

PENINGKATAN KUALITAS PENDIDIKAN (Perspektif Manajemen Pendidikan Islam)

Abd.Halim Mubin
Dosen Jurusan Tarbiyah STAIN Datokarama Palu

Abstract

The enhancement of education quality is a complicated effort related to various things such as the formulation of a basic concept of education that can be implemented into the concept of Islamic education management, oriented to the prophet's education. The purpose is to result in Islamic young generations who are fear to God, independent and compatative. For this puprpose, we need an effective school management, technical competence of education manager, enhancement of basic skills of teachers, leadership and supervision as a management service and accountability in education.

Kata Kunci: Kualitas pendidikan, manajemen pendidikan Islam, kepemimpinan, supervisi

Pendahuluan

Kualitas suatu bangsa dari berbagai segi kehidupan manusia terutama dapat diukur dari kemajuan pendidikan di negara itu. Karena itu upaya peningkatan kualitas pendidikan adalah suatu hal yang tidak dapat ditawar-tawar lagi. Sebagaimana diketahui bahwa pendidikan merupakan suatu unsur yang tidak dapat dipisahkan dari diri manusia. Mulai dari kandungan sampai beranjak dewasa kemudian tua manusia mengalami proses pendidikan yang didapatkan dari orangtua, masyarakat, maupun lingkungannya. Pendidikan bagaikan cahaya penerang yang berusaha menuntun manusia dalam menentukan arah,

tujuan, dan makna kehidupan ini. Manusia sangat membutuhkan pendidikan melalui proses penyadaran yang berusaha menggali dan mengembangkan potensi dirinya lewat metode pengajaran atau dengan cara lain yang telah diakui oleh masyarakat.

Pengertian Manajemen

Manajemen menurut Stoner dalam Handoko (1998:8), adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumberdaya-sumberdaya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut Pidarta (1988:4), bahwa dalam pendidikan manajemen itu dapat diartikan sebagai aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Arismunandar (2005:15), manajemen pendidikan didefinisikan sebagai segala aktivitas dalam mengatur, mengkoordinasikan, dan memanfaatkan sumberdaya organisasi bagi pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Lebih lanjut Muhammad Isa (1994:8), menjelaskan bahwa ilmu manajemen Islam dapat diterapkan dalam suatu konsep pendidikan Islam, yang mengacu kepada keistimewaan pendidikan Rasulullah saw. untuk dapat menghasilkan generasi muda Islam yang taqwa, mandiri, tegar dan siap diandalkan, atau dengan kata lain generasi muda Islam yang sempurna ilmu dan ketaqwaannya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan Islam pada dasarnya merupakan pengaplikasian ilmu manajemen ke dalam dunia pendidikan. Manajemen pendidikan mempunyai sejumlah fungsi yang mesti dijalankan secara sistemik untuk mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan.

Konsep Dasar Manajemen Pendidikan

Pada uraian terdahulu disebutkan bahwa manajemen pendidikan didefinisikan sebagai segala aktivitas dalam mengatur, mengkoordinasikan, dan memanfaatkan sumberdaya organisasi bagi pencapaian

tujuan secara efektif dan efisien. Efektivitas mengacu kepada perbandingan hasil yang dicapai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Semakin dekat hasil yang dicapai dengan tujuan yang diinginkan semakin efektif pelaksanaan pendidikan. Efisiensi mengacu kepada perbandingan hasil yang dicapai dengan biaya, tenaga dan sarana/prasarana yang digunakan. Semakin baik hasil yang dicapai dengan sedikit biaya, tenaga, dan sarana/prasarana yang digunakan semakin efisien pelaksanaan pendidikan.

Berbicara tentang manajemen pendidikan Islam, Qardhawi mengemukakan dalam Syafaruddin (2005:86-187), bahwa dalam rangka melakukan pekerjaan seorang muslim hendaklah membuat perencanaan. Pada hakikatnya pemikiran agama dibangun atas dasar perencanaan masa depan. Di dalam agama, seseorang harus memanfaatkan masa kini demi masa esoknya, dari hidupnya untuk matinya, dari dunia untuk akhirat. Dengan demikian ia harus membuat perencanaan hidupnya dan membuat metode yang dapat mengantarkan dirinya kepada tujuan, yaitu ridha Allah swt. dan mendapat kebahagiaan dari-Nya.

Menentukan suatu kegiatan merupakan konsep dasar manajemen pendidikan sebagai pengakuan bahwa sesuatu pekerjaan tidak semata-mata ditentukan sendiri keberhasilannya, namun banyak faktor lain yang harus dipersiapkan untuk mendukung keberhasilannya. Allah swt. berfirman dalam QS. *al-Hasyr* (59): 18 sebagai berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (18)

Terjemahnya:

‘Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.’ (Dep. Agama, 1984:919).

Manajemen pendidikan menurut Robbins & Couller (1999) dalam Arismunandar, (2005:1) dapat ditinjau dari dua aspek: manajemen sebagai “fungsi” terdiri atas: perencanaan, pengorga-

nisasian, kepemimpinan, dan pengawasan Manajemen sebagai “bidang tugas (operasional)” meliputi: manajemen ketenagaan, manajemen kesiswaan, manajemen sarana dan prasarana, manajemen keuangan, manajemen kurikulum, dan manajemen hubungan masyarakat. Pengembangan standarisasi layanan manajemen pendidikan lebih mengacu kepada bidang tugas tersebut yang diuraikan pada bagian tersebut.

