepada pelaksanaan manajemen perencanaan pendidikan ada beberapa hal yang harus diperhatikan, yaitu : siapa yang memegang kekuasaan, siapa yang menentukan keputusan, dan faktor-faktor apa saja yang perlu diperhatikan dalam pengambilan keputusan. Model-model Perencanaan Pendidikan : Model Perencanaan Komprehensif, Model Target Setting, Model Costing dan keefektivan biaya, Model PPBS (*planning, programming, budgeting system*).

Dengan demikian, dapatlah penulis menyimpulkan bahwa betapa pentingnya fungsi manajemen perencanaan dalam manajemen diantaranya adalah sebagai panduan, pedoman atau cara bagi pengurus atau yang terkait dalam sebuah organisasi dalam pelaksanaan manajemen

perencanaan pendidikan yang dikelola dan disusun, menjadi efisiensi dan efektivitas penggunaan segala sumber daya yang dimiliki organisasi serta dapat menjadi bahan evaluasi sehingga mengetahui apa saja tanggung jawab dan wewenang dalam sebuah lembaga pendidikan dapat melaksanakan secara benar dan tepat apa yang diinginkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Saefullah,U. 2014.Manajemen Pendidikan Islam. Cet.II; Bandung: Pustaka Setia
- Feriyanto, Andridan Endang Shyta Triana. 2015. Pengantar Manajemen. Cet.I; Yogyakarta: Mediaterra
- Achmad, D. G. (2016). Perencanaan Pembiayaan Pendidikan (Studi Kasus di Sekolah Dasar). PEDAGOGIA : Jurnal Ilmu Pendidikan, 12(2).
- Arikunto, S. (2011). Prosedur penelitian : suatu pendekatan praktik. Jakarta : Rineka Cipta. Asmani, J. M. (2009). Manajemen Strategis Pendidikan Anak Usia Dini. Yogyakarta: DIVA Press.
- Gaspersz, V. (2003). Total Quality Managment. Jakarta: Pt. Gramedia Pustaka.
- Harjanto. (2005). Perencanaan Pengajaran. Jakarta: PT Rineka Cipta. Hikmat, Arkon, 2009. Manajemen Pendidikan, Bandung: Pustaka
- Setia Sa'ud, U. S., & Makmun, A. (2007). Perencanaan Pendidikan, Suatu Pendekatan Komprehensif. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sari, M., & Asmendri. (2020). Penelitian Kepustakaan (Library Research) dalam Penelitian Pendidikan IPA. NATURAL SCIENCE: Jurnal Penelitian Bidang IPA, 6(1).
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RnD. Bandung: ALFABE. Uno, H. (2007). Perencanaan Pembelajaran. Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (2011). Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teori dan Permasalahannya. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Saefullah,U. 2014.Manajemen Pendidikan Islam. Cet.II; Bandung: Pustaka Setia
- Feriyanto, Andridan Endang Shyta Triana. 2015. Pengantar Manajemen. Cet.I; Yogyakarta: Mediaterra

BAB 5

MANAJEMEN HUMAS LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Oleh Abdul Rahman

5.1 Arti Manajemen Humas

Manajemen hubungan masyarakat (humas) adalah suatu cara yang harus dilakukan dalam sebuah penelitian tentu diawali dengan perencanaan yang matang, lalu dilaksanakan apa yang telah direncanakan, serta diadakan evaluasi untuk mengukur sejauh mana kegiatan itu terlaksana, tentu diiringi dengan suatu komunikasi yang baik serta disponsori oleh organisasi itu sendiri. Mekanisme manajemen humas itu biasanya dilaksanakan oleh orang yang bergelut dibidang praktisi dalam perkara humas. Menurut Frank Jeffkins, humas merupakan segala sesuatu yang terdiri dari segala bentuk korespondensi yang dilakukan secara berencana, baik ke internal maupun eksternal, dalam rangka pencapaian tujuan secara khusus (Priandono, 2019).

Selain dari itu Manajemen humas adalah seluruh proses kegiatan yang terorganisir dengan melalui proses perencanaan yang berkesinambungan untuk menciptakan dan memelihara niat baik demi tercapainya pengertian antara suatu organisasi dengan seluruh masyarakat yang ada. Pada dasarnya sekolah sangat terhadap masyarakat tetapi semuanya itu tergantung kepada luas – tidaknya hasil serta kualitas dari luaran sekolah itu sendiri (Habib *et al.*, 2021). Sesungguhnya semakin luas sebaran luaran sekolah pada lapisan masyarakat, lebih bila disertai dengan tingkatan kualitas yang maksimal, tentu hasil

dari luaran sekolah tersebut membawa pengaruh positif dan sangat berguna bagi perkembangan masyarakat bersangkutan. Manajemen humas dalam pendidikan Islam, meliputi: perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan (Abin and Firdaus, 2020).

Pada dasarnya, manajemen hubungan masyarakat (Humas) memiliki fungsi tersendiri yang sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, baik organisasi yang bersifat komersial (kependidikan) begitu pula organisasi yang bergerak di bidang non kependidikan. Pada hakekatnya korelasi antara sekolah dengan masyarakat adalah suatu tempat yang sangat vital dalam membina dan memajukan secara individu kepada seluruh anak murid di madrasah, karena madrasah dan masyarakat memiliki tautan yang sangat kuat untuk mencapai tujuan pendidikan secara maksimal (M, 2017). Manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat menilai sikap masyarakat agar tercapai keserasian antara masyarakat dan kebijaksanaan organisasi itu sendiri. Karena sesungguhnya tujuan dan sasaran yang hendak dicapai oleh organisasi-begitu pula sebuah lembaga pendidikan Islam - tidak terlepas dari dukungan, serta kepercayaan yang tinggi dari seluruh lapisan masyarakat (Hakim, 2019).

Kehadiran manajemen hubungan masyarakat (humas) ditandai dengan kegagalan profesi kehumasan dalam menghadapi permasalahan yang cukup signifikan di tahun 1906, karena pada waktu itu, terjadi pemogokan buruh industri penambangan batu bara di Amerika Serikat yang mengancam kelangsungan dari industri batu bara tersebut. Muncul seorang tokoh Hubungan masyarakat (humas) pertama, yang bernama Ivy Ledbetter Lee yang pertama memperkenalkan manajemen hubungan masyarakat sebagai salah satu solusi yang tepat untuk menangani permasalahan yang terjadi. Salah satu teknik manajemen hubungan masyarakat yang dikemukakan oleh tersebut adalah dengan memberikan informasi terbuka, baik kepada masyarakat, pekerja, maupun pihak pers (Qoimah, 2018).

Dalam menjalankan manajemen hubungan masyarakat, George R. Terry, berpendapat bahwa seorang praktisi hubungan masyarakat harus mempersiapkan bagian yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan secara maksimal, yakni:

1. Manusia baik laki-laki, maupun wanita. Pihak yang tergabung pada metodemanajemen memainkan peranan yang sangat vital terhadap kesuksesan prestasi manajemen.
2. Alat yang dibutuhkan (*materials*), terdiri dari benda-benda yang perlu diadakan demi ketercapain sebuah cara suatu manajemen.
3. Sarana yang dipakai (*machines*), meliputi seluruh hal yang mendukung pelaksanaan dari benda yang digunakan dalam suatu cara manajemen.
4. Metode yang digunakan (*methods*), meliputi cara yang digunakan dalam melaksanakan sebuah metode manajemen secara maksimal.
5. Uang (*money*), yaitu seberapa sebesar anggaran yang akan dikeluarkan untuk memperoleh tujuan yang telah diprogramkan lebih awal.
6. Pasar atau khalayak yang akan dituju (*market*), yakni target sasaran perusahaan dalam menjalankan proses manajemen (Indriani, Wiyono and Sobri, 2018).

Tahapan-tahapan dalam manajemen hubungan masyarakat merupakan proses yang meliputi hal-hal sebagaimana tertera di bawah ini:

1. Perencanaan (*planning*) terdiri dari penerapan tujuan dan standar, membuat aturan dan prosedur yang jelas, serta pembuatan rencana dilengkapi dengan prediksi terhadap apa yang akan terjadi nantinya.
2. Pengorganisasian (*organizing*) mencakup mengatur anggota dan sumber daya yang akan dibutuhkan sekaligus memantau setiap pegawai terhadap

kinerjanya.

3. Pengkoordinasian (*coordinating*) mencakup tentang bagaimana mengatur struktur kepanitiaan, pemberian tugas ke masing-masing bagian/unit, dan penyusunan alokasi anggaran untuk masing-masing bagian/unit.
4. Pengomunikasian (*communicating*) mencakup penyampaian rencana program kepada publik internal dan eksternal, agar mampu melaksanakan tugasnya dengan baik.
5. Pelaksanaan (*actuating*) merupakan tindakan menjalankan program sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan lebih awal
6. Pengawasan (*controlling*) merupakan kontrol atas jalannya pelaksanaan program yang telah di buat, karena tanpa adanya kontrol atas program yang akan dijalankan, secara berkesinambungan dari tahapan ketahapan selanjutnya dapat mengalami kendala yang vatal untuk melangsungkan kegiatan secara baik.
7. Pengevaluasian (*evaluating*) merupakan penilaian terhadap hasil kinerja program yang telah dilaksanakan, apakah perlu diperbaiki atau melanjutkan dengan cara memodifikasi sedemikian rupa secara tertentu.
8. Pemodifikasian (*modifying*) merupakan aktivitas pembaruan atau perbaikan program berdasarkan hasil evaluasi dari kinerja masing-masing.

Dalam rangka mencapai keberhasilan dalam manajemen hubungan masyarakat ada beberapa hal yang sangat diperlukan dalam mendukung sebuah program, misalnya sebuah perencanaan yang matang, membuat informasi secara pasti kepada seluruh khalayak baik secara internal maupun eksternal, agar pelaksanaan kegiatan terarah sesuai rencana, serta dilakukan pengawasan dan pengevaluasian agar memperoleh hasil maksimal sekaligus sebagai bentuk pemberian *feedback* (Hidayat, 2019).

Jadi, humas adalah sebuah untaian aktivitas yang terorganisir sedemikian rupa secara terpadu, dan berlangsung secara berkesinambungan secara terarah dan memperoleh hasil secara maksimal. Kegiatan humas sama sekali tidak dapat dikerjakan secara sembarangan atau secara tiba-tiba. Bukankah humas itu sendiri bertujuan untuk memastikan bahwa niat baik dan keberadaan sebuah organisasi yang dimaksud senantiasa dipahami oleh pihak-pihak lain yang berkepentingan (atau biasa disebut sebagai "khalayak" atau publiknya) (Hakim, 2019).

Berdasar dari pengertian humas tersebut di atas secara umum bahwa fungsi yang khas antara organisasi dengan khalayaknya, atau dengan kata lain antara lembaga pendidikan dengan warga di dalam (guru, pegawai, siswa) dan warga dari luar (wali siswa, masyarakat, institusi luar, teman sejawat sekolah). Dalam uraian ini jelaslah bahwa humas atau *public relation* adalah merupakan salah satu elemen yang sangat vital dalam suatu organisasi kelompok ataupun perorangan. Adapun pengertian manajemen humas adalah suatu metode dalam menangani perencanaan, pengorganisasian, mengomunikasikan dan pengkoordinasian yang secara serius dan rasional dalam rangka pencapaian tujuan secara bersama dari sebuah organisasi atau sebuah lembaga yang diwakilinya. Dan untuk merealisasikan semua itu masih banyak hal yang perlu dilakukan oleh humas dalam sebuah lembaga pendidikan (Sagala, 2013).

5.2 Manajemen Humas

1. Perencanaan (*Planning*)

Mengenai perencanaan dalam humas ini, al-Qur'an menyatakan:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ
لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ١٨

Terjemahannya: *Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sungguh Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan* (QS. Al-Hasyr: 18).

Untuk membuat rumusan sebuah program, maka sekolah perlu mengerti secara jelas tentang komitmen suatu sekolah di mata masyarakat. Hal ini sama halnya dengan komitmen militer yang senantiasa dijunjung tinggi dalam setiap pertempuran. Tidak akan mungkin sebuah keberhasilan dapat dicapai kalau situasi dan kondisi tidak dimengerti secara benar. Maka untuk mengerti/memahami kondisi tersebut diperlukan sebuah pemahaman yang jelas. Jikalau sekiranya segala sesuatunya hanya berdasarkan pada dugaan, perkiraan atau bahkan mimpi belaka, maka sudah dapat dipastikan akan kehilangan arah/petunjuk dan program yang telah direncanakan secara matang akan mengalami kegagalan. Kegiatan hubungan masyarakat yang sesungguhnya tidak dapat berupa rekayasa belaka atau pemolesan publivitas guna menciptakan sebuah pencitraan yang lebih baik dari aslinya. Adapun kegiatan humas yang sebenarnya adalah senantiasa menjunjung tinggi kebenaran dan kejujuran. Segala rencana hubungan

masyarakat baik itu rencana jangka panjang begitu pula rencana jangka pendek harus dirancang secara matang dan cermat serta berhati-hati sedemikian rupa sehingga dapat memperoleh hasil secara maksimal (Gumati, 2020). Berikut di bawah ini alasan-alasan diadakannya suatu perencanaan hubungan masyarakat sebagai berikut:

- a. Untuk menetapkan sebuah target operasi hubungan masyarakat yang nantinya akan menjadi tolak ukur atau sebuah hasil yang ingin dicapai.
- b. Untuk memperhitungkan berapa jumlah jam kerja dan anggaran yang akan dibutuhkan dalam sebuah kegiatan.
- c. Untuk memilih prioritas yang paling penting dalam menentukan:
 - Jumlah perencanaan
 - Waktu yang dibutuhkan guna melaksanakan sebuah rencana hubungan masyarakat yang telah direncanakan dan merupakan prioritas kegiatan.
- e. Untuk menetapkan kesiapan atau kepantasan sebuah pelaksanaan dari berbagai macam upaya dalam rangka pencapaian tujuan tertentu berdasarkan jumlah dan kualitas.
 - Personal yang ada
 - Daya dukung dari berbagai peralatan fisik misalnya: perlengkapan kantor, dsb
 - Serta anggaran yang telah disiapkan.

Perencanaan adalah sebuah proses pemilihan dari berbagai macam alternatif dan proses menghubungkan antara pengetahuan, fakta, imajinasi dan dugaan masa

yang akan datang, serta perumusan tujuan yang hendak dicapai. Perencanaan adalah sebuah cara di mana mengadaptasi dirinya dengan berbagai macam sumber untuk mengubah lingkungan dan kekuatan-kekuatan secara kedalam sebagaimana yang tertera dalam sistem itu sendiri (Kristiawan, Safitri and Rena Lestari, 2017). Adapun manfaat perencanaan manajemen hubungan masyarakat sebagaimana tertera di bawah ini:

- a. Mengefektifkan dan mengefisienkan koordinasi atau kerja sama antara pihak yang terkait dengan pihak lain.
- b. Mengefisienkan waktu, tenaga, upaya, dan biaya secara maksimal.
- c. Menjauhkan diri resiko ketidak berhasilan dengan tidak melakukan perencanaan tanpa arah yang pasti secara kongkret dan jelas.
- d. Dapat melihat secara jelas serta keseluruhan kemampuan operasional organisasi, pelaksanaan, komunikasi, target, dan sasaran yang ingin dicapai pada masa yang akan datang.
- e. Menetapkan bagian rencana secara strategis sesuai dengan kebijakan jangka panjang, rencana tetap tersebut mampu dilaksanakan secara berulang-ulang berdasarkan rencana yang telah ditentukan.

Apapun jenis program yang dimaksud tersebut itu, ia selalu mengikuti langkah-langkah tertentu, walaupun langkah tersebut itu tidak persis sama antara yang dilakukan seorang ahli dengan para ahli lainnya (Habib *et al.*, 2021):

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Dalam rangka pencapaian tujuan hubungan sekolah dengan masyarakat, diperlukan kerjasama

antara semua anggota organisasi dan seluruh yang terlibat di dalamnya, proses ini disebut pengorganisasian.

Proses pengorganisasian sangat menekankan pentingnya tercipta kesatuan dalam segala tindakan, sehingga tercapai tujuan yang dihendaki secara bersama, sebenarnya telah dicontohkan di dalam AlQur'an sebagaimana tertera dibawah ini:

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا
نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ
فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَى شَفَا حُفْرَةٍ مِّنَ
النَّارِ فَأَنْقَذَكُم مِّنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ
تَهْتَدُونَ ١٠٣

Terjemahannya: *Dan berpeganglah teguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadaMu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu, sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara; sedangkan (ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadaMu, agar kamu mendapat petunjuk (QS: Ali Imran:103).*

Adapun Pengorganisasian yang dimaksud adalah sebuah proses pembagian kerja dalam tugas yang lebih kecil, dalam rangka pembebanan tugas tersebut kepada orang yang berkemampuan dan memiliki kompetensi yang memadai, dan mampu mendistribusikan sumber

daya, mengoordinasikannya dalam rangka efektifitas pencapaian tujuan organisasi secara bersama (Efendi, 2020).

Pengorganisasian adalah pembagian kerja yang telah direncanakan secara matang untuk diselesaikan oleh seluruh anggota, penentuan hubungan antar pekerjaan secara efektif diantara para pekerja. Pengorganisasian juga dapat diartikan sebagai sebuah tugas dalam rangka pembagian kerja, mendelegasikan tugas tersebut secara otoritas, dan menentukan aktifitas yang ingin dilakukan oleh manajemen humas. maka dalam pengorganisasian tersebut sangatlah dibutuhkan berbagai macam bagian diantaranya:

- a. Mengetahui secara pasti tentang tujuan yang hendak dicapai
- b. Deskripsi pekerjaan yang harus direalisasikan dalam aktifitas tersebut secara jelas
- c. Bagian aktifitas dalam kesatuan yang praktis (Hakim, 2019).

3. Pengaktifan (*Actuating*)

Setiap personalia mempunyai tugas dan tanggung jawab yang jelas, sehingga ketika tiba waktunya pelaksanaan program yang telah diputuskan dan ditetapkan. Proses tersebut dinamakan pengaktifan. Pengaktifan adalah seluruh aktivitas yang akan dilakukan untuk menggerakkan semua personalia agar mampu melaksanakan tugasnya secara profesional dalam rangka mencapai tujuan dari organisasi secara bersama. Pengaktifan dapat juga dikatakan penggerakan (*actuating*), pemimpin (*leading*), atau pengarahan

(directing). Penggerakan yang dimaksud adalah sebuah usaha yang dilakukan untuk membuat semua anggota kelompok mampu bekerja sekaligus bersedia mengembangkan seluruh potensi yang dimiliki baik berupa pikiran dan tenaga untuk melaksanakan tugas pekerjaannya dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi (Kristiawan, Safitri and Rena Lestari, 2017). Al-Qur'an dalam hal ini sebenarnya telah memberikan pedoman dasar terhadap proses pembimbingan, pengarahan ataupun memberikan peringatan dalam bentuk *actuating* ini. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surat al-Kahfi ayat 2:

قَيِّمًا لِّيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّن لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ
الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا ۚ

Terjemahannya: *sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksa yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberikan kabar gembira kepada orang-orang yang mukmin, yang mengerjakan kebajikan, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik.*

4. Pengendalian (*Evaluating*)

Untuk mengukur pengendalian ke arah tujuan yang lebih baik yang memungkinkan untuk dapat mendeteksi penyelewengan dari perencanaan yang akan dilakukan dengan tepat pada waktunya, maka dibutuhkan perlakuan tindakan perbaikan sebelum penyelenggaraan semakin meluas. Pengendalian manajemen adalah sebuah usaha yang dilakukan secara terstruktur dalam rangka menetapkan standar prestasi yang bertujuan agar perencanaan dapat terlaksana secara matang, menata secara matang umpan balik informasi, membandingkan

prestasi secara aktual berdasarkan standar yang telah diputuskan dan ditetapkan secara bersama, memastikan apakah terjadi penyelewengan dan menata secara signifikansi penyelenggaraan tersebut berdasarkan fakta yang terjadi, dan mengambil tindakan perbaikan secara menyeluruh berdasarkan keperluan dalam rangka menjamin bahwa seluruh sumber daya lembaga pendidikan yang sedang dimanfaatkan sebisa mungkin bermanfaat lebih efisien dan efektif untuk memperoleh tujuan pendidikan secara bersama. Berdasar penjelasan tersebut terdapat ada 4 langkah yang harus dilakukan dalam pengendalian sebagaimana tertera dibawah ini:

- a. Menentukan standar dan cara untuk mengukur kinerja seseorang secara jelas,
- b. Mengukur kinerja berdasarkan kemampuan dan kompetensi,
- c. Membandingkan kinerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan,
- d. Mengambil tindakan perbaikan secara pasti dan terarah.

Mengenai fungsi pengendalian ini, Allah SWT., berfirman dalam al-Qur'an sebagaimana tertera berikut:

فَإِنْ أَعْرَضُوا فَمَا أَرْسَلْنَاكَ عَلَيْهِمْ حَفِيظًا إِنَّ عَلَيْكَ إِلَّا أَلْبَاسٌ وَإِنَّا إِذَا أَذَقْنَا الْإِنْسَانَ مِنَّا رَحْمَةً فَرِحَ بِهَا وَإِنْ تُصِيبُهُمْ سَيِّئَةٌ بِمَا قَدَّمَتْ أَيْدِيهِمْ فَإِنَّ الْإِنْسَانَ كَفُورٌ ٤٨

Terjemahannya: *Jika mereka berpaling maka (ingatlah) Kami tidak mengutus kamu sebagai pengawas bagi mereka. Kewajibanmu tidak lain hanyalah menyampaikan (risalah). Dan sungguh apabila Kami merasakan kepada manusia sesuatu rahmat dari Kami dia menyambutnya gembira; tetapi jika mereka ditimpa*

kesusahan karena perbuatan tangan mereka sendiri (niscaya mereka ingkar), sungguh, manusia itu sangat ingkar (kepada nikmat) (QS. Asy-Syura: 48).

5.3 Tujuan dan Manfaat Manajemen Hubungan Masyarakat

Elsbree (1959) dalam Mahmud (1915) menyatakan bahwa ada beberapa tujuan yang harus dipahami untuk menjalin hubungan yang harmonis antar sekolah dan masyarakat, adalah:

1. Untuk mengangkat mutu pembelajaran dan perkembangan peserta didik secara baik.
2. Untuk mengangkat derajat masyarakat sekaligus mengangkat kualitas kehidupan masyarakat secara menyeluruh.
3. Untuk meningkatkan motivasi dalam mengembangkan kegiatan hubungan sekolah dengan masyarakat di sekolah secara profesional.

Berdasarkan hal tersebut di atas hal ini dapat memperlihatkan adanya “a two way traffic” atau dua arah komunikasi yang saling berhubungan antara sekolah dengan masyarakat luas. Hubungan antara sekolah dengan masyarakat akan berlanjut secara baik apabila terjadi kesepahaman bersama secara baik antara sekolah dengan masyarakat tentang policy, perencanaan, program dan strategi pelaksanaan pendidikan di sekolah. Dengan demikian tidak ada lagi hambatan untuk menjalankan program hubungan antar sekolah dengan masyarakat. Selain itu pula, hubungan antara sekolah dengan masyarakat memiliki tujuan sebagai berikut:

- a. Meningkatkan kualitas pembelajaran, dan perkembangan anak secara profesional,
- b. Memperkuat dan mengangkat kualitas hidup dan kehidupan masyarakat secara layak,
- c. Memotivasi masyarakat dalam rangka menjalin hubungan yang baik dengan sekolah.
- d. Dalam rangka mengaplikasikan tujuan tersebut berbagai macam metode yang dapat dilakukan, diantaranya: menyampaikan kepada masyarakat tentang perencanaan sekolah, baik perencanaan yang sudah dikerjakan, maupun perencanaan yang akan dikerjakan (Qoimah, 2018). Dengan terjalinnya hubungan yang harmonis secara baik maka akan terbentuklah:
 - 1) Saling memahami antara sekolah, orang tua, masyarakat dan lembaga pendidikan yang berada di tengah-tengah masyarakat termasuk didalamnya dunia kerja.
 - 2) Saling bahu membahu antara sekolah dengan masyarakat untuk mengetahui manfaat dan arti pentingnya masing-masing.
 - 3) Kerjasama yang kuat antar berbagai pihak yang ada di tengah-tengah masyarakat dan memiliki rasa tanggung jawab atas keberhasilannya pendidikan di sekolah (Gumati, 2020).

Berkat dengan terjalinnya komunikasi yang baik, diharapkan dapat tercapai dengan baik tujuan sekolah dengan masyarakat yakni terealisasinya proses pendidikan di sekolah secara produktif, efektif dan efisien sehingga mampu mencetak lulusan lembaga pendidikan Islam yang produktif dan berkompeten serta beriman dan bertaqwa kepada Allah Swt.

Selain itu, sikap jujur dan saling percaya akan menjadikan komunikasi antara sekolah dan masyarakat akan menjadi lebih baik dan cocok. Kecocokan ini, apabila dapat dipelihara

dengan baik dan dalam waktu lama maka akan menghasilkan rasa saling memiliki (*sense of belonging*) masyarakat dan sekolah serta lembaga pendidikan. Jika sekiranya masyarakat merasa memiliki sekolah, maka masyarakatpun dengan sendirinya akan merasa bertanggung jawab terhadap sekolah tersebut. Dengan demikian, maka dukungan masyarakat baik dari berbagai macam bentuk dalam bentuk materi maupun dalam bentuk non materi akan lebih gampang diperoleh dari sekolah (Sagala, 2013).

Untuk dapat mengembangkan *sense of belonging*, masyarakat dengan sekolah, maka semestinya sekolah semaksimal mungkin menjalin hubungan secara baik dengan masyarakat. Untuk dapat memperoleh hubungan secara efektif dan efisien, maka saling pengertian dan hubungan yang baik harus dijaga dan dipelihara dengan baik pula, maka ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh sekolah:

1. Bersikap terbuka dan jujur terhadap masyarakat melalui jalinan komunikasi secara timbal balik dan saling menghargai .
2. Mampu menerima masukan dari masyarakat tentang pendidikan yang diharapkan masyarakat
3. Berusaha untuk mengerti keadaan masyarakat, baik dari segi sosial, budaya maupun ekonomi masyarakat secara menyeluruh
4. Menterjemahkan kondisi masyarakat tersebut melalui program pendidikan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat Berikut ini secara rinci tentang manfaat hubungan lembaga pendidikan dengan masyarakat (Nasution and Zen, 2022)

Tabel 5.1. Manfaat Humas

Bagi Lembaga Pendidikan	Bagi Masyarakat
1. Memperkuat semangat mawas diri	1. mengetahui secara jelas tentang hal-hal persekolahan dan inovasinya.
2. Memudahkan serta memperbaiki pendidikan secara menyeluruh	2. seluruh kebutuhan masyarakat tentang pendidikan lebih mudah diwujudkan
3. Memperbesar usaha dalam rangka meningkatkan profesi mengajar	3. Menyampaikan kebutuhan berpartisipasi dalam pendidikan
4. Pemikiran masyarakat tentang guru/dosen menjadi benar	4. Menyampaikan usulan terhadap lembaga pendidikan
5. Memperoleh koneksi yang baik dari anggota masyarakat	
6. Memperoleh bantuan moral dari lapisan masyarakat	
7. Memperlancar dukungan peralatan dari masyarakat	
8. Memperlancar pemanfaatan media pendidikan di masyarakat	
9. Memperlancar pemanfaatan narasumber	

Kerjasama dan partisipasi warga dalam bidang pendidikan memerlukan kesadaran yang tinggi bagi seluruh lapisan masyarakat begitu arti pentingnya fungsi masyarakat dalam meningkatkan mutu pendidikan Islam secara menyeluruh. Untuk memperoleh kerjasama dan keikutsertaan yang tinggi, maka awal mulanya sekolah harus memberikan

kesadaran kepada masyarakat akan pentingnya fungsi masyarakat dalam membangun pendidikan Islam. Apabila kesadaran tersebut telah dicapai, maka Lembaga pendidikan harus menjalankan komunikasi lebih baik lagi dan secara kontinu dengan masyarakat agar kesadaran mereka dapat berbuah dukungan. Oleh sebab itu manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat harus dikelola secara professional (Indriani, Wiyono and Sobri, 2018).

Peran serta masyarakat dalam pendidikan telah diatur dalam UU Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 pasal 54, yaitu:

1. Peran serta masyarakat dalam pendidikan meliputi peran serta perseorangan, kelompok, keluarga, organisasi profesi, pengusaha, dan organisasi kemasyarakatan dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu pelayanan pendidikan secara menyeluruh.
2. Masyarakat dapat berperan sebagai sumber, pelaksana, dan pengguna dari hasil pendidikan.

Secara khusus, pada pasal 56 Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional, dinyatakan bahwa pada masyarakat terdapat komite sekolah dan dewan pendidikan memiliki peran penting sebagaimana tertera berikut:

1. Masyarakat, berperan dalam meningkatkan mutu pelayanan pendidikan baik berupa perencanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan melalui dewan pendidikan dan komite sekolah/madrasah.
2. Dewan pendidikan sebagai lembaga mandiri, dibentuk dan memiliki peran dalam meningkatkan mutu pelayanan pendidikan dengan memberikan pertimbangan, arahan dukungan tenaga,

sarana dan prasarana serta pengawasan pendidikan di tingkat nasional, provinsi, dan kabupaten yang tidak mempunyai hubungan hirarkis.

3. Komite sekolah sebagai lembaga mandiri, dibentuk dan berperan dalam meningkatkan mutu pelayanan dan memberikan pertimbangan, arahan dan dukungan tenaga, sarana dan prasarana serta pengawasan pendidikan pada tingkat satuan pendidikan (Qoimah, 2018).

5.3.1 Keluarga dan Sekolah

Keluarga adalah bagian dari sebuah organisasi dalam lingkup bagian terkecil ditengah-tengah masyarakat memiliki peran yang sangat vital disebabkan mereka dapat membentuk sebuah karakter, dan kepribadian anggota keluarga. Dan masyarakat itu sendiri adalah terdiri dari berbagai macam tanggungan. Dari bagian terkecil tersebut terwujudlah sebuah ide untuk terus melanjutkan standar karakter yang baik dalam rangka pengakuan terhadap seluruh lapisan masyarakat, salah satu Lembaga Pendidikan yang melanjutkan karakter kepada masyarakat salah satunya adalah sekolah. Sekolah mustahil akan terus berjalan dengan baik jika tidak memperoleh dukungan dari masyarakat, oleh karena itu kedua sistem sosial ini harus berjalan seiring untuk saling mendukung dan melengkapi atas kekurangan masing-masing. Apabila keduanya saling mendukung maka dengan sendirinya akan terbentuk sebuah perubahan sosial yang baik berdasarkan kaidah yang berlaku, maka di tingkat masyarakatpun akan terjadi perubahan sosial secara signifikan (Indriani, Wiyono and Sobri, 2018).

Mengingat di zaman sekarang ini sering terjadi permasalahan, terutama mengenai hubungan antara pihak sekolah dan orangtua siswa yang berpendapat bahwa sekolah

tidak maksimal untuk mengarahkan anak-anak mereka. Orang tua siswa selalu menyerahkan sepenuhnya semua masalah pendidikan anaknya sepenuhnya diserahkan kepada pihak sekolah tanpa adanya campur tangan dari orang tua mereka sendiri. Kadang kala orangtua siswapun kurang peduli untuk diminta berdiskusi mengenai kemajuan anak mereka di sekolah. Seharusnya seluruh orang tua tidak bisa lepas tangan begitu saja terhadap sekolah. Sesungguhnya keluarga adalah merupakan suatu hal yang paling pertama dan utama dalam pendidikan seorang anak sebagaimana yang telah kita pahami bersama bahwa, sebuah lembaga Pendidikan adalah merupakan lingkungan pendidikan yang kedua sesudah lingkungan keluarga (Sagala, 2013).

Famili merupakan tempat pendidikan informal yang pertama dan utama dalam cara sosialisasi/Pendidikan seorang peserta didik. Selain itu pula sekolah yang merupakan wadah pendidikan formal, memegang peran yang vital dalam sebuah proses sosialisasi anak. Maka dari itu kedua lingkungan pendidikan, baik formal maupun informal tidak bisa berdiri sendiri tetapi harus terintegrasi secara maksimal dalam melakukan kekerabatan dengan jalan kerja sama yang baik antara pihak sekolah dengan orangtua. Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman maupun jurang pemisah antara sekolah dan keluarga (Nasution and Zen, 2022).

1. Keluarga dan Sekolah Pengaruhnya terhadap Kepribadian

Metode sosialisasi tentang kepribadian dapat mengidentifikasi dirinya sendiri berdasarkan pertumbuhan jasmani dan rohaninya untuk dapat mengarahkan pada hubungan keselarasan dengan lingkungan luarnya. Adapun strategi yang dikembangkan oleh para pakar ilmu sosial sebagaimana tertera di atas sudah mampu menyampaikan bahwa hasil

pembentukan karakter seorang anak adalah wujud dari dunia luar (Kristiawan, Safitri and Rena Lestari, 2017).

Sejalan dengan perkembangan fisik biologisnya individu memperoleh perlakuan yang sangat stimulan dalam rangka pengembangan fungsi dari fisik serta kekuatan mental secara etis paling fundamental dari keluarga. Bentuk dari pengaruh hubungan korelasi antara sekolah dan keluarga terhadap sebuah masyarakat terhadap individu dapat diumpamakan sebagaimana tertera dibawah ini:

- a. Anak itu adalah sebagai individu
- b. Anak itu sebagai siswa sekolah
- c. Anak sebagai bagian dari sebuah keluarga

Dalam perkembangan selanjutnya ketika seorang diri sudah layak memiliki kemampuan untuk melakukan kegiatan yang mendasar sebagai manusia. Lalu mereka memasuki suatu tempat yang layak di luar dari keluarganya, berupa dunia sekolah. Dalam lingkungan sekolah pertumbuhan kekuatan tidak terbatas pada fasilitas semata. Tapi, di satu sisi terbangun sebuah wadah sosialisasi yang lebih luas dengan memiliki instrumen yang sangat memuaskan (Nasution and Zen, 2022).

Lembaga sosial tersebut baik formal maupun informal berjalan bergandengan mengisi waktu kehidupan individu dalam setiap kegiatan sehari-harinya tentu dengan spesifikasi yang tidak sama. Keluarga berperan untuk melaksanakan sosialisasi tentang nilai dasar kemanusiaan dalam pola jalinan yang afektif. Sedangkan sekolah lebih memusatkan pada proses pendidikan, pengajaran, dan penempatan kepada setiap individu yang berisi tentang ilmu pengetahuan, keterampilan,

penguasaan fungsi sosial yang lebih luas di luar keluarga. Kedua fungsi pembentukan tersebut membentuk fungsi setiap individu dalam masyarakat tempat individu itu berada, baik dalam skala kecil maupun skala besar (Hakim, 2019).

2. Korelasi antara Keluarga dan Sekolah

Melalui Lembaga pendidikan (sekolah), seorang anak tidak akan pernah terlepas dari 3 jalur Pendidikan yang biasanya ditempuh yakni pendidikan informal, formal, nonformal. Oleh karena itu, untuk mewujudkan sebuah pendidikan yang bermartabat maka harus dapat mengintegrasikan ke 3 jalur Pendidikan tersebut. Korelasi yang baik antara sekolah dan keluarga harus terjalin kerja sama yang baik. Sebagaimana telah kita pahami bersama bahwa, sekiranya di lingkungan keluarga mendapatkan persoalan secara pasti anak akan membawanya ke dalam lingkungan sekolah. Sedangkan seorang pendidik belum tentu memahami secara jelas. Oleh karena itu orangtua harus melakukan hubungan dan komunikasi yang baik terhadap sekolah agar anak mereka dapat melaksanakan pendidikan dan cara sosialisasi dengan sempurna dan berkesinambungan.

Berdasarkan Undang-Undang Nomor 2 Tahun 1989 yang tertuang dalam Sistem Pendidikan Nasional pada Pasal 10 ayat 4 yang berbunyi: bahwa pendidikan keluarga merupakan bagian dari jalur pendidikan luar sekolah yang diselenggarakan dalam keluarga dan yang memberikan keyakinan agama, nilai budaya, nilai moral, dan keterampilan. Hal ini menandakan bahwa Pendidikan merupakan tanggung jawab bersama baik keluarga, masyarakat, dan pemerintah. Karena

sesungguhnya Sekolah itu hanyalah membantu kelanjutan pendidikan dalam keluarga sebab pendidikan yang pertama dan utama diperoleh seorang anak adalah Pendidikan dalam keluarga. Peralihan bentuk pendidikan jalur luar sekolah ke jalur pendidikan sekolah membutuhkan kerja sama yang baik antara orang tua dan sekolah atau penyelenggara pendidikan (M, 2017)

Sikap seorang anak kepada sebuah sekolah akan dipengaruhi oleh sikap orangtua itu sendiri. Oleh karena itu sikap orang tua perlu diperhatikan, mengingat akhir-akhir ini kadang terjadi perbuatan yang tidak terpuji yang dilakukan oleh seorang peserta didik, sedangkan orangtua seakan-akan tidak mau tahu, bahkan cenderung menyalahkan sepenuhnya kepada sekolah apabila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

Seorang orangtua sebaiknya memerhatikan sekolah anaknya, yakni dengan cara memerhatikan pengalamannya dan menghargai semua kegiatan yang dilakukan. Begitu juga orangtua perlu menunjukkan kerjasama yang baik dalam mengarahkan cara anak belajar di rumahnya, memotivasi, mengarahkan dan membimbing anak dalam belajar (Habib *et al.*, 2021).

Mengenai tujuan hubungan sekolah dan pihak keluarga dalam hal ini orang tua murid, Leslie merumuskan tujuan organisasi perkumpulan antara guru dan orangtua murid, adalah sebagai berikut (Abin and Firdaus, 2020):

- a. Untuk mengembangkan pemahaman masyarakat (orangtua siswa) mengenai tujuan dan aktifitas pendidikan di sekolah.
- b. Untuk memperlihatkan bahwa rumah dan sekolah diperlukan kerja sama dalam rangka

- merealisasikan tujuan pendidikan anak di sekolah.
- c. Untuk memberi sarana dan prasarana dalam rangka penyempurnaan komunikasi antara orangtua dan guru yang akhirnya membawa efek yang positif terhadap penyelesaian pendidikan anak.
 - d. Rekognisi terhadap kesan masyarakat tentang sekolah dijadikan program sekolah untuk pertemuan dengan orangtua dalam rangka pengembangan keperluan murid.
 - e. Untuk membantu perkembangan pribadi anak (Priandono, 2019).

Dengan dasar kesamaan tanggung jawab dan kesamaan tujuannya, maka usaha kerja sama antara pihak keluarga dan pihak sekolah memiliki tujuan sebagaimana tertera berikut :

- a. Saling mendukung dan saling memenuhi baik dalam hal sekolah tentang memberikan informasi kepada orangtua mengenai tentang kemajuan seorang anak terutama ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, kemajuan tingkat kecerdasan dan keterampilan, kemajuan budi pekerti, tingkah laku, pergaulan serta kekurangan dan kelebihan siswa masing-masing.
- b. Dukungan keuangan dan benda, misalnya uang transportasi, alat peraga, baik berupa buku tulis menulis, alat perlengkapan, dan lain sebagainya.
- c. Untuk merintangai perbuatan yang tidak baik, umpamanya memutar film yang tidak bermanfaat terutama di saat pelajaran berlangsung, dan lain sebagainya (Abin and Firdaus, 2020).

Usaha dan kerja sama yang baik antara sekolah dan orangtua siswa boleh dilakukan dalam bentuk sebagaimana tertera berikut:

- a. Melalui organisasi Komite Sekolah dan Badan Pembantu Penyelenggara Pendidikan (BP3).
- b. Melalui pertemuan misalnya penyerahan siswa baru, wisuda, pemberian rapor, dan pertemuan lain yang membicarakan perkembangan sekolah.
- c. Melalui seminar ilmiah, bazaar, malam tahun, dan lain sebagainya.

Ada hal yang sangat penting yang perlu dibenahi dalam membina kaitan kerja sama antar sekolah dengan orangtua siswa di antaranya:

- a. Bidang pendidikan mental, misalnya pengawasan terhadap siswa yang sering bolos, sering berbohong, tidak tertib, dan sebagainya.
- b. Bidang pengembangan bakat: apabila ada bakat yang tampak menonjol dilakukan musyawarah bagaimana pengembangan potensi anak tersebut.
- c. Bidang pengajaran, umpamanya mengontrol mengerjakan Pekerjaan Rumah, tanggung jawab kelompok, kesulitan belajar, telat berpikir, dan lain sebagainya.
- d. Pembinaan fisik, misalnya penyakit yang diderita, kelainan, cacat salah satu bagian tubuh, sering sakit, dan lain sebagainya (Nasution and Zen, 2022).

5.3.2 Sekolah dan Masyarakat

Pada hakikatnya Sekolah itu adalah dari, oleh dan untuk masyarakat. Perencanaan sekolah dapat berjalan dengan baik apabila memperoleh bantuan dari masyarakat. Oleh sebab itu, kepala sekolah harus terus-menerus membina hubungan yang baik antara sekolah dan

masyarakat. Sekolah harus banyak memberi pengetahuan kepada masyarakat tentang perencanaan dan permasalahan yang dihadapi, supaya masyarakat mengerti dan memahami persoalan-persoalan yang dihadapi sekolah. Berdasarkan pemahaman dan pengertian tersebut sehingga bisa diharapkan adanya umpan balik yang sangat bermanfaat untuk pengembangan perencanaan sekolah lebih lanjut dan diharapkan pula dapat tumbuh rasa simpati masyarakat terhadap perencanaan-perencanaan sekolah, yang bisa mengundang keikutsertaan yang aktif dari masyarakat.

Kearifan Direktur Pendidikan Menengah Umum tentang Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah memfokuskan agar sekolah dapat mengoordinasikan dan menyelaraskan semua sumber daya yang dimiliki sekolah dan di luar sekolah agar dapat memanifestasikan sekolah yang bermutu. Untuk memanifestasikan semuanya itu dibutuhkan kesiapan dan kekuatan agar dapat memanfaatkan seluruh komponen di sekolah dan di luar sekolah untuk berpartisipasi sepenuhnya dalam penyelenggaraan Pendidikan (Kristiawan, Safitri and Rena Lestari, 2017).

1. Sekolah Masyarakat

Salah satu bagian sekolah dari masyarakat yakni dibentuknya sebuah sekolah masyarakat (*community school*). Sekolah ini bersifat *life centered*. Adapun yang menjadi pokok pelajaran dari hal ini adalah kebutuhan manusia secara menyeluruh, problem dan proses sosial dengan maksud untuk mengangkat kehidupan masyarakat itu sendiri. Sesungguhnya masyarakat itu sendiri dianggap sebagai laboratorium di mana anak menuntut ilmu, menyelidiki dan berpartisipasi dalam usaha-usaha masyarakat yang menempatkan unsur Pendidikan sebagai hal sangat penting (Gumati, 2020).

Berikut ringkasan dari kriteria sekolah masyarakat (*community school*):

- 1) Sekolah sebagai pendidik kehidupan masyarakat bagi anak-anak:
 - 2) Sekolah memiliki sebuah pemerintahan sekolah, karena pada perinsipnya anak belajar untuk mengajak dirinya masing-masing, serta memiliki perencanaan yang beragam, dan bahkan memperbolehkan seluruh anak untuk mendapatkan sesuatu yang konstruktif yang dapat mereka lakukan untuk memperoleh kesuksesan.
 - 3) Memakai sumber masyarakat lokal.
 - 4) Sekolah berbuat untuk membenahi masyarakat lokal.
 - 5) Sekolah berencana untuk mengorganisasi kurikulum pada kelas-kelas yang awalnya di sekitar masalah lokal dan pokok pikiran lokal.
- b. Sekolah sebagai pokok kehidupan masyarakat dan kegiatan untuk anggota masyarakat dari semua umur dan kelas:
- 1) Menyiapkan sarana dan prasarana untuk belajar dan berekreasi.
 - 2) Sekolah memiliki perencanaan pendidikan orang dewasa.
 - 3) Mengusung para pendidik ke dalam kehidupan masyarakat sebagai sejawat untuk menuntaskan semua persoalan yang terjadi.

Sedangkan menurut Olsen tentang ciri-ciri sekolah masyarakat sebagaimana tertera di bawah ini:

- a. Sekolah itu merawat kehidupan setempat. Berkat dengan adanya sekolah, maka dengan sendirinya masyarakat akan menjadi manusia yang paripurna baik jasmani, maupun rohaninya.
- b. Sekolah itu menetapkan masyarakat sebagai

laboratorium belajar. Di sini sekolah bukan hanya terbatas saja pada dinding kelas, tetapi harus mencurahkan pintu untuk melakukan relasi timbal balik dengan masyarakat secara menyeluruh.

- c. Bangunan sekolah menjadi sentral aktifitas masyarakat.
- d. Sekolah merancang kurikulum berdasarkan program dan permasalahan yang terjadi dalam lingkungan kehidupan masyarakat.
- e. Sekolah melibatkan orangtua dalam kegiatan sekolah.
- f. Sekolah terlibat mengoordinasikan kepada masyarakat. Dalam rangka perbaikan taraf hidup masyarakat, seluruh lembaga dalam masyarakat perlu berpartisipasi secara berkesinambungan.
- g. Sekolah dapat menjalankan dan memublikasikan falsafah hidup dalam segala korelasi antar sesama manusia (Sagala, 2013).

2. Korelasi Sekolah dengan Masyarakat.

Masyarakat merupakan kelompok sosial antar manusia yang tinggal di suatu tempat, mempunyai tujuan tertentu, mempunyai norma dan aturan yang disepakati bersama. Sebagai bagian dari masyarakat sekolah harus membina hubungan baik dengan masyarakat. Sekolah juga hendaknya ikut berpartisipasi terhadap kegiatan masyarakat yang ada, sebab dengan berpartisipasi pada kegiatan masyarakat merupakan titik tolak untuk bekerja sama dalam usaha meningkatkan hubungan erat antara sekolah dengan masyarakat. Namun harus diingat sampai dimana batas-batas tersebut agar hubungan tersebut tetap terkendali tanpa harus mengganggu tugas pokok, hak dan wewenang sekolah, jangan sampai sekolah dieksploitasi dan dikendalikan oleh masyarakat, jika itu sampai terjadi maka sekolah tidak mampu menjadi lembaga pendidikan yang sempurna dan bisa menjadi

salah satu wadah untuk mendidik siswa agar menjadi lebih dewasa (Hakim, 2019).

Salah satu kewajiban sekolah terhadap masyarakat dalam lingkungan pendidikan sebagai berikut:

- a) Membagikan informasi dan mengutarakan ide berupa saran kepada masyarakat atau siapa saja yang sangat membutuhkan.
- b) Mendukung atasan untuk menjalankan tugas yang di embannya tidak dapat secara langsung membagikan penjelasan kepada masyarakat atau bagian yang membutuhkannya.
- c) Mendukung atasan menyediakan bahan terhadap persoalan dan keterangan yang akan disampaikan atau yang menarik minat masyarakat pada waktu tertentu.
- d) Mengabarkan hasil pemikiran yang berkembang tentang persoalan pendidikan.
- e) Mendukung atasan tentang bagaimana upaya yang harus dilakukan untuk mendapatkan dukungan dan kerja sama.
- f) Membuat program tentang cara mendapatkan dukungan demi perkembangan penerapan pendidikan (Suryosubroto, 2004).

Mulyasa (2007), berpendapat bahwa arah dari korelasi sekolah dan masyarakat adalah sebagai berikut:

- a) menjalankan mutu pembelajaran dan perkembangan peserta didik;
- b) memperkuat arah serta memajukan kualitas hidup dan penghidupan masyarakat,
- c) memberikan semangat kepada masyarakat dalam rangka memelihara korelasi dengan sekolah.

Sebaliknya, dari segi ragam korelasi, sekolah dan masyarakat itu dapat diklasifikasikan menjadi 3 bagian, yaitu:

- a) Korelasi edukatif, ialah korelasi kerja sama dalam hal mengajar anak didik, antara guru di sekolah dan keluarga terutama orangtua. Berkat dengan adanya korelasi tersebut dimaksudkan agar tidak terjadi lagi perbedaan yang mendasar atau bahkan pertentangan yang dapat menyebabkan keragu-raguan pendirian dan prilaku pada diri seorang anak.
- b) Korelasi kultural, yaitu suatu aktifitas persatuan antara sekolah dengan masyarakat yang mengharuskan adanya saling membangun dan memajukan tradisi masyarakat lokasi sekolah itu berada. Oleh karena itu diperlukan korelasi yang baik antara aktivitas di sekolah dan aktivitas dalam masyarakat. Kegiatan kurikulum sekolah disesuaikan dengan kebutuhan dan tuntutan perkembangan masyarakat. Demikian pula tentang pemilihan bahan pengajaran dan metode pengajaran yang akan digunakan.
- c) Korelasi institusional, yaitu korelasi yang baik antara sekolah dengan lembaga atau institusi resmi lainnya, baik negeri maupun swasta, misalnya hubungan kerja sama antara sekolah yang satu dengan sekolah yang lain, pimpinan pemerintah setempat, ataupun perusahaan-perusahaan pemerintah, baik yang berhubungan dengan perbaikan dan kemajuan pendidikan pada umumnya (Indriani, Wiyono and Sobri, 2018).

3. Komunikasi Sekolah dengan Masyarakat

Ada sejumlah teknik yang dapat diterapkan lembaga pendidikan dalam komunikasinya dengan masyarakat. Teknik tersebut dapat dibagi menjadi 4 bagian, yaitu tertulis, lisan, peragaan dan elektronik (Hakim, 2019).

a. Tertulis

Komunikasi antara sekolah dan masyarakat dapat dilaksanakan secara tertulis, dan digunakan sebagai berikut:

- 1) Pada permulaan tahun ajaran biasanya sekolah menyiapkan buku kecil. Pada buku kecil tersebut diberikan kepada seluruh murid baru yang isinya menjelaskan tentang tata tertib, syarat- syarat masuk, hari-hari libur, hari-hari efektif. Kemudian buku kecil ini dibagikan kepada orang tua murid, hal ini biasanya dilaksanakan di taman kanak- kanak (TK).
- 2) Brosur. Brosur merupakan selebaran yang memuat tentang segala sesuatu yang berhubungan dengan lembaga pendidikan tersebut, staf pengajar, fasilitas yang tersedia, dan kegiatan belajar. Pamflet ini selain dibagikan ke wali murid juga dapat disebarkan ke masyarakat umum, selain untuk menumbuhkan pengertian masyarakat juga sekaligus untuk promosi lembaga Pendidikan yang ada.
- 3) Kabar tentang Aktivitas murid. Kabar ini bisa dibuat secara sederhana saja pada selebaran kertas yang berisi informasi singkat tentang kegiatan- kegiatan yang dilakukan di sekolah. Dengan membacanya orang tua murid mengetahui apa yang terjadi di lembaga pendidikan tersebut, khususnya kegiatan yang dilakukan oleh murid.
- 4) Catatan kabar bahagia. metode ini sebenarnya

hampir sama dengan kabar aktivitas peserta didik, karena sama-sama ditulis dan dibagikan ke orangtua. Hanya saja catatan kabar bahagia ini berisi tentang kesuksesan seorang peserta didik. Kabar tersebut ditulis di selebaran kertas lalu diberikan ke wali peserta didik atau bahkan disebarkan ke masyarakat secara umum.

- 5) Buku kecil memuat tentang tata cara membimbing anak. Dalam rangka memelihara hubungan yang harmonis antara orangtua, penanggung jawab sekolah atau pendidik dapat menggunakan sebuah buku kecil yang sederhana yang berisi tentang cara mengarahkan anak yang efektif, dan efisien lalu buku tersebut diberikan kepada orangtua siswa (Qoimah, 2018).

b. Lisan

Komunikasi sekolah dengan masyarakat bisa dilakukan secara lisan, berupa:

- 1) Kunjungan rumah. Untuk membina hubungan secara akrab dengan masyarakat, maka pihak sekolah bisa melakukan dengan cara mengunjungi rumah orangtua siswa, penduduk maupun tokoh masyarakat. Dengan melakukan kunjungan rumah maka guru akan mengetahui persoalan anak di rumahnya. Dan apabila setiap anak dipahami masalahnya secara keseluruhan, maka perencanaan pendidikan lebih gampang direncanakan untuk dituntaskan terhadap minat murid masing-masing. Hal seperti ini akan mempercepat tercapainya tujuan perencanaan pendidikan sekolah secara jelas.
- 2) Undangan orangtua. Selain melakukan kunjungan rumah, sekolah perlu juga mengundang orangtua siswa untuk hadir ke sekolah. Setelah hadir, orangtua siswa diberi penjelasan tentang kemajuan

pendidikan di lembaga tersebut. Bahkan orangtua juga perlu diberi pengertian secara khusus mengenai kemajuan pendidikan anaknya.

- 3) Ramah tamah. Ramah tamah ini berarti sekolah mengundang masyarakat dalam acara ramah tamah secara khusus dalam rangka membahas persoalan yang dialami sekolah. Ramah tamah dalam bentuk pertemuan ini seharusnya dilakukan pada saat tertentu yang dapat diikuti oleh seluruh pihak yang diundang. Sebelum ramah Tamah dalam bentuk pertemuan terlebih dahulu kegiatannya diatur sedemikian rupa. Maka dari itu, dalam setiap melakukan ramah tamah dalam bentuk pertemuan seharusnya terlebih dahulu dibentuk panitia penyelenggaraan kegiatan (Hakim, 2019).

c. Peragaan/Pertunjukan

Kaitan antar sekolah dengan masyarakat dapat dilaksanakan dengan cara mengajak masyarakat melihat secara langsung peragaan/pertunjukan yang dilaksanakan oleh sekolah. Peragaan/pertunjukan yang dilaksanakan dapat berupa pameran keberhasilan para siswa. Umpamanya di Taman Kanak-kanak memeragakan para siswa bernyanyi, membaca puisi, apalagi bermain drama. Pada kesempatan tersebut pimpinan sekolah dan guru dapat mengutarakan perencanaan demi peningkatan mutu pendidikan dan bahkan juga persoalan atau tantangan yang dihadapi dalam melaksanakan perencanaan tersebut (Priandono, 2019)

d. Elektronik

Sejalan dengan berkembang pesatnya teknologi elektronik maka dalam hal ini sekolah dituntut untuk akrab dengan orangtua siswa dan masyarakat pihak sekolah dapat memanfaatkan sarana elektronik sebagai alat komunikasi, seperti telepon ataupun televisi, dan bahkan sebagai sarana untuk iklan pendidikan. Kemajuan terakhir adalah dengan adanya teknologi elektronik, maka pihak sekolah dapat membuat web page-nya tersendiri, anggota jejaring sosial seperti Facebook, twitter, dan sebagainya sehingga dapat berjalan komunikasi yang benar-benar tumbuh dengan baik antara pihak sekolah, orangtua, dan masyarakat secara menyeluruh (Abin and Firdaus, 2020).

DAFTAR PUSTAKA

- Abin, M.R. and Firdaus, Z. (2020) 'Fungsi Dan Peran Hubungan Masyarakat Di Lembaga Pendidikan Islam', *Fungsi Dan Peran Hubungan Masyarakat Di Lembaga Pendidikan Islam*, 8, pp. 117–133.
- Departemen Agama RI, (2002). *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, diterjemahkan oleh Yayasan oleh Penyelenggara Penerjemah Al-Qur'an. PT. Karya Toha Putra, Semarang.
- Efendi, N. (2020) *Landasan Manajemen Pendidikan Islam, Mendasari Pengelolaan Lembaga Pendidikan Berbasis Islam*.
- Gumati, R.W. (2020) 'Jurnal Pendidikan Indonesia', *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 1(2), pp. 127–144.
- Habib, M. *et al.* (2021) 'Pentingnya Manajemen Humas di Lembaga Pendidikan Islam', *Edu Society: Jurnal Pendidikan, Ilmu Sosial, dan Pengabdian Kepada Masyarakat*, 1(2), pp. 269–275.
- Hakim, M.N. (2019) 'Manajemen Hubungan Masyarakat Dalam Mengembangkan Lembaga Pendidikan (Studi Kasus di SMK Negeri 1 Dlanggu Mojokerto)', *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), pp. 121–139. doi:10.31538/ndh.v4i1.245.
- Hidayat, A.S. (2019) 'PADA LEMBAGA PENDIDIKAN', 03(02), pp. 97–108.
- Indriani, D., Wiyono, B.B. and Sobri, A.Y. (2018) 'Manajemen Hubungan Sekolah Dan Masyarakat Berbasis Islam', *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 1(2), pp. 179–187. doi:10.17977/um027v1i22018p179.

- Kristiawan, M., Safitri, D. and Rena Lestari (2017) 'Manajemen Pendidikan', *Deepublish* [Preprint], (April).
- M, S. (2017) 'Analisis Manajemen Humas dalam Upaya Meningkatkan Partisipasi Masyarakat terhadap Lembaga Pendidikan', *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 2(2), pp. 117–126. doi:10.24256/kelola.v2i2.434.
- Nasution, D.R. and Zen, W.L. (2022) 'PARTISIPASI ORANG TUA PESERTA DIDIK DI SMA NEGERI 5 PADANG Fakultas Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri Imam Bonjol Padang', 4, pp. 45–55.
- Priandono, F. (2019) 'Manajemen Humas Pendidikan Dalam Upaya Pencitraan Sekolah di Sekolah Menengah Kejuruan', *At-Ta'lim: Media Informasi Pendidikan Islam*, 18(2), pp. 391–410. Available at: <http://ejournal.iainbengkulu.ac.id/index.php/attalim/>.
- Qoimah, Q. (2018) 'Membangun Pelayanan Publik Yang Prima : Strategi Manajemen Humas Dalam Penyampaian Program Unggulan Di Lembaga Pendidikan', *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(02), p. 191. doi:10.30868/im.v1i2.269.
- Sagala, H.S. (2013) 'Kemampuan profesional Guru dan Tenaga Kependidikan', 4(4), p. 47.

BAB 6

MANAJEMEN SARANA PRASARANA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Oleh Irfan Paturahman

6.1 Pendahuluan

Standar sarana dan prasarana merupakan kriteria minimum bagi upaya penyelenggara pendidikan bagi satu kelompok peserta didik sesuai dengan jangkauan atau kemampuan mereka. Artinya jika kriteria minimum tidak sanggup dipenuhi oleh kelompok peserta didik tertentu, baik dan jumlah dan kemampuan lainnya secara minimum maka mereka bergabung dengan lingkungan yang lebih luas untuk menyelenggarakan pendidikan.

Salah satu problematika yang dirasakan oleh lembaga pendidikan Islam diantaranya, masih terdapat kondisi lingkungan kehidupan lembaga pendidikan Islam baik secara fisik maupun mentalitas yang menyedihkan. Secara umum dalam penataan masih sporadis, cenderung meninggalkan nilai estetika dan jauh dari konsep planologi.

Dunia pendidikan membutuhkan kesiapan dalam keseluruhan proses bekerja sama dengan dua atau lebih individu untuk mencapai tujuan dengan cepat dan berhasil dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang sudah ada dikenal sebagai administrasi. Istilah "administrasi" juga dapat merujuk pada perusahaan atau tindakan yang terlibat dalam melaksanakan rencana untuk mencapai suatu tujuan. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa administrasi adalah tindakan

yang dilakukan sebagai suatu kelompok untuk mencapai tujuan bersama. Pengelolaan lembaga pendidikan untuk sarana dan prasarana dirasa mendukung mengejar tujuan pendidikan. Proses belajar mengajar paling berhasil bila sarana dan prasarana pendidikannya cukup memadai, dengan asumsi sarana dan prasarana pelatihan cukup tersedia untuk kebutuhan PBM. Layaknya pemerintah yang baik, selalu berupaya mengintegrasikan lembaga dan infrastruktur pendidikan di semua jenjang dan jenjang pendidikan.

Banyak aspek yang difungsikan sebagai acuan bagi keunggulan dan penentuan kualitas sebuah instansi sekolah. Aspek yang dapat digunakan diantaranya proses belajar dan mengajar yang terjadi di sekolah, fasilitas sekolah meliputi sarana dan prasarana, tingkat profesionalitas guru dan tenaga pendidik, prestasi akademik dan kualitas dari sistem manajemen sekolah yang dijalankan. Proses belajar dan mengajar adalah inti atas sebuah proses pemberian ilmu atau mendidik siswa. Bidang pendidikan adalah langkah yang tepat untuk dapat memunculkan manusia terdidik diantara dunia yang penuh tantangan menurut Mulyadi, dalam (Laila, 2022). Persiapan manusia dalam bidang edukasi atau pendidikan sangat penting dilakukan dari usia dini yaitu pendidikan dasar, menengah hingga tinggi. Dalam memenuhi keinginan dibidang edukasi, peran fasilitas pendidikan sangatlah utama yaitu untuk mendukung pelaksanaan kegiatan belajar mengajar di sekolah.

Hersey dan Blanchard berpendapat bahwa manajemen adalah serangkaian aktivitas dari sebuah proses program kerjasama di antara beberapa personalia individu, kelompok, dan berbagai macam kemampuan lainnya dalam mencapai arah dari sebuah organisasi dengan macam aktivitas kegiatan manajerial. Bisa dikemukakan juga, kegiatan administrasi hanya dilihat dalam konteks kedua organisasi tersebut, seperti asosiasi bisnis, pemerintah, sekolah, industri, dan rumah sakit.

Kualitas sarana dan prasarana dalam dunia pendidikan menjadikannya sebagai sebuah faktor krusial kesuksesan pelaksanaan program pendidikan. Prasarana dan Prasarana pendidikan adalah lembaga pendidikan yang sangat diperlukan bagi proses belajar mengajar di suatu lembaga/satuan pendidikan, dan mutu pendidikan itu sendiri perlu terus ditingkatkan sejalan dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Cikal bakal dari pelaksanaan proses dalam mengukur kebutuhan dari sarana dan prasarana pendidikan untuk mendukung pencapaian keterampilan peserta didik seyogyanya sudah tersedia di lembaga pendidikan masing-masing, dengan harapan dapat berkompetisi dengan cepatnya kemajuan teknologi, berkembangnya pengetahuan serta derasnya informasi. Penyelenggaraan sarana dan prasarana pendidikan dibutuhkan dalam membuat dan menyelaraskan aktivitas kegiatan belajar dan mengajar dengan baik dan benar.

Sebagai pusat pendidikan Islam, mesti memperhatikan keselarasan ekologi dan lingkungan yang kondusif serta mendukung keberhasilan pembelajaran. Sebab sebagai pusat pendidikan dan sebagai lingkungan belajar, menempatkan diri sebagai lingkungan budaya dan pusat perkembangan teknologi yang terpadu titik karena itu, sarana dan prasarana hendaknya ditata dengan baik dan mendukung keberhasilan proses pembelajaran. Pemenuhan nilainya estetika di lingkungan pesantren harus tertanam dalam diri siswa sejak mereka berada di lembaga pendidikan Islam tersebut. Bila tamat dan kembali ke masyarakat, dia bukan hanya cerdas dan terampil dalam keilmuan tetapi sehat dan terbiasa berada dan mau memperbaiki lingkungan yang harmonis terpadu.

6.2 Acuan Ideal dan Acuan Normatif

Secara konseptual, sarana dapat dipahami sebagai perangkat, bahan, dan perabot yang secara langsung digunakan dalam proses pendidikan di sekolah titik sementara prasarana adalah perangkat, alat, bahan, dan perabot dasar yang secara tidak langsung berhubungan dengan proses belajar mengajar di sekolah (Barnawi, 2012:47). Pemahaman tersebut selaras dengan ungkapan Joko (2008. 65) bahwa sarana pendidikan adalah peralatan atau perlengkapan yang secara langsung digunakan untuk aktivitas pembelajaran di sekolah, seperti, ruang kelas, meja kursi, dan lainnya. Sementara prasarana adalah peralatan dan perlengkapan yang secara tidak langsung dipergunakan dalam proses belajar mengajar di sekolah, seperti, halaman, kebun, jalan, Mushola dan lainnya. Namun, prasarana dapat menjadi sarana jika dijadikan sebagai tempat belajar secara langsung, seperti kebun yang digunakan sebagai lahan praktik biologi, mushola dijadikan tempat praktek salat, dan lapangan untuk praktek olahraga.

Kedua penjelasan tersebut mengarah pada pemahaman yang selaras, yaitu sarana prasarana adalah alat atau perlengkapan, baik bergerak maupun tidak bergerak yang sama-sama mendorong optimalisasi proses pembelajaran.

Manajemen prasarana dan sarana di lingkungan lembaga pendidikan Islam dilandasi oleh hasrat bahwa, prasarana dan sarana yang dimiliki diupayakan selalu terpelihara, mengalami perbaikan, dan peningkatan kualitas pemanfaatannya. Manajemen sarana dan prasarana fisik dirancang sedemikian, sehingga diharapkan:

1. Sesuai dengan visi dan misi dan tujuan lembaga pendidikan tersebut.

2. Menjadi akselerator ke arah menuju pengelolaan sarana dan prasarana yang handal dan profesional;
3. Mendorong terjadi integrasi pengelolaan dan penggunaan sarana dan prasarana khususnya untuk kepentingan penyelenggaraan akademik;
4. Selaras dengan kebutuhan lingkungan internal lembaga pendidikan
5. Menjadi sumber proses pembelajaran pengelolaan prasarana dan sarana yang sesuai tuntutan normatif;
6. Meningkatkan terciptanya suasana akademik yang kondusif bagi semua pihak;
7. Mempertimbangkan aspek kecukupan, kesesuaian, keamanan, kenyamanan, dan daya tampung/pemanfaatan beban, kekuatan fisik, dan kemudahan;
8. Menonjolkan unsur pelayanan yang semaksimal mungkin baik bagi civitas akademika maupun pihak lain yang berkenaan dengan sarana dan prasarana
9. Mampu menciptakan pengelolaan prasarana dan sarana fisik yang baik (Good Practices), dan dengan upaya perbaikan yang berkelanjutan (continuous improvement).

Landasan normatif pengelolaan sarana dan prasana Lembaga Pendidikan Islam secara umum berpedoman pada:

1. Undang-Undang No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional
2. Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 24 TAHUN 2007 tentang Standar Sarana Dan Prasarana Untuk Sekolah Dasar/Madrasah Ibtidaiyah (SD/MI), Sekolah Menengah Pertama/Madrasah Tsanawiyah

(SMP/MTs), dan Sekolah Menengah Atas/Madrasah Aliyah (SMA/MA).

Selain itu, lihat Peraturan Pemerintah RI No. 19 Tahun 2005 Ayat 1 dan 2 Bab VII Standar Nasional Pendidikan:

- a) Setiap fasilitas pendidikan harus memiliki barang-barang berikut: perabot, alat peraga, buku, dan bahan belajar lainnya, bahan habis pakai, serta alat-alat penting untuk memelihara lingkungan belajar yang teratur dan berkelanjutan.
- b) Setiap fasilitas pendidikan berisi tanah, ruang kelas, kantor guru dan pimpinan, perpustakaan, laboratorium, kantin, sarana olahraga dan ibadah, tempat bermain, dan ruang lain yang diperlukan untuk menunjang proses belajar mengajar secara rutin dan berkesinambungan.

6.3 Pemeliharaan Sarana dan Prasarana

Pemeliharaan sarana dan prasarana lembaga pendidikan Islam adalah kegiatan pengurusan dan pengaturan sarana dan prasarana agar selalu dalam kondisi baik dan siap digunakan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan. Pemeliharaan mencakup daya upaya yang terus menerus untuk mengusahakan agar peralatan tersebut tetap dalam keadaan baik.

Pada hakikatnya, sarana dan prasarana lembaga pendidikan Islam adalah fasilitas penunjang dalam proses belajar mengajar guna mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, dalam penggunaan sarana dan prasarana tersebut ketika proses belajar mengajar berlangsung, harus digunakan dengan sebaik-baiknya agar

tidak mengurangi nilai guna dan usia pemakaian dari sarana dan prasarana tersebut.

Untuk melaksanakan hal tersebut, dibutuhkan kegiatan pengelolaan terhadap sarana dan prasarana pendidikan yang dilakukan oleh sekolah agar semua fasilitas yang dimiliki oleh lembaga pendidikan Islam terjaga dengan baik. Di samping itu, hal yang perlu mendapat perhatian agar semua sarana dan prasarana sekolah selalu dalam kondisi baik dan siap pakai adalah masalah pemeliharaan. Jika sarana dan prasarana pendidikan yang ada di sekolah terpelihara dengan baik dan dilakukan pemeliharaan secara berkala, maka sarana dan prasarana tersebut akan selalu dalam kondisi baik dan siap pakai serta semua personel sekolah dapat menjalankan tugasnya masing-masing tanpa adanya suatu hambatan, sehingga tidak ada sarana dan prasarana pendidikan yang rusak dan menghambat kelancaran proses pendidikan di sekolah.

6.4 Maksud dan Tujuan serta Manfaat Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Lembaga Pendidikan Islam.

1. Tujuan Pemeliharaan

Tujuan pemeliharaan yang utama dapat didefinisikan dengan jelas sebagai berikut:

1. Untuk memperpanjang usia kegunaan aset (yaitu setiap bagian dari suatu tempat kerja, bangunan dan isinya).
2. Untuk menjamin ketersediaan optimum peralatan yang dipasang untuk produksi atau jasa.
3. Untuk menjamin kesiapan operasional dari seluruh peralatan yang diperlukan dalam keadaan darurat setiap waktu.

4. Untuk menjamin keselamatan orang yang menggunakan alat tersebut.

Selain itu, pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan juga bertujuan agar kekayaan yang besar nilainya itu memperoleh pengamanan yang baik.

a. Manfaat Pemeliharaan

Pemeliharaan yang baik akan memberikan manfaat yang baik, yaitu

1. Jika peralatan terpelihara baik, umurnya akan awet yang berarti tidak perlu mengadakan penggantian dalam waktu yang singkat.
2. Pemeliharaan yang baik mengakibatkan jarang terjadi kerusakan yang berarti biaya perbaikan dapat ditekan seminim mungkin.
3. Dengan adanya pemeliharaan yang baik, maka akan lebih terkontrol sehingga menghindar kehilangan.
4. Dengan adanya pemeliharaan yang baik, maka enak dilihat dan dipandang,
5. Pemeliharaan yang baik memberikan hasil pekerjaan yang baik.

Manfaat bagi pegawai adalah untuk memudahkan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

6.5 Bentuk Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Lembaga Pendidikan Islam.

Pemeliharaan terdiri dari 5 macam, yakni sebagai berikut:

- 1) Pemeliharaan darurat yaitu pemeliharaan tidak terencana. Pemeliharaan ini dilakukan karena telah mengabaikan pemeliharaan pencegahan. Misalnya, genteng sekolah yang tidak pernah diperbaiki dan dibiarkan bocor, saat tiba-tiba hujan datang maka akan membanjiri ruangan. Akibatnya ruangan tidak dapat dipakai, sehingga harus diperbaiki secara mendadak karena kalau tidak diperbaiki, maka akan merusak benda yang lainnya.
- 2) Pemeliharaan korektif. Pemeliharaan ini dilakukan sesuai dengan usia alat. Contoh: suatu alat hanya dapat digunakan selama 2 tahun. Ketika usia pemakaian alat tersebut sudah habis atau lebih dari waktunya, maka alat tersebut harus diperbaharui.
- 3) Pemeliharaan pencegahan. Pemeliharaan ini sering disebut dengan pemeliharaan terencana. Artinya, pemeliharaan yang dilakukan sudah direncanakan sebelumnya dan biasanya bersifat terjadwal.
- 4) Perawatan yang dilakukan secara berkala atau terus menerus.
- 5) Penggantian ringan yang dilakukan karena adanya kerusakan kecil.

6.6 Tahapan Sarana dan Prasarana

Ada beberapa prinsip yang harus dipahami untuk menerapkan Prasarana Manajemen dengan benar agar tujuan dapat dicapai. Prinsip-prinsip tersebut adalah

a) Prinsip Prioritas.

Prioritas adalah: prinsip yang senantiasa mengedepankan kebutuhan dengan level prioritas butuh, lebih butuh, sangat butuh, dan paling butuh.

b) Prinsip Relevansi

Sering kita jumpai fasilitas sebuah lembaga pendidikan Islam tidak relevan dengan kebutuhan lembaga tersebut, seperti sebuah lembaga pendidikan islam ternyata memiliki koleksi berbagai macam fauna (contoh: padahal dalam kondisi real lahan yang ada saja kurang atau tidak cukup). Kondisi ini terjadi karena *muhsinin* lembaga cenderung memberikan apa yang bisa diberikan bukan yang pantas diberikan dan dibutuhkan oleh lembaga pendidikan islam tersebut.

c) Prinsip Revitalisasi

Artinya menghidupkan kembali atau memulihkan fungsi pada kondisi awal. Maknanya memfungsikan kembali barang yang hamper rusak namun dalam kadar yang lebih terukur. Misalnya menggunakan kursi yang biasanya dipakai untuk dua orang untuk duduk, kemudian di gunakan untuk 1 orang.

d) Prinsip *Re-Used*.

Istilah lainnya yaitu mendaur ulang sarana dan prasarana yang telah rusak untuk dipergunakan pada fungsi lain. Contoh: menggunakan lemari rak buku yang rusak untuk dipergunakan media tanam jamur.

Ada beberapa prosedur yang dilakukan selama ini yang menetapkan standar untuk mengelola sarana prasarana pendidikan, termasuk: Perencanaan, Pengadaan, Pengaturan, Penggunaan, dan Penghapusan Sarana Prasarana Pendidikan.

1) Tujuan dan manfaat perencanaan,

Pengadaan adalah setiap kegiatan yang ditujukan untuk menyediakan semua barang, barang dan jasa yang diperlukan untuk melaksanakan tugas. Dengan kata lain, merupakan upaya untuk memenuhi kebutuhan pengadaan peralatan yang telah direncanakan dan dipersiapkan sebelumnya. Pembelian bahan-bahan sekolah hendaknya dilandasi kejujuran dan tanggung jawab dalam pelaksanaan langkah-langkah tersebut.

2) Penginventarisan

Inventarisasi lembaga dan prasarana pendidikan memiliki dua fungsi. Yang pertama adalah memantau sarana dan prasarana dengan memberikan kode komoditas, nama komoditas, sumber komoditas, jumlah komoditas, tanggal pembelian komoditas, pohon, sumber uang, dan deskripsi komoditas.

3) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan berkelanjutan yang bertujuan untuk menjaga aset dalam kondisi baik atau siap untuk digunakan. Berdasarkan waktu pelayanan. Perawatan bisa harian atau periodik.

4) Penghapusan

Saat memindahkan struktur dan infrastruktur, hal-hal berikut harus diperhatikan: 1) bangunan sudah tua atau rusak tidak dapat diperbaiki 2) biaya perbaikan membutuhkan banyak uang 3) secara teknis dan ekonomis tidak digunakan seimbang dengan jumlah biaya penanganan 4) barang dicuri, dibakar, rusak atau hilang

(5) expired/kadaluwarsa (6) penyusutan melebihi kapasitas proses pemeliharaan.

6.6.1 Pengadaan

Pengadaan adalah kegiatan yang dilakukan untuk menyediakan semua jenis sarana dan prasarana pendidikan persekolahan yang sesuai dengan kebutuhan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan, Ary H. Gunawan mendefinisikan pengadaan sebagai segala kegiatan untuk menyediakan semua keperluan barang/benda/jasa bagi keperluan pelaksanaan tugas. Dalam konteks persekolahan, pengadaan merupakan segala kegiatan yang dilakukan dengan cara menyediakan semua keperluan barang atau jasa berdasarkan hasil perencanaan dengan maksud untuk menunjang kegiatan pembelajaran agar berjalan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Pengadaan adalah proses di mana hasil identifikasi direalisasikan dalam bentuk perwujudan nyata dan termanifestasinya kemanfaatan sarana persaranaan yang telah didapatkan. Idealnya, realisasi dari perencanaan tidak boleh keluar dari prosedur rencana yang telah dibuat. Namun dalam konteks tertentu, pengadaan sarana prasarana dapat keluar dari rencana jika ada kebutuhan yang mengharuskan, seperti, adanya perubahan kebutuhan barang, berubahnya regulasi, dan seterusnya.

Dalam usaha pengadaan barang, harus direncanakan dengan hati-hati agar pengadaannya sesuai dengan apa yang diharapkan. Untuk mengadakan perencanaan kebutuhan alat pelajaran, dapat melalui tahap-tahap sebagai berikut:

- 1) Mengadakan analisis terhadap KBM mana yang membutuhkan alat atau media dalam penyampaian.
- 2) Apabila kebutuhan yang diajukan ternyata melampaui kemampuan daya beli atau daya pembuatan, harus diadakan seleksi menurut skala prioritas terhadap alat-alat yang mendesak pengadaannya. Kebutuhan yang lain dapat dipenuhi pada kesempatan yang lain.
- 3) Mengadakan inventarisasi terhadap alat atau media yang telah ada. Alat yang sudah ada perlu dilihat kembali, lalu mengadakan re-inventarisasi. Alat yang perlu diperbaiki atau diubah disendirikan untuk diserahkan kepada orang yang dapat memperbaiki.
- 4) Mengadakan seleksi terhadap alat pelajaran atau media yang masih dapat dimanfaatkan, baik dengan reparasi atau modifikasi maupun tidak.
- 5) Mencari dana (bila belum ada). Kegiatan dalam tahap ini adalah mengadakan perencanaan tentang bagaimana cara memperoleh dana, baik dari dana rutin maupun nonrutin.
- 6) Menunjuk seseorang (bagian perbekalan) untuk melaksanakan pengadaan alat. Penunjukan ini sebaiknya mengingat beberapa hal, yaitu keahlian, kelincahan berkomunikasi, kejujuran, dan sebagainya, dan tidak hanya seorang.

Beberapa cara untuk pengadaan sarana dan prasarana pendidikan persekolahan adalah sebagai berikut:

- 1) Pembelian
- 2) Pembuatan sendiri
- 3) Penerimaan hibah atau bantuan
- 4) Penyewaan
- 5) Pinjaman
- 6) Pendaurlangan
- 7) Penukaran

8) Perbaikan atau rekondisi

Dalam pengadaan barang, baik yang dilakukan sendiri oleh sekolah maupun dari luar sekolah, hendaknya dapat dicatat sesuai dengan keadaan dan kondisinya.

6.6.2 Penginventarisasian

Inventarisasi berasal dari kata inventaris (Latin=inventarium) yang berarti daftar barang-barang, bahan, dan sebagainya, inventarisasi sarana dan prasarana pendidikan adalah pencatatan atau pendaftaran barang-barang milik sekolah ke dalam suatu daftar inventaris barang secara tertib dan teratur menurut ketentuan dan tata cara yang berlaku. Jadi, inventarisasi merupakan kegiatan untuk mencatat dan menyusun daftar barang-barang/bahan yang ada secara teratur menurut ketentuan yang berlaku.

Adapun kegiatan inventarisasi sarana dan prasarana pendidikan meliputi dua hal, yaitu pencatatan perlengkapan dan pembuatan kode barang.

- a) Pencatatan perlengkapan
- b) Pembuatan kode barang

6.6.3 Pemeliharaan

Pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan adalah kegiatan untuk melaksanakan pengurusan dan pengaturan agar semua sarana dan prasarana selalu dalam keadaan baik dan siap untuk digunakan secara berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan pendidikan. Pemeliharaan merupakan kegiatan penjagaan atau pencegahan dari kerusakan suatu barang sehingga barang tersebut kondisinya baik dan siap digunakan. Pemeliharaan mencakup segala daya

upaya yang terus-menerus mengusahakan agar peralatan tersebut tetap dalam keadaan baik. Pemeliharaan dimulai dari pemakaian barang, yaitu dengan cara hati-hati dalam menggunakannya. Pemeliharaan yang bersifat khusus harus dilakukan oleh petugas yang mempunyai keahlian sesuai dengan jenis barang yang dimaksud.

Sarana prasarana pendidikan akan mengalami perubahan, terutama perubahan bentuk berkurangnya fungsi penyusutan nilai, dan lainnya. Langkah penting yang harus dilakukan oleh pengelola sarana prasarana adalah mengidentifikasi barang atau benda yang membutuhkan perawatan dan pembiayaan rutin, musiman, insidental, perawatan maksimal dan minimal. Langkah ini membantu pengelola dalam efektivitas waktu untuk optimalisasi fungsi perawatan terhadap seluruh fasilitas. Selain itu pengelola juga harus memiliki database barang-barang yang memiliki rasio tinggi frekuensi perubahan yang cepat dan lambat untuk kepentingan antisipasi dini.

6.6.4 Penghapusan

Penghapusan adalah kegiatan meniadakan barang-barang milik lembaga dari daftar inventaris berdasarkan peraturan perundang-undangan dan pedoman yang berlaku. Penghapusan sarana dan prasarana merupakan kegiatan pembebasan sarana dan prasarana dari pertanggungjawaban yang berlaku dengan alasan yang dapat dipertanggungjawabkan. Secara lebih operasional, penghapusan sarana dan prasarana adalah 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 pelaksanaan pembelajaran di sekolah.

Adapun Suharsimi Arikunto menjelaskan bahwa barang yang dapat dihapuskan dari daftar inventaris harus memenuhi syarat-syarat di bawah ini:

- 1) Dalam keadaan rusak berat dan tidak dapat diperbaiki lagi.
- 2) Perbaikan akan menelan biaya besar.
- 3) Secara teknis dan ekonomis kegunaannya tidak seimbang dengan biaya pemeliharaan.
- 4) Tidak sesuai dengan kebutuhan sekarang.
- 5) Barang kelebihan jika disimpan dalam jangka waktu yang lama akan rusak.
- 6) Ada penurunan efektifitas kerja.
- 7) Dicuri, terbakar, dan musnah sebagai akibat bencana alam.

6.7 STANDAR MINIMAL SARANA PRASARAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM.

Dalam proses penataan ruang sarana belajar perlu memperhatikan beberapa aspek diantaranya :

- 1) Bersih-rapi.
- 2) Mudah di akses.
- 3) Tidak bising.
- 4) Cukup pencahayaan.
- 5) Tidak menggunakan cat yang mengganggu kesehatan.
- 6) Faktor keamanan
- 7) Faktor keselamatan

Adapun ketentuan khusus sarana prasarana lembaga pendidikan islam bisa di lihat dalam :

1) Standar Lahan

- a) Lahan sekolah terletak di daerah yang aman dari longsor dan banjir.
- b) Lahan terkena cukup cahaya matahari.
- c) Kemiringan lahan kurang dari 15%.
- d) Lahan tidak terletak di daerah sempadan sungai dan jalur kereta api.

2) Standar Bangunan/Gedung

- a) Memenuhi persyaratan kesehatan.
 - 1. Memiliki fasilitas ventilasi udara yang baik.
 - 2. Mempunyai system sanitasi yang baik.
 - 3. Tidak ada genangan air.
- b) Memenuhi persyaratan keamanan.
 - 1. Memiliki lampu penerangan pada setiap ruang.
 - 2. Setiap ruang memiliki kemudahan akses jika terjadi keadaan darurat.
 - 3. Memiliki pintu dan tangga darurat bagi Gedung 2 lantai atau lebih.
 - 4. Memiliki tabung pemadam kebakaran yang cukup.
 - 5. Mampu meredam getar.
- c) Memiliki system pengamanan.
 - 1. Memiliki system jalur evakuasi.
 - 2. Memiliki persyaratan kenyamanan.
 - 3. Gedung mampu meredam kebisingan.
 - 4. Daya listrik memenuhi kebutuhan sekolah.
 - 5. Cat tidak mengganggu pandangan mata dan memberikan rasa nyaman.

3) Standar Lingkungan dan Ruang Terbuka

- a) Memenuhi persyaratan aman.
- b) Setiap daerah yang berbahaya diberi tanda.
- c) Aman dari tindakan kekerasan dan kejahatan pada peserta didik.
- d) Memenuhi persyaratan sehat, diantaranya:
 - 1. Lingkungan sekolah terbebas dari lokasi yang merusak kesehatan fisik dan psikis.
 - 2. Kantin memenuhi standar kesehatan dan kenyamanan
- e) Memenuhi persyaratan resi, lingkungan sekolah terbebas dari sampah-sampah dan kotoran yang berserakan.
- f) Memenuhi persyaratan indah, diantaranya :
 - 1. Lingkungan sekolah tertata secara apik
 - 2. Lingkungan sekolah memiliki taman sekolah dan taman kelas.
- g) Lahan terbuka yang dimiliki dapat digunakan untuk kegiatan apel pagi, olahraga, kegiatan ekstrakurikuler, dan kegiatan siswa/i lainnya

Ketentuan umum dalam standar sarana dan prasarana lembaga pendidikan Islam sebagaimana tertuang dalam PP No. 24 2007 tentang sarana prasarana, bahwa setiap satuan pendidikan memiliki ketentuan yang berbeda beda, pada uraian dibawah ini, akan memaparkan istilah yang sering di paparkan dalam peraturan tersebut :

- a. Sarana adalah perlengkapan pembelajaran yang dapat dipindah-pindah.
- b. Prasarana adalah fasilitas dasar untuk menjalankan fungsi sekolah/madrasah.
- c. Perabot adalah sarana pengisi ruang.

- d. Peralatan pendidikan adalah sarana yang secara langsung digunakan untuk pembelajaran.
- e. Media pendidikan adalah peralatan pendidikan yang digunakan untuk membantu komunikasi dalam pembelajaran.
- f. Buku adalah karya tulis yang diterbitkan sebagai sumber belajar.
- g. Buku teks pelajaran adalah buku pelajaran yang menjadi pegangan peserta didik dan guru untuk setiap mata pelajaran.
- h. Buku pengayaan adalah buku untuk memperkaya pengetahuan peserta didik dan guru.
- i. Buku referensi adalah buku rujukan untuk mencari informasi atau data tertentu.
- j. Sumber belajar lainnya adalah sumber informasi dalam bentuk selain buku meliputi jurnal, majalah, surat kabar, poster, situs (website), dan compact disk.
- k. Bahan habis pakai adalah barang yang digunakan dan habis dalam waktu relatif singkat.
- l. Perlengkapan lain adalah alat mesin kantor dan peralatan tambahan yang digunakan untuk mendukung fungsi sekolah/madrasah.
- m. Teknologi informasi dan komunikasi adalah satuan perangkat keras dan lunak yang berkaitan dengan akses dan pengelolaan informasi dan komunikasi.
- n. Lahan adalah bidang permukaan tanah yang di atasnya terdapat prasarana sekolah/madrasah meliputi bangunan, lahan praktik, lahan untuk prasarana penunjang, dan lahan pertamanan.
- o. Bangunan adalah gedung yang digunakan untuk menjalankan fungsi sekolah/madrasah.

- p. Ruang kelas adalah ruang untuk pembelajaran teori dan praktik yang tidak memerlukan peralatan khusus.
- q. Ruang perpustakaan adalah ruang untuk menyimpan dan memperoleh informasi dari berbagai jenis bahan pustaka.
- r. Ruang laboratorium adalah ruang untuk pembelajaran secara praktik yang memerlukan peralatan khusus.
- s. Ruang pimpinan adalah ruang untuk pimpinan melakukan kegiatan pengelolaan sekolah/madrasah.
- t. Ruang guru adalah ruang untuk guru bekerja di luar kelas, beristirahat, dan menerima tamu.
- u. Ruang tata usaha adalah ruang untuk pengelolaan administrasi sekolah/madrasah.
- v. Ruang konseling adalah ruang untuk peserta didik mendapatkan layanan konseling dari konselor berkaitan dengan pengembangan pribadi, sosial, belajar, dan karir.
- w. Ruang UKS adalah ruang untuk menangani peserta didik yang mengalami gangguan kesehatan dini dan ringan di sekolah/madrasah.
- x. Tempat beribadah adalah tempat warga sekolah/madrasah melakukan ibadah yang diwajibkan oleh agama masing-masing pada waktu sekolah.
- y. Ruang organisasi kesiswaan adalah ruang untuk melakukan kegiatan kesekretariatan pengelolaan organisasi peserta didik.
- z. Jamban adalah ruang untuk buang air besar dan/atau kecil.
- â. Gudang adalah ruang untuk menyimpan peralatan pembelajaran di luar kelas, peralatan sekolah/madrasah yang tidak/belum berfungsi, dan arsip sekolah/madrasah.

- ä. Ruang sirkulasi adalah ruang penghubung antar bagian bangunan sekolah/madrasah.
- ö. Tempat berolahraga adalah ruang terbuka atau tertutup yang dilengkapi dengan sarana untuk melakukan pendidikan jasmani dan olah raga.
- aa. Tempat bermain adalah ruang terbuka atau tertutup untuk peserta didik dapat melakukan kegiatan bebas.
- bb. Rombongan belajar adalah kelompok peserta didik yang terdaftar pada satu satuan kelas.

Jenjang SD untuk di lembaga pendidikan islam sekurang-kurangnya memiliki prasarana sebagai berikut:

- a) Ruang Kelas
- b) Ruang Perpustakaan,
- c) Ruang laboratorium komputer,
- d) Ruang Pimpinan,
- e) Ruang Guru,
- f) Ruang Tata Usaha,
- g) Tempat Beribadah,
- h) Ruang Konseling,
- i) Ruang UKS,
- j) Ruang Organisasi Kesiswaan,
- k) Toilet,
- l) Gudang,
- m) Ruang Sirkulasi,
- n) Tempat Bermain/Berolahraga.

Ketentuan mengenai ruang-ruang tersebut beserta sarana sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.

Jenjang SMP/Mts di lembaga pendidikan islam sekurang-kurangnya memiliki prasarana sebagai berikut:

- a) Ruang Kelas,
- b) Ruang Perpustakaan,
- c) Ruang laboratorium IPA,
- d) Ruang Pimpinan,
- e) Ruang Guru,
- f) Ruang Tata Usaha,
- g) Tempat Beribadah,
- h) Ruang Konseling,
- i) Ruang UKS,
- j) Ruang Organisasi Kesiswaan,
- k) Toilet,
- l) Gudang
- m) Ruang Sirkulasi,
- n) Tempat Bermain/Berolahraga.
- o) Ketentuan mengenai ruang-ruang tersebut beserta sarana sesuai dengan standar nasional.

Jenjang SMA/MA lembaga pendidikan islam sekurang-kurangnya memiliki prasarana sebagai berikut:

- a) Ruang Kelas
- b) Ruang Perpustakaan,
- c) Ruang laboratorium IPA,
- d) Ruang Pimpinan,
- e) Ruang Guru,
- f) Ruang Tata Usaha,
- g) Tempat Beribadah,
- h) Ruang Konseling,
- i) Ruang UKS,
- j) Ruang Organisasi Kesiswaan,
- k) Toilet,
- l) Gudang,
- m) Ruang Sirkulasi

- n) Tempat Bermain/Berolahraga.
- o) Ketentuan mengenai ruang-ruang tersebut beserta sarana sesuai.

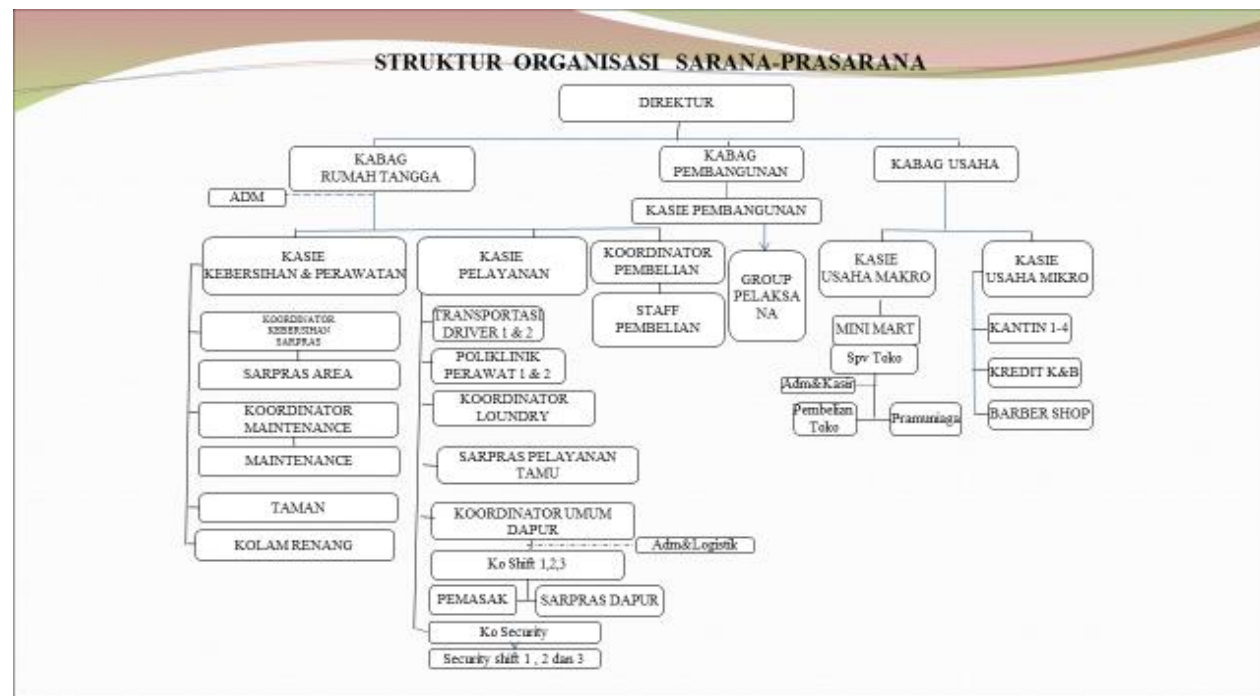
Tabel 6.1. Buku Inventaris sarana prasarana

Nomor		Spesifikasi Barang		Bahan	Asal/cara perolehan barang	Tahun Perolehan	Ukuran Barang satuan	Keadaan Barang	Jumlah barang	Harga	Alamat/ Lokasi	Ket
No	Kode Barang	Nama/Jenis Barang	Merek/ Tipe									
1		Meja	meja kerja	kayu	Yayasan	2020	unit	Baik	1		Ruang Kepsek	Meja Kerja
2		kursi	chitos	besi	Hibah	2020	unit	Baik	1		Ruang Kepsek	kursi kerja
3		telepon	yelink		Hadiah	2021	unit	Baik	1		Ruang Kepsek	komunikasi lokal
4		Almari buku		kayu		2022	unit	Baik	1		Ruang Kepsek	tempat buku
5		papan agenda		white bord		2019	unit	Baik	1		Ruang Kepsek	mendata agenda

Tabel 6.2. Inventaris Tidak Bergerak

No Urut	No Buku Induk	Kode Barang	Nama Barang	Keterangan barang (merek, type, dll)	Kuantitas	Nama Satuan	Pembuatan	Keadaan Barang
1			Lahan	10.000	1	m ²		baik
2			Gedung A	6.000	1	m ²		baik
3			Lapangan	3.994	1	m ²		baik
4			GOR	1.800	1	m ²		baik
5			Masjid	2.400	1	m ²		baik
6			Halaman	1.320	1	m ²		baik
7			Lahan Parkir	64	1	m ²		baik
8			Taman	189	1	m ²		baik

Tabel 6.3. Contoh SO Sararan-prasarana Lembaga Pendidikan Islam



Tabel 6.4. Standar Minimal Sarana dan Prasarana Lembaga Pendidikan Islam

KEBUTUHAN SARANA DAN PRASARANA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM	
NO	ASPEK YANG DI BUTUHKAN (PENUJANG)
A	SARANA PENDUKUNG PEMBELAJARAN (diusahakan sesuai standar Pemerintah)
1	Ruang Kelas
2	Ruang kepala madrasah
3	Ruang guru
4	Ruang TU
5	Perpustakaan
6	Kantin

B	SARANA PENDUKUNG KESISWAAN (ATAU ASRAMA JIKA BOARDING SCHOOL)
1	Masjid
2	Kantor Kesiswaan
3	Kamar
4	Ranjang dan Almari
5	Kamar Mandi
6	Loundry
7	Dapur dan tempat makan
8	Ruang kesehatan
9	Tempat bermain dan olah raga
10	Toko kebutuhan siswa/i
11	Sanitasi (air bersih dan air kotor)
12	Serapan air
13	Sumber air beserta tampungannya
14	Komunikasi
15	Listrik dan penerangan
16	Ruang tamu

17	Jemuran Pakaian dan Handuk
18	Rumah Ustadz (3unit)
19	TPA (tempat pembuangan akhir)
C	SARANA PENDUKUNG KEAMANAN
1	Tembok keliling
2	Tempat parkir
3	Pos penjagaan

Tabel 6.5. Standar Sarana Prasarana Kelas

PERLENGKAPAN RUANG KELAS			
NO	JENIS	JUMLAH MINIMUM	DESKRIPSI
1	Lambang negara	1 Unit	
2	Foto Presiden RI dan Wapres	1 Unit	
3	Bendera merah putih	1 Unit	
4	Kursi peserta didik	1 Unit	
5	Meja peserta didik	1 Unit	
6	Kursi guru	1 Unit	
7	Meja guru	1 Unit	
8	Papan tulis	1 Unit	
9	Proyektor	1 Unit	
10	Lampu		Disesuaikan dengan kebutuhan
11	Stop Kontak		Disesuaikan dengan kebutuhan
12	Koneksi LAN		Disesuaikan dengan kebutuhan
13	Tempat Sampah	1 buah /kelas	

PERLENGKAPAN RUANG KELAS			
NO	JENIS	JUMLAH MINIMUM	DESKRIPSI
14	Lemari Panjang	1 buah /kelas	
15	Rak buku	1 buah /kelas	
16	Rak sepatu	1 buah /kelas	
17	Alat peraga		Disesuaikan dengan kebutuhan
18	Jam dinding	1 buah /kelas	
19	Tempat cuci tangan	1 buah /kelas	
20	Hand Sanitaser/sabun	1 buah /kelas	

6.8 PENUTUP

Menurut buku kamus tata bahasa Indonesia yang paling dasar, segala sesuatu dapat digunakan sebagai alat untuk mencapai tujuan atau tugas. Sebaliknya, doa adalah sesuatu yang berfungsi sebagai katalis utama untuk setiap proses yang diberikan. Pencapaian tujuan pendidikan dapat berjalan dengan lancar, teratur, efektif dan efisien dengan Sarana Pendidikan adalah semua fasilitas yang diperlukan dalam proses belajar mengajar baik yang bergerak maupun tidak bergerak. Oleh karena itu, fasilitas pendidikan akan bekerja dengan baik jika digunakan secara efektif oleh siswa yang termotivasi.

Dapat disimpulkan bahwa Administrasi Sarana dan Prasarana pendidikan adalah sistem prosedur yang direncanakan, diimplementasikan, dan dipantau dengan hati-hati, serta pengembangan alat-alat pendidikan yang tahan lama (*ready to use*) sehingga instruksi dapat dilakukan secara efisien dan efektif yang berfungsi untuk mencapai tujuan pelaksanaan pendidikan nasional yang ditetapkan

Peralatan dan bahan yang digunakan di lembaga pendidikan – khususnya proses belajar hal-hal baru – mendukung proses pendidikan secara umum. Setiap permohonan untuk pembiayaan pendidikan harus mempertimbangkan satu bidang yang terkait dengan sumber daya pendidikan. Fasilitas pendidikan khas meliputi semua yang digunakan secara pasif untuk mendukung proses pendidikan, seperti ruang kelas, ruang studi, bahan kelas, meja, kursi, dan lainnya. Sebaliknya, prasarana mengacu pada hal-hal yang secara singkat tetapi terus-menerus digunakan dalam

proses pendidikan, seperti bangunan, tanah sekolah, atau jalan yang mengarah ke sekolah.

Berdasarkan pengertian umum tersebut, pengelolaan milik sarana dan prasarana pendidikan sekolah pada hakekatnya merupakan kegiatan yang menggunakan segala sarana dan prasarana yang telah dimiliki oleh lembaga pendidikan. Semua fasilitas pelatihan paten harus digunakan dan dikelola dengan semaksimal mungkin agar dapat menunjang pelaksanaan pembelajaran pada tempatnya, sehingga pembelajaran berlangsung secara efektif dan tujuan pendidikan dapat tercapai sepenuhnya.

Penggunaan Sarana dan Prasarana, dalam penggunaan sarana, termasuk sarana dan prasarana pembelajaran, memegang peranan yang sangat penting dalam mengoptimalkan keberhasilan akademik. Pemanfaatan kesempatan belajar yang tepat dalam pembelajaran hendaknya mempermudah perolehan materi yang diajarkan oleh guru. untuk siswa.

Pada awal penggunaan tawaran belajar atau tawaran belajar yang sesuai, banyak perhatian harus diberikan pada pelaksanaan kegiatan belajar. Karena kegiatan pembelajaran dapat terlaksana dengan efektif apabila didukung oleh kesempatan belajar yang memadai dan efektif. Siswa menghadapi hambatan belajar ketika pembelajaran mereka dianggap tidak memadai. Mempengaruhi nilai belajar siswa dan pencapaian tujuan. Hal ini berdampak signifikan terhadap kinerja siswa ketika sarana dan prasarana dalam kondisi baik, berfungsi dengan baik, bersih dan nyaman digunakan, kata Lumpkin.

Penempatan peralatan di sekolah dapat berupa peralatan di ruang kepala sekolah, kantor staf, ruang guru, ruang kelas, ruang BP, ruang perpustakaan, dan lain-lain. Area-area tersebut harus ditata sedemikian rupa agar memberikan kesan yang baik bagi penanggung jawab perencanaan sekolah. berbasis pendidikan serta membuat guru dan siswa yang sedang belajar merasa nyaman dan senang. Jadwal KBM, kalender akademik, daftar tugas guru, dan barang lainnya tersedia di ruang guru selain perlengkapan mengajar.

Salah satu upaya peningkatan mutu pendidikan adalah dengan mengoptimalkan kinerja pengelolaan sarana dan prasarana sekolah. Di lembaga dan infrastruktur pendidikan, manajemen mencakup proses perencanaan, perolehan, penggunaan, penyimpanan, pemeliharaan, dan pembuangan. Hal ini untuk membantu mempersiapkan dan mengatur segala perlengkapan yang diperlukan untuk melaksanakan proses pendidikan guna memperlancar proses belajar mengajar.

Sekolah dianggap berkualitas jika memiliki sarana dan prasarana yang memadai. Karena adanya sarana dan prasarana yang memadai mendukung kegiatan pembelajaran untuk mencapai hasil yang diinginkan. Optimalisasi diharapkan dapat memfasilitasi pembelajaran yang efektif guna meningkatkan kualitas pembelajaran siswa. Dengan demikian, peran pengelolaan gedung dan infrastruktur sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan mutu pendidikan.

Kesimpulan :

Salah satu upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan islam adalah dengan mengoptimalkan kinerja pengelolaan sarana dan prasarana sekolah. Di lembaga dan infrastruktur pendidikan Islam, manajemen mencakup proses perencanaan, perolehan, penggunaan, penyimpanan, pemeliharaan, dan pembuangan. Hal ini untuk membantu mempersiapkan dan mengatur segala perlengkapan yang diperlukan untuk melaksanakan proses pendidikan guna memperlancar proses belajar mengajar.

Lembaga pendidikan islam dianggap memadai jika memiliki sarana dan prasarana yang dimiliki kondisinya juga memadai. Hal ini dikarenakan tersedianya sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung kegiatan pembelajaran guna mencapai hasil yang diinginkan.

Optimalisasi diharapkan dapat memfasilitasi pembelajaran yang efektif guna meningkatkan kualitas pembelajaran siswa. Dengan demikian, peran pengelolaan gedung dan infrastruktur sangat besar pengaruhnya terhadap peningkatan mutu pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. dan L.Y. (2008) *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media Yogyakarta.
- E. Mulyasa (2004) *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya,.
- Fatmawati, N., Mappincara, A. and Habibah, S. (2019) 'Pemanfaatan Dan Pemeliharaan Sarana Dan Prasarana Pendidikan', *Jurnal Ilmu Pendidikan, Keguruan, dan Pembelajaran*, 3(2), pp. 115–121. Available at: <https://doi.org/10.26858/pembelajar.v3i2.9799>.
- Hartati sukirman, dkk. (2002) *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Yogyakarta: FIP Pres.
- Hartoni, H. (2018) 'Impelementasi Manajemen Sarana Dan Prasarana Di Sekolah Menengah Kejuruan', *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 8(1), p. 178. Available at: <https://doi.org/10.24042/alidarah.v8i1.3088>.
- Ibrahim Bafadal (2003) *Seri Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah, Manajemen Perlengkapan Sekolah Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Laila, U. hasanah (2022) 'Peningkatan Pengelolaan Administrasi Sarana dan Prasaranan di SMPN 2 Sedati Sidoarjo', *API: Jurnal Adminstrasi Pendidikan Islam*, 04, Number(Maret 2022), pp. 36–45.
- M. Daryanto (2006) *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Parid, M. and Alif, A.L.S. (2020) 'Pengelolaan Sarana dan Prasarana', *Tafhim Al-'Ilmi*, (2), pp. 265–275.
- Sulistyorini (2009) *Manajaemen Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Penerbit Teras.
- Wahyuni, S. (2019) 'Pelaksanaan Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan di SMPN 13 Makassar', *Jurusan Administrasi Pendidikan FIU, Unnema*, 8(5), p. 55.

BAB 7

MANAJEMEN SDM/ KEPEGAWAIAN/ PERSONALIA

Oleh Unun Zumairoh Asr Himsyah

7.1 Pendahuluan

Proses penanaman nilai-nilai moral dan spiritual saat ini menjadi tugas utama dari lembaga pendidikan umumnya dan Lembaga Pendidikan Islam khususnya, dimana bertujuan untuk membentuk insan yang sempurna (*insan kamil*). Nilai-nilai yang ditanamkan tersebut kemudian berorientasi pada aktualisasi dan kebutuhan perkembangan fitrah siswa sebagai manusia (*'abdullah*) yang selanjutnya diintegrasikan dengan lingkungan kultural lembaga. (Suparyanto dan Rosad, 2020)

Hal ini selaras dengan apa yang disampaikan Omar Muhammad Al Toumy Al Saebani dalam Jurnal Akmal Hawi bahwa pendidikan Islam dimaknai sebagai suatu proses merubah tabiat dan tingkah laku individu dalam kehidupan pribadinya maupun di kehidupannya di tengah masyarakat melalui internalisasi nilai nilai Islam dalam pelaksanaan kegiatan pendidikannya. (Hawi, 2017).

Kata Islam tidak hanya tersemat karena lembaga pendidikan tersebut didominasi oleh kaum muslimin, akan tetapi nilai-nilai yang ditanamkan berlandaskan pada Al Qur'an dan Hadis, sebagaimana Allah menyampaikan dalam firmanNya disurah Al-An'am : 38:

مَا فَرَطْنَا فِي الْكِتَابِ مِنْ شَيْءٍ لَّنُرِيَّ إِلَى رَبِّهِمْ خَشْرُهُمْ

Artinya: “Tiada sesuatu apapun dalam kitab ini yang Kami lewatkan/luputkan, kemudian hanya kepadaNYA dikumpulkannya mereka (QS. Al An’am: 38).

Begitupun dalam ayat yang lain Allah juga berfirman:

وَنَزَّلْنَا عَلَيْكَ الْكِتَابَ تِبْيَانًا لِّكُلِّ شَيْءٍ، وَهُدًى وَرَحْمَةً وَبُشْرَىٰ لِلْمُسْلِمِينَ ﴿٨٩﴾

Artinya: “kami umumkan kepadamu sebuah Kitab (Al Qur’an) yang dapat memberikan penjelasan atas segala sesuatu serta dapat memberikan petunjuk, rahmat serta kabar-kabar gembira bagi orang-orang bertawakkal/ berserah diri”. (QS. An Nahl: 89).(Hidayat and Wijaya, 2017)

Ayat di atas menjelaskan bahwa segala sesuatu di muka bumi ini telah termaktub di dalam sumber yang autentifikasinya telah dibuktikan oleh sejarah islam yakni kitab suci Al Qur’an, termasuk tentang manajemen dan aplikasinya di lembaga pendidikan islam.

Secara normatif aspek-aspek pendidikan yang ada di dalam dimensi kehidupan manusia yaitu:

1. *Hifdzun al din*, yaitu mendidik diri untuk menjaga agama. Hal ini diartikan sebagai pendidikan dalam menanamkan keteguhan dalam menjaga eksistensi, ajaran, syariat Islam serta dapat senantiasa menyiarkannya.
2. *Hifdzun al Nafs*, Yakni pendidikan tentang memenuhi hak dan kewajiban diri sendiri dan orang lain di dalam kehidupan.
3. *Hifdzun al ‘Aql*, Yaitu tentang pendidikan menggunakan akal dan pikiran dalam bertawakkal kepada Allah serta memahami seluruh kebesaran dan hukum-hukumNYA.
4. *Hifdzun al Nasb*, yaitu pendidikan menjaga nasab/ keturunan sebagai generasi penerus Islam dan bangsa melalui penanaman ketaatan terhadap syariat Islam dan pemahaman akan pentingnya menghindari perilaku menyimpang dari syariat.

5. *Hifdzun al Mal wa Al-'Irdh*, pendidikan menjaga harta benda dan kehormatan melalui kerja keras dan halal dalam mencari rezeki. (Hidayat and Wijaya, 2017)

Dengan landasan tersebut di atas lembaga pendidikan islam melaksanakan kegiatan pendidikannya dengan berusaha menginternalisasikan nilai-nilai yang terdapat di dalam Al Qur'an dan hadist ke dalam segala aspek kegiatan pembelajaran dan lingkungan sekolah/ madrasah.

Tentunya bukan hal mudah mencapai tujuan mulia seperti di atas, butuh dukungan baik moril maupun materiil dari semua elemen masyarakat, khususnya warga sekolah/ madrasah sendiri selaku organisasi pelaksana pendidikan.

Sebagai suatu organisasi lembaga pendidikan islam tidak lepas dari 6 faktor produksi utama yang dibutuhkan dalam menjalankan organisasinya, yakni manusia (*Man*), Mesin (*Machines*), uang/modal (*Money*), metode/cara (*Methode*), bahan baku/ sarana dan prasarana (*Materials*), pasar (*Market*). Dari 6 faktor tersebut ada satu faktor yang menjadi modal mendasar bagi lembaga pendidikan pada umumnya, yakni kepala madrasah/sekolah, tenaga pendidik dan seluruh tenaga kependidikan lainnya, atau disebut sumber daya manusia (*man*).

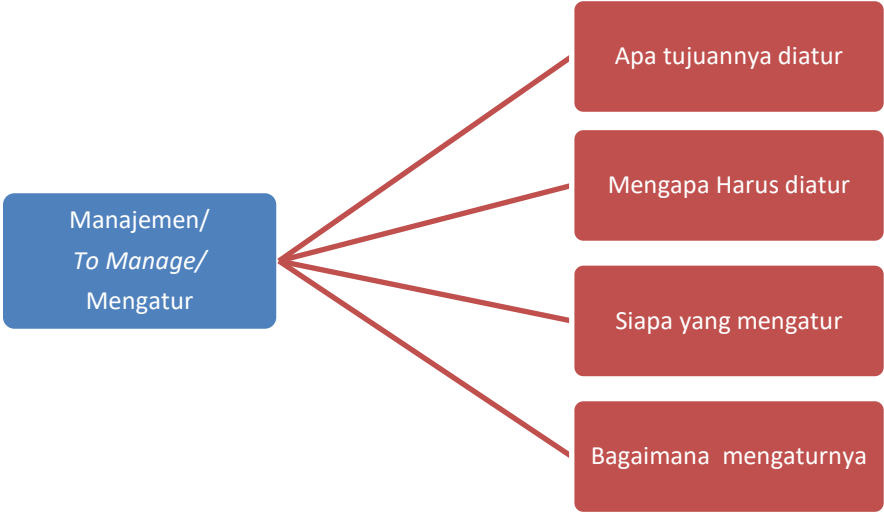
Dengan demikian kualitas guru/tenaga pendidik serta seluruh warga sekolah yang terlibat di dalamnya menjadi barometer sekaligus ujung tombak usaha pencapaian tujuan pendidikan (*visi*) yang ditetapkan.

Paparan di atas memberikan kejelasan pada kita bersama bahwa dalam rangka ketercapaian visi lembaga maka diperlukan pengelolaan atau manajemen yang tepat terhadap Sumber Daya Manusia (SDM) yang ada, karena demi pelaksanaan pendidikan yang efektif dan efisien serta

ketercapaian visi lembaga sebagaimana tuntunan Al Qur'an, tauladan Nabi Muhammad SAW serta harapan *stakeholder*.

7.2 Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata *“to manage”* bermakna mengurus, mengelola atau bisa juga disebut tata laksana. Sehingga dapat kita artikan bahwa manajemen adalah segala proses menggerakkan, mengatur, memimpin, membimbing, mengarahkan, merencanakan dan mengevaluasi kegiatan seluruh anggota organisasi. Seperti yang disampaikan oleh Yus Djunaedi Rusli, dalam bagan berikut:



Gambar 7.1. Handout MSDM
Sumber: Sri Larasati,
(Larastri, Dra. Sri, 2018)

Luther Gulick mengartikan manajemen sebagai suatu ilmu tentang kiat-kiat pada sebuah organisasi atau profesi, karena secara sistemik Luther memandang manajemen adalah suatu bidang pengetahuan yang berusaha memahami

kemudian mengarahkan cara orang bekerja, cara orang mencapai tujuan organisasinya baik secara individu dan bekerja sama melalui sistem yang dibuat. Secara tidak langsung pendapat ini disepakati oleh Marry Parker Follet yang mengartikan manajemen sebagai "*The art of getting done through people*", yakni seni untuk melaksanakan pekerjaan melalui orang lain. (Susan, 2019).

Dalam bahasa arab manajemen juga disebut dengan *al-tadbir* (pengaturan) derivasi dari kata *dabbara* (mengatur). Sebagaimana dijelaskan dalam alqur'an.:

يَذَرُ الْأَمْرَ رَبِّ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥٠﴾

Artinya: *Seluruh urusan dari langit ke bumi Dia yang mengatur, kemudian dalam satu hari (urusan) itu naik kepadanya dengan kadar 1000 tahun dalam perhitunganmu* (QS. As- Sajdah/32: 5). (Hidayat and Wijaya, 2017)

Dari ulasan tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa pengertian manajemen dalam arti luas adalah suatu ilmu mengelola dan menggerakkan orang lain melalui fungsi-fungsi manajemen yakni *planning, organizing, Actuating* dan *controlling* yaitu serangkaian kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan evaluasi/ kontrol terhadap seluruh kegiatan organisasi yang melibatkan sumber daya manusia yang ada.

7.3 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), sumber daya manusia (SDM) adalah suatu kemampuan atau potensi manusia yang bisa dididik dan dikembangkan guna untuk proses produksi”. Hal serupa disampaikan oleh Hadari Nawawi yang mengemukakan beberapa Definisi Sumber Daya Manusia, yaitu:

- a. Sumber Daya Manusia adalah manusia/ individu yang bekerja di suatu organisasi, kadangkala disebut personil, tenaga kerja atau karyawan, apabila dalam suatu lembaga pendidikan baik umum atau Islam disebut tenaga pendidik yakni pengajar/ guru serta tenaga kependidikan staf administrasi/ TU.
- b. Sumber Daya Manusia adalah penggerak organisasi melalui potensi manusiawinya berusaha mewujudkan eksistensinya di lembaga.
- c. Sumber Daya Manusia adalah potensi individu yang menjadi aset organisasi/ lembaga berfungsi sebagai modal dasar *non financial* pada sebuah organisasi, dalam rangka mewujudkan eksistensi organisasi, sumber daya manusia menjadi aset yang berperan penting di dalamnya. (Rahman, 2014).

Muhammad Yusuf (2016) membagi pengertian sumber daya manusia menjadi dua jenis, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDM secara mikro biasanya disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya, artinya SDM secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi. Sedangkan pengertian SDM secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia produktif/angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa sumber daya manusia (SDM) adalah tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang memiliki tugas dan tanggung jawab pada suatu organisasi tertentu. Yang dalam lembaga pendidikan orang-orang yang dimaksud di atas disebut dengan Kepala Sekolah Guru, atau tenaga pendidik dan tenaga kependidikan.

Sedangkan para ahli mengartikan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM):

1. Menurut Malayu SP. Hasibuan. MSDM merupakan ilmu sekaligus seni dalam mengatur hubungan dan peranan setiap tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu dan mewujudkan visi/ tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.(Irmayani, 2018)
2. Menurut Hani Handoko manajemen sumber daya manusia diartikan sebagai seleksi, penarikan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. (Larastri, Dra. Sri, 2018)
3. Menurut R. Wayne Mondy, manajemen sumber daya manusia adalah upaya pemanfaatan sejumlah individu untuk mencapai setiap tujuan organisasi, serta menjalankan fungsi-fungsi dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) diantaranya pada tahapan penyediaan, pengembangan sumber daya manusia, kompensasi, keselamatan dan kesehatan, serta hubungan pegawai.(Sandy, Syukri and Anwar, 2022)

Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik suatu kesimpulan manajemen sumber daya manusia adalah segala proses perencanaan, pengadaan tenaga kerja, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas pengembangan *skill* dan kompetensi SDM, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan hingga pemutusan

hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai sasaran perorangan, organisasi, dan masyarakat.

Adapun tujuan pokok dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kinerja dan kontribusi karyawan terhadap lembaga/instansi dalam upaya mencapai produktivitas organisasi. Jika dalam ranah lembaga pendidikan Islam maka tujuan dari adanya MSDM adalah untuk meningkatkan kualitas guru sebagai pengajar dan tenaga kependidikan selaku tenaga administrasi sekolah dalam rangka menjalankan tatalaksana lembaga pendidikan untuk pencapaian visi lembaga.

Menurut Wether dan Davis (Almasri, 2013) tujuan MSDM adalah:

- 1) Untuk tujuan kemasyarakatan (*societal objective*). Lembaga pendidikan Islam menjalankan pendidikan yang bukan hanya sekedar *transfer knowledge* atau mentransfer ilmu pengetahuan semata, akan tetapi pendidikan membawa misi keislaman yang terinternalisasi dalam nilai-nilai tingkah laku, moral dan sosial kemasyarakatan. Pendidikan adalah salah satu media dalam menanamkan rangka nilai-nilai tersebut, dengan harapan peserta didik akan menjadi manusia sempurna (*insan kamil*), manusia yang baik, sopan, santun, berbudi luhur, kompeten dalam bidangnya sehingga sudah siap terjun dan membawa diri ke tengah-tengah masyarakat.
- 2) Tujuan Organisasi (*organization objective*). Dalam upaya mencapai tujuan organisasi sistem kerja yang efektif dan efisien harus dibangun melalui manajemen sumber daya manusia yang tepat, karena dengan manajemen yang tepat diharapkan SDM dalam lembaga pendidikan islam memberikan kontribusi nyata kepada lembaga mulai dari proses belajar mengajar sebagai mana disampaikan pada

bab sebelumnya, sampai pada penentuan hasil output lulusan.

- 3) Tujuan Fungsional (*functional objective*) secara fungsional MSDM adalah metode *maintenance* dan *enhancement* dari sumber daya yang ada, dalam lembaga pendidikan MSDM merupakan sarana pemeliharaan dan peningkatan kompetensi sumber daya guru dan karyawan yang ada, kepala sekolah sebagai pimpinan puncak yang mengemban tanggung jawab di lembaga pendidikan islam dan seluruh lembaga pendidikan pada umumnya melalui langkah-langkah praktis MSDM.
- 4) Tujuan Pribadi (*personal objective*). kepentingan personal atau individual anggota dalam suatu organisasi juga penting untuk diperhatikan oleh setiap kepala sekolah/ madrasah selaku manajer, terutama tenaga pendidikan dan kependidikan sebagai sumber daya manusia utama yang dimiliki lembaga pendidikan Islam, dan harus diarahkan dengan tujuan organisasi secara komprehensif (*overall, organization objective*). Dengan demikian, setiap tujuan personal atau individual anggota organisasi dapat diarahkan pula untuk tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, motivasi, pemeliharaan maupun pengembangan individu dalam organisasi perlu senantiasa diperhatikan dan dilaksanakan dengan baik dan penuh pertimbangan.

Dalam pandangan Islam, tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengarahkan, membimbing, membina, serta meningkatkan potensi yang ada agar memberikan kontribusi sesuai dengan fitrahnya sebagai '*abdullah*, dan sebagai khalifatullah di muka bumi ini. Sebagaimana dalam firman Allah SWT:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۚ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: Dan (ingatlah) ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat, "Aku hendak menjadikan pemimpin di bumi." Mereka berkata, "Apakah Engkau hendak menjadikan orang yang merusak dan menumpahkan darah di sana, sedangkan kami bertasbih memuji-Mu dan menyucikan nama-Mu?" lantas berfirman Dia, "Sungguh, Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui." (QS. Al Baqarah: 30).

7.4 Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam

Sumber daya manusia (SDM) adalah aset yang harus diberi perhatian secara serius di dalam suatu lembaga pendidikan Islam. Menurut Samsudin merekalah yang akan menjalankan semua sumber daya yang ada secara optimal melalui kegiatan mengalokasikan sumber daya finansial dalam merancang atau merencanakan kemudian melaksanakan rancangan dalam aktivitas pendidikan, kemudian menghasilkan inovasi dalam rangka memajukan dan mengembangkan program pendidikan yang ada, lantas mengawasi mutu, mempromosikan lembaga dan output/produk yang dihasilkan. (Hidayat and Wijaya, 2017).

Ada beberapa tahapan yang dapat dilakukan oleh manajer /kepala sekolah/ madrasah dalam mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu:

a. Perencanaan sumber daya manusia(*human resources planning*)

Perencanaan SDM diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan untuk memperoleh jenis serta jumlah tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. (Susan, 2019). Perencanaan merupakan suatu langkah awal dari suatu tahapan manajemen sumber daya manusia yang dapat menentukan keberhasilan dari tahapan selanjutnya. Oleh karenanya kepala sekolah harus melaksanakan perencanaan ini dengan sebaik mungkin karena akan menentukan kualitas sumber daya manusia yang akan bekerjasama dalam mencapai visi lembaga. Sebagaimana yang telah dijelaskan dalam surah Shaad ayat 27:

وَمَا خَلَقْنَا السَّمَاءَ وَالْأَرْضَ وَمَا بَيْنَهُمَا بَاطِلًا ۚ ذَٰلِكَ ظَنُّ الَّذِينَ كَفَرُوا ۖ قَوْلُ الْمَلَائِكَةِ كُفْرُوا

مِنَ النَّارِ

Perencanaan SDM merupakan awal dari

Artinya: *"Dan tidaklah kami menciptakan langit dan bumi serta apapun diantara keduanya tanpa adanya hikmah. Maka celakalah orang-orang kafir yang memiliki anggapan yang demikian."*

Sebelum jumlah tenaga yang dibutuhkan ditetapkan, maka seyogyanya kepala sekolah/ madrasah melakukan analisis kebutuhan guru beserta kualifikasinya. Proses menggali informasi tentang uraian (*description*) dan syarat-syarat (*requirement*) yang harus dipenuhi untuk suatu posisi, disebut analisis kebutuhan.(Susan, 2019)

Undang-undang nomor 14 Tahun 2005 pasal 9 tentang guru dan dosen menetapkan standar kualifikasi yang harus dimiliki seorang tenaga pendidik/ kependidikan dalam 2 kompetensi yaitu berupa kualifikasi akademik yang diperoleh melalui jenjang pendidikan tinggi pada program sarjana atau program

diploma empat (IV) serta sesuai dengan bidang keilmuannya, serta kualifikasi kompetensi yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial dan kompetensi profesional yang diperoleh dari pendidikan profesi.

b. Perekrutan dan penyeleksian;

Rekrutmen tenaga pendidik dan kependidikan adalah suatu tahapan proses yang dilakukan untuk menambah jumlah SDM tenaga pendidikan dan kependidikan sesuai kebutuhan lembaga dari hasil analisis kebutuhan kerja serta kualifikasinya.

Dalam Islam sebuah institusi diperbolehkan merekrut dan membuat perjanjian kerja (kontrak kerja) dengan tenaga kerja. Hal ini disampaikan dalam firman Allah:

أَهْمُ يَقْسِمُونَ رَحْمَتَ رَبِّكَ نَحْنُ قَسَمْنَا بَيْنَهُمْ مَعِيشَتَهُمْ فِي الْحَيَاةِ الدُّنْيَا وَرَفَعْنَا بَعْضَهُمْ
فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِّيَتَّخِذَ بَعْضُهُمْ بَعْضًا سُخْرِيًّا وَرَحْمَتُ رَبِّكَ خَيْرٌ مِمَّا يَكْتُمُونَ ﴿٣٢﴾

Artinya: “ Apakah mereka yang membagi-bagi rahmat Tuhanmu? kami telah menentukan antara mereka penghidupan mereka dalam kehidupan dunia, dan telah meninggikan sebagian mereka atas sebagian yang lain seberapa derajat, agar sebagian mereka dapat mempergunakan sebagian yang lain, dan rahmat Tuhanmu lebih baik dari apa yang mereka kumpulkan”. (QS. Azzukhruf:32)(Hidayat and Wijaya, 2017)

Menurut Ibrahim Bafadhal bahwa tujuan rekrutmen adalah proses menarik calon tenaga pekerja/pegawai yang betul-betul dapat memberikan kontribusi nyata dan juga paling memenuhi standar kualifikasi (*most qualified and outstanding individualis*) untuk menempati sebuah posisi. (Hidayat and Wijaya, 2017)

Oleh karenanya kriteria calon pengajar serta tata administrasi lembaga sebagai SDM yang baik tentunya

harus: 1). Memiliki standar kualifikasi pendidikan yang sesuai, 2). Beriman serta bertakwa kepada Allah SWT, 3). Memiliki kepribadian dan budi pekerti yang luhur (akhlakul karimah), 4). Profesional atau ahli di bidangnya, serta 5). Sehat jasmani serta rohan.

Rasulullah mengisyaratkan rekrutmen serta seleksi calon pegawai dalam hadis yang diriwayatkan Imam Bukhari dan Abu Hurairah.

إذا وسد الأمر إلى غير أهله فانتظر الساع

Artinya: “Ketika suatu perkara diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah waktu kehancurannya.” (HR. Bukhari). (Hidayat and Wijaya, 2017)

Dari hadis di atas terlihat bahwa Islam senantiasa menghimbau kepada umatnya untuk menyeleksi dan memilih pegawai berdasarkan pada pengetahuan yang dimiliki, pengalaman serta kemampuan teknis yang dimiliki.

c. Pengembangan tenaga kerja (*Training and development*);

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, baik konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan (DIKLAT). (Susan, 2019).

Yusanto dalam Yudi Ardian Rahman menjelaskan bahwa ciri-ciri sumber daya manusia profesional adalah a). *kafa'ah* yakni memiliki keahlian, b). *amanah* yakni terpercaya, c). *himmatul amal* yaitu memiliki etos kerja yang tinggi. Dan agar dapat mencapai hal tersebut maka diperlukan suatu aktivitas pembinaan dan pengembangan yang mengacu pada 3 aspek yaitu:

- a. *Syakhshiyyah Islamiyyah* yaitu aspek kepribadian Islamnya.
- b. *Skill* yaitu aspek keahlian dan keterampilan dalam profesinya.
- c. Kepemimpinan dalam bekerjasama dengan tim.

Selain itu Willson Gustiawan dan Yulyanti Fahrulan dalam Jurnal Yudi Ardian Rahman menyampaikan untuk membina dan mengarahkan Rosulullah juga mengajarkan dalam empat jenis yaitu:

1. *Metode Tilawah*, berimplikasi pada pembentukan budaya membaca al qur'an sebagai bentuk upaya pembinaan psikologis karyawan dalam rangka meningkatkan kesalehan pribadi.
2. *Metode Taklim*, memberikan implikasi mengajarkan karyawan perihal etos kerja, sosialisasi nilai-nilai yang akan dikeajarkan dan dikembangkan baik berupa teori-teori ataupun praktek, cara untuk sukses, bekerja dengan produktif, menaati aturan atau tata tertib, serta visioner. Hal ini dilakukan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan atau *upgrading* kompetensi dan motivasi pada karyawan.
3. *Metode Tazkiyah*, Implikasinya adalah pelatihan dalam rangka mengubah perilaku dan kinerja yang dari hasil evaluasi organisasi memang perlu diperbaiki.
4. *Metode Hikmah*, yaitu pelatihan yang mengajarkan untuk memahami suatu dasar pelajaran yang menjadi dasar filosofis dari setiap kejadian. (Rahman, 2014)

Sedangkan menurut Hasibuan pengembangan merupakan suatu usaha dalam meningkatkan kompetensi pegawai baik segi kompetensi teknis, kompetensi konseptual dan juga moral pegawai yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi dan jabatan pegawai bersangkutan. Upaya-upaya ini bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi.

Proses pengembangan dapat dilaksanakan melalui beberapa kegiatan seperti pelatihan atau pendidikan, rotasi jabatan, delegasi, promosi, demosi dan konseling.

d. Memberikan kompensasi.

Kompensasi diartikan sebagai pemberian tanda balas jasa baik langsung ataupun tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai sebuah imbalan atas jasa yang diberikan. Syarat dari pemberian kompensasi ini harus adil serta layak. Adil diartikan “sesuai”, artinya kompensasi diberikan sesuai dengan prestasi kerjanya. Sedangkan layak dapat diartikan pemberian kompensasi harus memenuhi kebutuhan primer karyawan, atau mengacu pada aturan batas minimum UMR (upah minimum regional). (Susan, 2019)

Sedangkan menurut Hasibuan, kompensasi adalah pendapatan seseorang langsung ataupun tidak langsung, bisa berupa uang atau barang sebagai imbalan yang menjadi hak karyawan atas apa yang telah diberikan kepada perusahaan/ lembaga.

Kompensasi adalah penghargaan atas kontribusi dan pekerjaan yang mereka lakukan di perusahaan yang kemudian disebut upah atau gaji khususnya bagi mereka yang bekerja. Karena penghasilan yang layak dan dapat memenuhi kebutuhan hidup adalah hak setiap orang yang bekerja. (Mulyapradana, Rosewati and Muafiq, 2020)

Islam juga mengajarkan kepada pimpinan suatu organisasi, lembaga atau instansi perusahaan untuk tidak melupakan hak karyawan/ anggota organisasinya serta sesegera mungkin memenuhi kewajiban dari lembaga sebagaimana firman Allah

وَقُلْ أَعْمَلُوا بِمَا أَمَرَ اللَّهُ عَلَيْكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ

فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿٢٤٠﴾

Artinya: Dan katakanlah: “Allah dan Rasulnya beserta orang-orang mukmin akan melihat seluruh pekerjaanmu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu Allah akan memberitakan kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At Taubah:105).

Sebagaimana yang juga dalam hadis

أَعْطُوا الْأَجِيرَ أَجْرَهُ قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرَقُهُ

Artinya: “ Berikanlah upah kepada pekerja sebelum kering keringatnya.

Dalam surat An-Nahl : 97 dijelaskan juga bahwa Allah tidak membedakan manusia dari jenis kelaminnya dalam memberikan upah atau balasan dari Allah. Ada dua hal yang dipertegas dari ayat ini yaitu balasan Allah di dunia berupa kehidupan yang baik atau rezeki yang halal lagi berkah, sedangkan pahala menjadi balasan Allah di akhirat yakni.

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أَنَّىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya: *Barang siapa yang mengerjakan kebaikan/amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, sesungguhnya akan kami berikan balasan bagi mereka adalah pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”*(QS. An Nahl: 97)

Sedarmayanti menyatakan bahwa tujuan dari sistem pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur dengan jelas, karena sistem kompensasi bertujuan antara lain sebagai berikut: 1). Penghargaan terhadap prestasi kerja, 2). Jaminan keadilan; 3). Upaya mempertahankan pegawai, 4). Upaya memperoleh pegawai yang berkualitas, 5).Upaya pengendalian sumber daya finansial

lembaga, 6). Pemenuhan terhadap peraturan yang ditetapkan.

Fungsi dari sistem kompensasi menurut Martoyo antara lain yaitu: 1). Efisiensi alokasi sumber daya manusia (SDM). 2). Stabilisasi pertumbuhan ekonomi, 3). Optimalisasi penggunaan sumberdaya manusia, lebih efisien dan efektif.(Hidayat and Wijaya, 2017)

Dengan adanya pemberian kompensasi yang memenuhi asas-asas di atas memberikan implikasi bahwa seorang karyawan haruslah melakukan pekerjaannya semaksimal mungkin. Sebab dengan cara demikian organisasi dan karyawan akan sama-sama memperoleh manfaat serta keuntungan yang maksimal..

- e. Pemberhentian karyawan (perampungan dan outsourcing)(Almasri, 2013).

Pemberhentian artinya PHK atau Pemutusan Hubungan Kerja antara karyawan dengan perusahaan/ instansi/ lembaga, baik atas perjanjian maupun karena sebab suatu hal. Dasar pertimbangan objektif pemberhentian ini dapat dilakukan oleh manajer/ kepala sekolah dalam suatu lembaga apabila dirasa kinerja/ produktivitas yang dihasilkan sudah tidak dapat mensupport tujuan organisasi.

Pemberhentian Hubungan Kerja artinya berakhir pula putusnya hubungan hukum, putus hubungan keperdataannya, ini artinya putus pula kewajiban dan hak antara pihak instansi dan karyawan. (Khairul Azan, 2021)

Ada 3 jenis sebab pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan yaitu: pemberhentian yang diajukan atas permohonan sendiri, pemberhentian yang diturunkan oleh dinas atau pemerintah; dan pemberhentian karena sebab lain. (Damanhuri, 2020)

Pemberhentian juga bisa diajukan atas permohonan tenaga pendidik/kependidikan sendiri karena alasan pindah lapangan pekerjaan. Atau alasan pribadi.

Sedangkan pemberhentian yang dilakukan oleh dinas atau pemerintah dapat dikarenakan beberapa alasan antara lain:

- a) SDM atau tenaga pendidik dan kependidikan yang ada kurang/tidak cakap sehingga tidak memiliki kemampuan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan profesional.
- b) Perampangan organisasi.
- c) Peremajaan, hal ini biasanya karena usia pegawai yang mengharuskan organisasi mengistirahatkan pegawai.
- d) Terhambatnya pelaksanaan tugas SDM yang bersangkutan karena tidak sehat jasmani dan rohani.
- e) Telah melakukan pelanggaran tindak pidana yang mengakibatkan hukuman / kurungan penjara.
- f) Dilanggarnya sumpah dan janji profesi tenaga pendidikan dan kependidikan untuk aparatur sipil negara (ASN). (Damanhuri, 2020)

Sementara karena sebab meninggal dunia, purna tugas, hilang tanpa laporan dapat dikategorikan pemberhentian karena sebab lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, M.N. (2013) 'Impressum', *European Journal of Immunology*, 43(10), pp. 2783–2783. Available at: <https://doi.org/10.1002/eji.201370106>.
- Damanhuri (2020) 'Konsep Promosi , Mutasi Dan Pemberhentian SDM Dalam Perspektif Ilmu Qowaid As-Shorf', *Ta'dibi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(1)(September 2020), pp. 70–93. Available at: <http://ejournal.stail.ac.id/index.php/tadibi/article/view/224>.
- Hawi, A. (2017) 'Tantangan Lembaga Pendidikan Islam', *Tadrib: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 3(1), p. 143. Available at: <https://doi.org/10.19109/tadrib.v3i1.1388>.
- Hidayat, R. and Wijaya, C. (2017) *Ayat-ayat Al-qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam, Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia*.
- Irmanyani (2018) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by R. Gunadi. Deepublish.
- Khairul Azan, D. (2021) *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA; KAJIAN TEORITIS DAN PRAKTIS DALAM PENDIDIKAN - Khairul Azan, Ali M Zebua, S.Pd.I, M.Pd.I, Johan Bhimo Sukoco, S.Sos., M.Si., Dr. Muhammad Ihsan Dacholfany, M.Ed., Arif Murti R, BBA, M.Sc., Ph.D., Dr. Indra Budi Sumantoro, S.* Available at: https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=DPw8EAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA183&dq=pemberhentian+sdm+&ots=4RBcqKc3G1&sig=Ufs6UZUsXMVR3FN7c6c718WTYl8&redir_esc=y#v=onepage&q=pemberhentian+sdm&f=false (Accessed: 29 June 2023).

- Larastri, Dra. Sri, M.M. (2018) 'Manajemen Sumber Daya Manusia', *Grup Penerbitan CV Budi Utama*, p. 260. Available at: https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/XRRkDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0 (Accessed: 28 June 2023).
- Mulyapradana, A., Rosewati, T. and Muafiq, F. (2020) 'Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Dafam Kota Pekalongan', *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), pp. 27–33. Available at: <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.6585>.
- Rahman, Y.A. (2014) 'Managemen Sumber Daya Manusia', *Managemen Sumber Daya Manusia*, 4, p. 288.
- Sandy, Q., Syukri, A. and Anwar, K. (2022) 'Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif', *Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME)*, 10(02), p. 085. Available at: <https://doi.org/10.26418/ejme.v10i02.55150>.
- Suparyanto dan Rosad (2020) 'Manajemen Lembaga Pendidikan Islam dalam Pengembanagn Sumber Daya Manusia dI Era Disrupsi (Studi Kasus Pada SMA Al Hikmah Boarding School Batu)', *Suparyanto dan Rosad (2015*, 5(3), pp. 248–253.
- Susan, E. (2019) 'MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1', *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), pp. 952–962.

BAB 8

MANAJEMEN KEUANGAN DAN PEMBIAYAAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Oleh Burhan Nudin

8.1 Pendahuluan

Pada sebuah institusi atau lembaga pendidikan, tentu sangat diperlukan sumber daya dan fasilitas yang mendukung untuk mewujudkan level pendidikan yang bermutu. Peningkatan mutu pendidikan di suatu lembaga pendidikan dipengaruhi oleh banyak hal, salah satunya yaitu anggaran pendidikan. Suatu lembaga pendidikan memerlukan manajemen atau pengelolaan keuangan dan pembiayaan sehingga dapat mengoptimalkan pembiayaan. Manajemen keuangan dan pembiayaan tentunya menjadi usaha pengelolaan suatu lembaga dalam meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Adanya sumber daya manusia yang profesional tentunya akan mendukung pengelolaan lembaga pendidikan dalam mengoptimalkan pembiayaan yang efektif dan efisien. Berikut ini disajikan pembahasan mengenai manajemen keuangan dan pembiayaan khususnya di lembaga pendidikan Islam baik di madrasah atau di Perguruan Tinggi Keagamaan Islam (PTKI) di Indonesia.

8.2 Definisi Manajemen Keuangan dan Pembiayaan Lembaga Pendidikan Islam

1. Manajemen Keuangan dan Pembiayaan

Secara istilah, manajemen dalam bahasa Inggris berasal dari kata "*management*". Kata *management* sendiri berasal dari kata *manage* yang memiliki arti atau makna *mengurus, mengelola, dan mengatur*. Dalam pengertian lain, *management* juga berasal dari kata *manage* atau *managiare* yang bermakna *mengelola, mengatur, mengurus, dan melaksanakan* (Shadily and Echols, 2005).

Secara harfiah, kata manajemen juga berasal dari bahasa Prancis kuno yaitu *menagement* yang bermakna *seni mengatur dan melaksanakan*. Sedangkan dalam bahasa Italia manajemen berasal dari kata *meneggiare* yang bermakna *mengendalikan*. Sehingga manajemen sendiri dapat diartikan sebagai aktivitas *mengelola dan mengatur sesuatu* (Aditama, 2020).

Manajemen keuangan adalah *pengelolaan terhadap perolehan dana (raising of fund), penggunaan dana (allocation of fund), dan pengelolaan aktiva (manajemen assets)* (Sundana, 2011). Perolehan dana menjadi aktivitas yang dilakukan untuk memperoleh sumber dana. Sumber dana ini dapat diperoleh dari dalam maupun luar lembaga. Manajemen keuangan juga berhubungan dengan penggunaan dana yang dilakukan dengan menginvestasikan dana pada berbagai aktiva. Dan terakhir manajemen keuangan berhubungan dengan pengelolaan dana secara efisien setelah dana didapatkan dan diinvestasikan.

Manajemen pembiayaan merupakan kegiatan *menggerakkan orang lain dan aktivitas pengelolaan keuangan yang berkaitan dengan perolehan dan pengelolaan dana untuk mencapai tujuan secara*

keseluruhan (Musolin, Nisa' and Mudmiroh, 2021). Selain itu manajemen pembiayaan menjadi kegiatan yang merencanakan, mencari, menyelenggarakan, mengelola, mengendalikan, memeriksa, dan menyimpan dana yang dimiliki oleh sebuah lembaga atau organisasi (Fadilah and Wiyani, 2020).

Manajemen pembiayaan dilaksanakan melalui beberapa tahap yang dimulai dari proses merencanakan, mengarahkan, mengorganisasikan, mengoordinasikan, mengendalikan, dan mengawasi.

2. Manajemen Keuangan dan Pembiayaan Lembaga Pendidikan Islam

Manajemen keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan Islam haruslah dilaksanakan dengan kesungguhan. Hal ini disebabkan karena keuangan dan pembiayaan ini akan menentukan penyelenggaraan pendidikan di lembaga pendidikan. Manajemen keuangan dan pembiayaan yang sesuai dengan syariat dan tidak bertentangan dengan nilai-nilai keislaman akan mendukung pencapaian tujuan-tujuan dari lembaga pendidikan.

Dalam hal pendanaan pendidikan, termaktub dalam bab XIII pasal 46 sampai pasal 49 disebutkan bahwa pemerintah, pemerintah daerah, serta masyarakat harus bertanggung jawab dalam menyediakan sumber pendanaan pendidikan (Khunaifi and Matlani, 2019). Penyediaan sumber pendanaan pendidikan ini memerlukan prinsip keadilan, keberlanjutan, kecukupan, dan pengarahan yang sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Dana pendidikan dan hibah yang diperuntukkan untuk dana penyelenggaraan pendidikan dalam pengelolaannya dialokasikan dari APBD dan APBN minimal sebanyak 20%. Pada dasarnya keuangan dan pembiayaan di

sekolah ada dua macam, yakni dari pemerintah dan non pemerintah (Rahmah, 2016).

Adapun keuangan dan pembiayaan dari pemerintah seperti uang pembangunan dan uang rutin. Keuangan dan pembiayaan dari non pemerintah bersumber dari SPP atau sumbangan dari orang tua dan masyarakat, yang disampaikan melalui komite sekolah atau langsung kepada kepala sekolah.

Keuangan dan pembiayaan di lembaga pendidikan Islam juga dapat bersumber dari wakaf, zakat, dan sumber dana lain yang tidak mengikat (Salamun, Suyono., 2013). Wakaf menjadi sumbangan yang dapat digunakan untuk mendirikan sekolah dan rumah sakit, menyiapkan kebutuhan kaum muslimin, membangun dan merawat tempat ibadah, menafkahi ulama dan da'i, serta memasok senjata bagi pejuang perang di jalan Allah. Zakat juga menjadi saluran infak yang dapat digunakan untuk kepentingan perintah Islam. Selain itu, lembaga pendidikan dapat memperoleh dana dari donatur tetap atau bantuan. Kemudian lembaga pendidikan bisa mendapatkan dana dari promosi, kerja sama, atau pembentukan badan usaha dan wirausaha untuk menunjang dana kegiatan.

Dalam manajemen keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan Islam diperlukan 3 hal penting, yakni (Nurhayati *et al.*, 2022):

a) Mengoptimalkan sumber dana

Lembaga pendidikan Islam hendaknya mampu mengoptimalkan sumber-sumber dana untuk pembiayaan pendidikan. Sumber dana ini diperoleh baik dari pemerintah ataupun non pemerintah.

b) Mengalokasikan dana

Dalam mengalokasikan dana, lembaga pendidikan harus memiliki kebijakan yang baik. Kebijakan-kebijakan ini harus memperhatikan kebutuhan dan tujuan dari lembaga pendidikan. Pengalokasian dana ini harus dilaksanakan secara bijak agar memudahkan lembaga pendidikan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

c) Mendistribusikan dana

Setelah dana dialokasikan, maka dana harus disalurkan sesuai dengan alokasi yang telah ditentukan. Dalam pelaksanaannya, distribusi keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan ini berperan penting dalam tiga hal, yakni; keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan berkaitan dengan pengeluaran masyarakat secara keseluruhan, kebijakan sekolah dalam mengalokasikan dan mendistribusikan dalam pelayanan peserta didik, serta pengelolaan pajak administrasi bisnis sekolah yang berhubungan dengan tujuan kebijakan.

Dalam manajemen keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan Islam memiliki tiga kegiatan yang pada umumnya dilaksanakan, yakni (Nursobah, 2022):

1) Penganggaran (*budgeting*)

Kegiatan menyusun anggaran menjadi rencana operasional yang digunakan sebagai pedoman kegiatan-kegiatan yang akan dilaksanakan oleh suatu lembaga. Dalam menganggarkan suatu dana, diperlukan kesepakatan oleh seluruh komponen lembaga pendidikan dalam menentukan alokasi biaya. Kesepakatan ini akan menentukan pengeluaran dan pendapatan dari perolehan sumber dana. Selain itu,

penganggaran atau *budgeting* berkaitan dengan estimasi kinerja yang akan dicapai dalam kurun waktu yang telah ditentukan disesuaikan dengan dana yang ada.

2) Pembukuan (*accounting*)

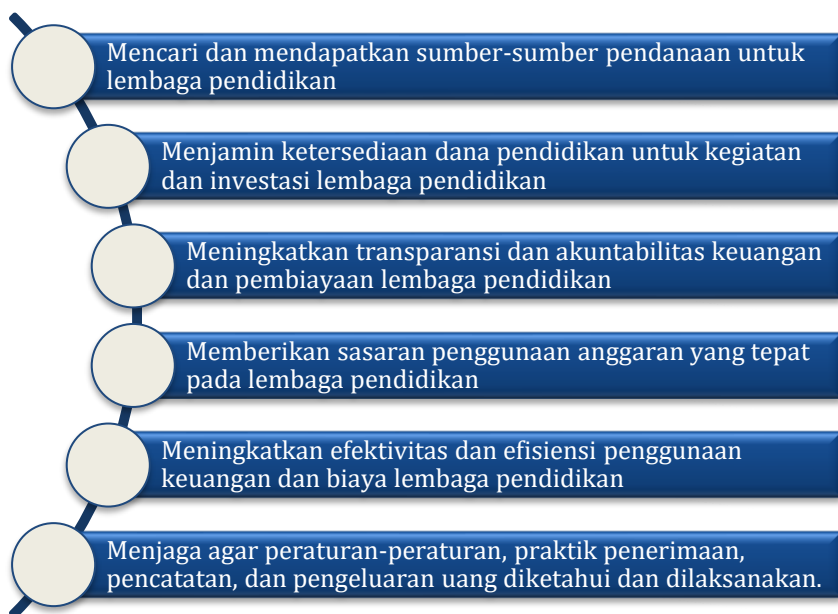
Pembukuan dalam manajemen keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan berkaitan dengan pengukuran hasil kegiatan konversi sumber dana yang ada menjadi barang dan jasa yang bias digunakan. Pembukuan ini dimaksudkan untuk menyajikan informasi yang bisa digunakan oleh pimpinan lembaga dalam mengambil keputusan. Sehingga dalam pelaksanaannya, pembukuan ini terdiri dari beberapa catatan akuntansi seperti, jurnal, buku cek, serta buku besar. Pembukuan dalam manajemen keuangan dan pembiayaan ini berguna untuk memastikan kebenaran dari data dan transaksi yang dilakukan sehingga dapat disajikan dalam laporan yang tepat dan akurat.

3) Pemeriksaan (*auditing*)

Pemeriksaan atau *auditing* menjadi proses yang menyesuaikan informasi kegiatan ekonomi dengan kriteria-kriteria yang telah ditentukan. Dalam manajemen keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan ini proses *auditing* menjadi penentuan dari informasi yang tercatat dengan kegiatan yang terjadi di lapangan.

8.3 Tujuan Manajemen Keuangan dan Pembiayaan Lembaga Pendidikan Islam

Dalam pengelolaan keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan Islam dibutuhkan upaya perencanaan, pengadaan, pembukuan secara transparan, serta penggunaan keuangan dan biaya pendidikan yang efektif dan efisien. Sehingga dalam praktiknya, manajemen keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan Islam bertujuan untuk (Renny and Shopiana, dan Toni, 2018):



Fungsi Manajemen Keuangan dan Pembiayaan Lembaga Pendidikan Islam

Manajemen keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan Islam menjadi aktivitas yang dilaksanakan secara sistematis dan sistemik. Manajemen ini dilaksanakan mulai dari perencanaan, pembelanjaan, pembukuan, serta pengawasan dan evaluasi yang dapat dilaporkan dan

dipertanggung jawabkan. Dalam proses pelaksanaannya, manajemen keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan Islam memiliki fungsi sebagai berikut (Komariah, 2018):

1. Mengadakan anggaran
2. Merencanakan anggaran tahunan
3. Mendistribusikan dana
4. Melaksanakan anggaran
5. Membukukan keuangan
6. Mengawasi dan mempertanggung jawabkan keuangan
7. Menyediakan informasi kuantitatif sebagai dasar pertimbangan pemangku kepentingan
8. Mengetahui kelangsungan hidup lembaga pendidikan
9. Mengatur aktivitas dan menetapkan anggaran tahun berikutnya
10. Menyediakan informasi keuangan sekolah bagi masyarakat

Prinsip Manajemen Keuangan dan Pembiayaan Lembaga Pendidikan Islam

Manajemen keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan Islam perlu memperhatikan prinsip-prinsip yang dalam pelaksanaannya sesuai dengan norma-norma Islam. Adanya prinsip-prinsip ini dapat menjadi acuan dalam menjalankan kegiatan pendidikan yang sesuai dengan tujuan dari lembaga pendidikan Islam. Adapun prinsip manajemen keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan Islam diantaranya sebagai berikut (Nurkamiden and Anwar, 2023):

1. Transparansi

Transparansi menandakan adanya keterbukaan dalam pengelolaan proses kegiatan di lembaga pendidikan. Dalam hal manajemen keuangan dan pembiayaan, transparansi dibutuhkan dalam keterbukaan sumber keuangan dan kuantitasnya, detail penggunaan, serta pertanggungjawaban pengelolaannya.

Keterbukaan ini dibutuhkan sebagai pengetahuan dan pertimbangan dalam mengambil keputusan. Dalam manajemen keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan, transparansi keuangan tidak dapat dilepaskan dari urgensi pendidikan Islam. Urgensi pendidikan Islam meletakkan pendidikan sebagai sesuatu yang dinamis, kompleks, dan kontekstual sehingga menjadi fondasi utama dalam kegiatan manajemen lembaga pendidikan Islam.

2. Akuntabilitas

Akuntabilitas memerlukan kualitas seseorang dalam mencapai tujuan melalui tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Akuntabilitas memiliki arti sebagai pertanggung jawaban atas penggunaan uang lembaga pendidikan Islam sesuai dengan rencana yang telah ditentukan. Akuntabilitas ini memerlukan adanya standar kinerja yang dapat diukur dalam bertugas di setiap lembaga pendidikan. Kemudian akuntabilitas membutuhkan transparansi dalam penerimaan dan pengelolaan dana di lembaga pendidikan. Dan terakhir, transparansi membutuhkan kekompakan dalam menciptakan pelayanan yang kondusif dan cepat kepada masyarakat.

3. Efektivitas

Efektivitas memiliki arti sebagai proses mencapai tujuan yang melahirkan kontribusi konstruktif lembaga pendidikan Islam dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Seluruh manajemen keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan Islam dilaksanakan untuk mengefektifkan kegiatan lembaga pendidikan sesuai dengan kebutuhan, pengalokasian, dan penggunaan dan sesuai dengan nilai-nilai etis Al-Qur'an dan Al-Hadits.

4. Efisiensi

Efisiensi menjadi indikator perbandingan dari *input* atau masukan dan *output* atau keluaran. Selain itu, efisiensi juga membandingkan antara kekuatan, baik waktu, tenaga, dan pikiran dengan hasil. Sehingga dalam manajemen keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan Islam, efisiensi menjadi hal yang menjamin keefektifan seluruh komponen-komponen yang ada dalam lembaga pendidikan Islam.

8.4 Manajemen Keuangan dan Pembiayaan Lembaga Pendidikan dalam Islam

Manajemen keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan Islam merupakan hal yang penting untuk mendukung keberlangsungan aktivitas belajar mengajar oleh sumber daya penyelenggara di lembaga pendidikan Islam. Dalam mencapai tujuan, lembaga pendidikan perlu untuk memaksimalkan pengelolaan, khususnya pada pengelolaan keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan. Apabila manajemen lembaga pendidikan terlaksana dengan baik, maka akan terjadi peningkatan dalam mutu pendidikan.

Dalam Islam sendiri, manajemen keuangan dan pembiayaan juga dijelaskan dalam Al-Qur'an. Salah satu ayat yang menjelaskan yakni pada surah Al-Baqarah ayat 282 (Najihah and Muhammad, 2021). Terdapat dua nasihat dalam surah Al-Baqarah ayat 282 tersebut. **Pertama**, yakni apabila seseorang berhutang kepada orang lain, maka harus menentukan waktu untuk mengembalikan hutang. **Kedua**, yakni anjuran untuk mencatat hal hutang piutang atau proses keuangan lainnya. Ini berkaitan dengan manajemen keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan Islam. Dalam Islam, manajemen keuangan dan pembiayaan ini menjadi bentuk rasa syukur dan tanggung jawab aktivitas anggaran, sehingga harus

ditulis rapi, tertib, teratur, dan benar. Hal ini dilakukan sebagai bentuk ikhtiar untuk memberikan manfaat kepada orang banyak.

Selain itu, terdapat dalam Al-Qur'an surah Asy-Syura ayat 181-184 (Puspitasari, Hamidah and Rofiq, 2022). Dalam ayat ini menjelaskan bahwa harus bertanggung jawab atas penyempurnaan hak, salah satunya untuk melaksanakan anggaran sesuai dengan alokasi dan kebutuhan. Pentingnya manajemen keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan yang baik agar mampu mendatangkan kepercayaan masyarakat terhadap suatu lembaga pendidikan. Manajemen keuangan dan pembiayaan lembaga pendidikan ini juga menjadi salah satu hal yang diperhatikan oleh Islam untuk kepentingan seluruh komponen lembaga pendidikan.

Pandangan Islam telah secara tegas menguraikan perihal landasan hukum manajemen keuangan dan pembiayaan berdasar pada aspek filosofisnya. Di antaranya adalah segala hal yang berkaitan dengan aspek manajerial keuangan harus dilaksanakan secara runtut, rapi, benar dan teratur. Setiap tahapan atau proses seyogyanya harus dilaksanakan dengan baik.

Berbicara manajemen syariah maka berkaitan erat dengan perilaku yang berlandaskan pada nilai-nilai keimanan dan ketauhidan. Harapannya adalah ketika perilaku manusia (SDM) dilandaskan oleh nilai-nilai tersebut maka individu tersebut dapat memproteksi diri agar terhindar dari praktik korupsi, kolusi dan nepotisme. Mereka mestinya takut bukan karena atasannya atau takut kehilangan pekerjaannya apabila jujur dan berintegritas untuk tidak melakukan KKN. Akan tetapi orang-orang yang memegang prinsip syariah tentu takut akan larangan dan pengawasan dari Allah SWT.

Hal ini tentu berbeda dengan dengan konsep manajemen konvensional yang memisahkan urusan nilai-nilai ketauhidan dalam memegang sebuah prinsip bekerja. Sebagai analogi sederhana dimana orang-orang yang berpegang pada prinsip manajemen konvensional tidak merasa adanya pengawasan yang melekat, kecuali semata-mata pengawasan dari sistem pekerjaan yakni dari pimpinan atau atasan mereka.

Manajemen keuangan dan pembiayaan di lembaga pendidikan Islam mestinya juga meniru tauladan dari Nabi Muhammad SAW yang menempatkan orang pada posisi yang tepat “the right man on the right place”. Dalam konteks di atas, Islam menggariskan hakikat amal perbuatan manusia harus berorientasi pada pencapaian ridha Allah. Hal ini seperti dinyatakan oleh Imam Fudhail bin Iyadh, dalam menafsirkan surat Al-Muluk ayat 2 : “Dia yang menciptakan kematian dan kehidupan untuk menguji kamu siapa yang paling baik amalnya. Dialah Maha Perkasa dan Maha Pengampun”. “kedua telapak kaki seorang anak Adam di hari kiamat masih belum beranjak sebelum ditanya kepadanya mengenai lima perkara: tentang umurnya; apa yang dilakukannya; tentang masa mudanya, apa yang dilakukannya; tentang hartanya, darimana dia peroleh dan untuk apa dia belanjakan; dan tentang ilmunya, apa yang dia kerjakan dengan ilmunya itu,” (HR Ahmad).

“...dan janganlah kalian berbuat israf (menafkahkan harta di jalan kemaksiatan) karena Dia tidak menyukai orang-orang yang berbuat israf.” (al-An’aam: 14)

Secara keseluruhan bahwa manajemen keuangan dan pembiayaan dalam lembaga pendidikan Islam tidak jauh beda dengan manajemen keuangan di lembaga pendidikan umum. Lantas yang menjadi pembeda tidak lain adalah prinsip-prinsip yang dipegang sebagai landasan dalam manajemen keuangan syariah tiada lain adalah sesuai yang diajarkan Al-Quran.

Prinsip tersebut adalah setiap aktivitas perdagangan atau transaksi harus didasarkan sikap saling ridha atau dasar suka sama suka di antara dua pihak. Jika dikaitkan dengan madrasah, maka anatara pengelola madrasah dengan wali santri tentu harus ada kesepakatan tanpa keterpaksaan dalam hal ini transparansi sistem keuangan lembaga.

Kemudian, madrasah atau PTKI (Perguruan Tinggi Keagamaan Islam) harus senantiasa menegakkan prinsip keadilan (justice), baik dalam takaran, timbangan, ukuran mata uang dan pembagian keuntungan. Dalam konteks kelembagaan pendidikan Islam, keuntungan lembaga bisa digunakan untuk pengembangan lembaga pada sektor pendidikan Islam sendiri secara langsung maupun untuk sektor badan usaha milik lembaga yang nantinya akan kembali pada santri untuk tujuan kemaslahatan ummat.

8.5 Simpulan

Setiap lembaga pendidikan Islam khususnya di Indonesia memiliki karakteristik yang beragam. Keberagaman itu dapat diikat melalui landasan agama (Islam) dan hukum. Dalam pengelolaan keuangan dan pembiayaan syariah prinsip utama yang dijalankan atau dipegang teguh adalah berdasar pada Al-Quran dan As-Sunnah. Manajemen keuangan dan pembiayaan syariah harus melalui tahap planning, analisis dan pengendalian yang ketat terkait bagaimana memperoleh dana, menggunakan dana dan mengelola aset sesuai dengan tujuan dan sasaran lembaga pendidikan Islam demi mencapai tujuan dan kesesuaian dengan prinsip syariah. Manajemen keuangan yang baik adalah manajemen yang taat dengan aturan Allah Swt dan juga tidak melanggar aturan negara. Hal itu akan terwujud apabila setiap individu (SDM) di lembaga pendidikan Islam tidak sekedar paham akan syariah namun mampu menerapkan 'tegak lurus' apa yang menjadi perintah dan larangan Agama.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditama, R. A. (2020) *PENGANTAR MANAJEMEN Teori dan Aplikasi*. Malang: AE Publishing.
- Fadilah, N. and Wiyani, N. A. (2020) 'Model Manajemen Pembiayaan Pendidikan Berbasis Masyarakat Di Mts Pakis Kecamatan Cilongok Kabupaten Banyumas', *HIJRI - Jurnal Manajemen Pendidikan dan Keislaman*, 9(1), pp. 1–19.
- Khunaifi, A. Y. and Matlani, M. (2019) 'Analisis Kritis Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003', *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 13(2), p. 81. doi: 10.30984/jii.v13i2.972.
- Komariah, N. (2018) 'Konsep Manajemen Keuangan', *Manajemen Keuangan Pendidikan*, 6(Teori Kinrja), pp. 67–94.
- Musolin, M., Nisa', K. and Mudmiroh, L. (2021) 'Implementasi Manajemen Pembiayaan di MTs An-Nawawi 01 Berjan Purworejo', *Al-Fahim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(2), pp. 147–166. doi: 10.0118/alfahim.v3i2.175.
- Najihah, I. and Muhammad, S. H. (2021) 'Konsep Manajemen Keuangan Dalam Lembaga Pendidikan Islam Perspektif Al Qur'an Dan Hadis', *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(2), p. 223. doi: 10.24252/idaarah.v5i2.21616.
- Nurhayati, N. *et al.* (2022) 'Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam', 3(2), pp. 594–601.
- Nurkamiden, U. D. and Anwar, H. (2023) 'Konsep Manajemen Pembiayaan Pendidikan pada Lembaga Pendidikan Islam', *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 11(1), pp. 53–64.
- Nursobah, A. (2022) 'Manajemen pembiayaan pada lembaga pendidikan islam', *AN-NAHDLIYYAH: Jurnal Studi*

Keislaman, 1(1).

- Puspitasari, F. F., Hamidah, T. and Rofiq, A. (2022) 'Manajemen Keuangan Lembaga Pendidikan Islam (Studi Tafsir Al-Mizan: M. Husain Tabataba'i)', *Al-Idarah : Jurnal Kependidikan Islam*, 12(1), pp. 66–75. doi: 10.24042/alidarah.v12i1.10910.
- Rahmah, N. (2016) 'Prinsip-Prinsip Manajemen Keuangan Sekolah', *Kelola: Journal of Islamic Education Management*, 1(1), pp. 73–77. doi: 10.24256/kelola.v1i1.430.
- Renny, M. and Shopiana, dan Toni, J. (2018) 'Manajemen Keuangan dan Pembiayaan', *Abilarrasyad*, 3(02), p. 90.
- Salamun, Suyono., F. X. I. (2013) 'Manajemen Keuangan: Investasi dan Pembiayaan', *Sabilarrasyad*, III(02), pp. 1, 2, 24.
- Shadily, H. and Echols, J. M. (2005) *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Sundana, I. M. (2011) 'Manajemen Keuangan Perusahaan', 8, pp. 62–71.

BIODATA PENULIS



Maryam Salampessy., M.Si.

Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pattimura.

Penulis lahir di Kota Ambon, Maluku pada tanggal 26 Mei 1991. Penulis merupakan dosen tetap pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Pattimura. Penulis juga aktif sebagai seorang guru, tutor seni dan tour guide. Penulis dapat dihubungi melalui email : yamiesalampessy@gmail.com

BIODATA PENULIS



Dr. Rinovian Rais., MM.,M.Pd

Dosen Program Studi IPS
Fakultas Pascasarjana Unindra PGRI Jakarta

Penulis Lahir Di Jakarta Tanggal 30 November 1965. Penulis adalah Dosen Tetap Pascasarjana Di Universitas Indraprasta PGRI Jakarta, Program Pendidikan IPS. Penulis Menyelesaikan D3 APP Departemen Perindustrian Jakarta, Melanjutkan ke S1 Ekonomi Manajemen Sekolah Tinggi Manajemen Industri Indonesia di Jakarta, S2 Magister Manajemen Di Selesaikan di STIE IPWIJA Jakarta, S2 Manajemen Pendidikan diselesaikan pula Di Universitas Indraprasta PGRI Jakarta, serta melanjutkan kembali di S3 Manajemen Pendidikan Univeristas Negeri Jakarta. Penulis memulai Karier Di STIE Dr. Moechtar Thalib Jakarta Program Pendidikan S1 Manajemen, Selanjutnya Dosen Tetap Di Institut Bisnis Muhammadiyah Bekasi Program Pendidikan S1 Manajemen, Selanjutnya Pindah Home Base Ke Universitas Indraprasta PGRI Jakarta, Pascasarjana Program Pendidikan IPS. Penulis juga banyak mengikuti seminar nasional dan Internasional, Membuat Buku, Jurnal Nasional Terindek Sinta. Penulis Aktif di Kegiatan Sosial seperti Ikatan Alumni semua tamatan, Asosiasi Dosen Indonesia (ADI), Forum Silaturahmi Doktor Indonesia (Forsiladi) Jawa Barat. Pimpinan Pusat Muhammadiyah

Jakarta Sebagai Humas Majelis Wakaf dan Kehartabendaan Muhammadiyah.

Pendidikan Non Formal, Mengikuti seminar-seminar Pendidikan, manajemen, Kebudayaan dan lainnya, Pendidikan dan Latihan Customer Service, Public Relation PT Berkah Manca Boga Jakarta, Pendidikan dan Latihan Eksport – Import, Boomzaken, Shipping Line, Marketing dan Asurance Jayabaya College, Pendidikan dan Latihan Marketing Strategi dan Pengambilan Keputusan di IPPM Jakarta, Pendidikan dan Latihan Achievement Motivation Training (AMT) Japan International Corporation Agency) Jakarta, Kursus Windows, Excel dan Internet.

Pengalaman Kerja, Dosen Pascasarjana Universitas Indraprasta PGRI Jakarta (2021-Sekarang), Dosen Manajemen, Akuntansi dan Ekonomi Pembangunan, Di Institut Bisnis Muhammadiyah Bekasi (2016-Sekarang), Tenaga Sensor/Analisis Film pada Lembaga Sensor Film (2016 – 2020), Tenaga Ahli Anggota DPR RI (2012 – 2016), Dosen Manajemen, Di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Moechtar Talib, Jakarta (2010 – 2016), Staff khusus Dirut PT Avand Guard Visitek (2008 – 2012), Peneliti Ekonomi, Pendidikan dan Budaya di The Centre For East West Cultural and Economic Studies, Bond University Australia, Perwakilan Jakarta (2004–2007), Account Executive PT Tak Tik PR, Jakarta (2003–2005), Front Office, PT Berkah Manca Boga, Kodel Group (1995 – 2004), Administrasi Perkebunan PT Riau Sakti United Plantations, Riau (1992 – 1994).

BIODATA PENULIS



Abdul Kadir Ahmad, Lc., MA.

UIKA Bogor dan BRIN

abduladir76@gmail.com

Penulis adalah alumni MAN PK Makassar tahun 1996, lalu melanjutkan S1 di Universitas Al Azhar Asy Syarif Mesir. Tahun 2004 berhasil menyelesaikan S2 nya di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta pada jurusan Pengkajian Islam. Dan sekarang lagi menyelesaikan S3 di Universitas Ibnu Khaldun Bogor. Kecintaan dalam dunia Pendidikan dimulai dengan aktif menerjemahkan beberapa buku bahasa Arab di sela-sela studi S2 di UIN Jakarta, sekitar 17 buku sudah diterjemahkan.

Hoby pada kegiatan riset dan menulis dimulai sejak tahun 2020, setelah mutasi dari guru madrasah ke Puslitbang Kementerian Agama RI. Penulis sekarang bekerja di Pusat Pendidikan pada Badan Riset Inovasi Nasional (BRIN) sejak awal 2022 dengan kepakaran Manajemen Pendidikan, Pendidikan Agama dan Keagamaan. Beberapa penelitian dan pengembangan yang dilakukan dengan pendanaan kementerian dan Lembaga lainnya, di antaranya Assesmen Karakter Peserta Didik pada Jenjang Madrasah Aliyah, Pendidikan Life Skill di Madrasah Aliyah, Indeks Literasi Peserta Didik Jenjang Madrasah Tsanawiyah, Literasi Artificial Intelligence Generasi Muda, Pengembangan PAI Terpadu untuk Madrasah Ibtidaiyah, dan sebagainya.

BIODATA PENULIS



Irfan Paturahman, M.Pd

Pengasuh PP Al-irsyad Tenganan
Divisi Penelitian Balitbangwas PIA Tenganan
Pengasuh PP Bina Madani, Grabag
Alumi MPAI Univ Muhammadiyah Surakarta

Penulis lahir di Bogor tanggal 22 Maret 1984. Sekarang penulis merupakan Pelaksana Pengawasan di Balitbangwas Pesantren Islam Al-Irsyad Tenganan, Jawa Tengah. Selain menjadi seorang Biro Penelitian dan pengawasan, penulis juga aktif mengajar di sekolah tersebut, aktif mengajar mengaji di tempat tinggalnya dan aktif berwirausaha dengan menjadi distributor buku-buku pesantren. Kesenangan Penulis adalah membaca buku-buku antologi, agama dan pengiat olahraga Outdoor. diantara buku yang sudah ditulis bersama rekan-rekan diantaranya :

-*Pedoman AULITA (Panduan Kegiatan Olahraga Alam Untuk Sapala AULITA PIA Tenganan)*

- Antologi Program Unggulan Sekolah Dan Kampus Gerbang Kesuksesan (*Mencetak Kader Dai Dan Pemimpin Melalui Pengasuhan Berbasis Fitrah Di MA Dan MTS Al-Irsyad*

Tengaran.) (ISBN 978-623-378-335-4) Penerbit Oase Pustaka, Sukoharjo. 2021

- PENGEMBANGAN PENGAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DI ERA DIGITALISASI (PENDEKATAN PEMBELAJARAN PENDIDIKAN AGAMA ISLAM, PERANAN KEMAMPUAN KOMPETENSI PEDAGOGIK GURU PAI TERHADAP KEMANDIRIAN BELAJAR SISWA). (ISBN 978-623-198-003-8) Penerbit: PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI, Padang. 21 Januari 2023.

-Administrasi Pendidikan (Administarsi Sarana Prasarana Pendidikan). (ISBN : 978-623-198-180-6) Penerbit: PT GLOBAL EKSEKUTIF TEKNOLOGI, Padang. Maret 2023.

Selain itu, penulis juga aktif di media sosial dengan akun instagram @irfan_milo, Facebook: Irfan Fathurrahman, Youtube: Irfan Fathurraman dan email: fathier.fathurrahman@gmail.com

BIODATA PENULIS



Unun Zumairoh Asr Himsyah, S.Pd.I, M.Pd.

Dosen Program Studi Manajemen Pendidikan Islam
Universitas Islam Internasional (UII)
Darullughah Wadda'wah

Penulis lahir di Malang Jawa Timur pada tanggal 04 April 1984. Penulis telah menjadi dosen tetap pada program studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Internasional (UII) Darullughah Wadda'wah Bangil Kabupaten Pasuruan Jawa Timur. Penulis menyelesaikan pendidikan S1 pada tahun 2007 jurusan Pendidikan Agama Islam (PAI), dan melanjutkan studi S2 Program Studi Manajemen Pendidikan Islam pada tahun yang sama dan selesai pada tahun 2012, dan saat ini sedang menempuh studi S3 pada Program Studi Pendidikan Agama Islam.

BIODATA PENULIS



Burhan Nudin, S.Pd.I., M.Pd.I.

Dosen Prodi Pendidikan Agama Islam
Jurusan Studi Islam
Fakultas Ilmu Agama Islam
Universitas Islam Indonesia

Penulis lahir di Demak Kota Wali, 2 September 1990. Penulis merupakan Dosen Prodi Pendidikan Agama Islam Program Sarjana, Jurusan Studi Islam Fakultas Ilmu Agama Islam, Universitas Islam Indonesia. Menyelesaikan pendidikan S1 pada Prodi PGMI dan melanjutkan S2 pada Prodi Pendidikan Islam. Keahlian dan rumpun keilmuan yang ditekuni yaitu bidang Pendidikan Islam, Ilmu Pendidikan, Manajemen Pendidikan Islam, dan Psikologi Pendidikan. Penulis aktif meneliti dan melakukan pengabdian kepada masyarakat selain juga mengajar di kampus. Beberapa karya ilmiah telah terbit di Jurnal Nasional terakreditasi Kemenristekdikti, prosiding internasional maupun nasional, book chapter, buku ajar, dan juga buku referensi.