Karakteristik Sekolah Efektif

Karakteristik sekolah efektif adalah aspek-aspek proses persekolahan yang berkontribusi terhadap hasil belajar siswa. Dari berbagai sumber, Arismunandar, (2005:65) mengidentifikasi dua kelompok kajian mengenai karakteristik sekolah efektif. Pertama, kajian yang memusatkan analisisnya terhadap karakteristik tertentu yang berkontribusi terhadap sekolah efektif, di antaranya adalah karakteristik budaya organisasi sekolah (Cheng, 1993), proses pembuatan keputusan (Taylor & Levine, 1991), perubahan organisasi dan manajemen (Louis & Miles, 1991), perilaku kepemimpinan kepala sekolah (Heck, Marcoulides & Lang, 1991), dan keefektifan pengajaran (Virgilio, Teddlie & Oesher, 1991). Kedua, kajian yang memusatkan pada berbagai karakteristik umum sekolah, seperti ditemukan dalam kajian Mortimore (1993), penelitian Moedjiarto (1990), dan penelitian Witte dan Walsh (1990). Dari ketiga sumber terakhir ini diidentifikasi berbagai karakteristik sekolah efektif yang meliputi: pertama; iklim dan budaya sekolah, kedua; harapan yang tinggi untuk berprestasi, ketiga; pemantauan terhadap kemajuan siswa, keempat; kepemimpinan kepala sekolah, kelima; keterlibatan orangtua dalam kegiatan sekolah, keenam; kebebasan, tanggungjawab, dan keterlibatan siswa dalam kehidupan sekolah, ketujuh; ganjaran dan insentif, kedelapan; pelaksanaan kurikulum.

Kompetensi Teknis Pengelola Pendidikan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh jurusan administrasi pendidikan FIP IKIP Padang (1995) dalam Arismunandar, (2005:96) memberikan landasan empiris mengenai beberapa kemampuan yang

sangat dibutuhkan oleh pengelola pendidikan. Berdasarkan peringkatnya, kemampuan-kemampuan tersebut meliputi: pertama; pengelolaan program kerja lembaga, kedua; pengelolaan kurikulum, ketiga; pengelolaan peserta didik, keempat; pengelolaan hubungan masyarakat, kelima; pengelolaan sarana dan prasarana, keenam; pengambilan keputusan, ketujuh; pengelolaan personalia, kedelapan; perumusan kebijakan, dan kesembilan; pengelolaan keuangan.

Sementara itu, kompetensi yang perlu dimiliki oleh pengawas kependidikan di jalur pendidikan sekolah maupun pendidikan luar sekolah juga telah dikaji sejumlah ahli. Wiles & Bondi (1996) dalam Arismunandar (2005:98) mengungkapkan bidang kompetensi supervisor pendidikan yaitu: pertama; memiliki kemampuan dalam mengembangkan manusia, kedua; memiliki kemampuan dalam mengembangkan kurikulum, ketiga; memiliki keahlian dalam bidang pengajaran/pembelajaran, keempat; memiliki kemampuan dalam bidang hubungan manusia, kelima; memiliki kemampuan dalam pengembangan staf, keenam; memiliki kemampuan sebagai administrator, ketujuh; memiliki kemampuan sebagai manajer perubahan, dan kedelapan; memiliki kemampuan sebagai evaluator.

Kemampuan Utama yang Perlu Dimiliki Guru

Tantangan utama dunia pendidikan di masa datang adalah peningkatan kualitas pendidikan agar setara dengan negara-negara maju. Untuk mewujudkan cita-cita-cita itu, maka guru sebagai pilar utama pendidikan perlu memiliki tugas kemampuan dasar: kemampuan profesional, sikap profesional, dan kemampuan pendukung. Jalinan ketiga kemampuan tersebut akan membentuk sosok guru profesional plus.

Kemampuan Profesional

Kemampuan profesional adalah kemampuan inti yang harus dimiliki oleh seorang guru. Kemampuan profesional itulah yang membedakan profesi guru dengan profesi lainnya. Kemampuan ini pula yang mengarahkan tingkah laku seorang guru.

Sikap Profesional

Pemilikan kemampuan tersebut perlu ditunjang oleh sikap, antara lain motivasi dan komitmen. Motivasi berkaitan dengan dorongan melakukan sesuatu. Guru profesional adalah guru yang senantiasa termotivasi dalam meningkatkan pembelajaran siswa. Komitmen adalah jalinan antara loyalitas dan orientasi terhadap pencapaian tujuan. Menarik untuk menganalisis temuan Sheerly dalam Seherlian (1992) mengemukakan bahwa guru yang berusia 21-25 tahun mempunyai cita-cita, aspirasi, semangat, dan rencana hidup yang berbeda dengan mereka yang sudah berumur di atas 50 tahun. Guru yang berusia muda sangat berambisi dalam berkarier, dan sebaliknya, guru yang sudah lanjut usia semangatnya berkurang.

Wayson, et al., (1988) dalam Arismunandar (2005), mengemukakan hal-hal penting dalam mendukung profesi guru, yaitu: ***pertama***; peningkatan gaji guru agar lebih kompetitif dengan profesi lainnya, ***kedua***; pemberian beasiswa kepada siswa sekolah menengah yang layak untuk menjadi guru, dan ***ketiga***; pembebasan guru dari pekerjaan non pengajaran.

Kepemimpinan Sebagai Layanan Manajemen

Istilah kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *‘leadership’*. Menurut Rahman (1999:21) sebutan untuk kepemimpinan dalam khazanah Islam yaitu: Khalifah, Imam, dan Wali. Ditambahkan Ya’qub (1981) dalam Syafaruddin (2005:194) di samping khalifah, imam dan wali sebutan untuk pemimpin atau kepemimpinan dalam prakteknya juga dikenal, *amir* dan *sultan* yang artinya menunjukkan pemimpin negara. Karena itu ada fungsi ketatanegaraan yang disebut walikota dan walinegeri.

Dalam konteks *khalifah*, Allah berfirman dalam al-Qur’an surah *al-Baqarah* ayat 30 yang artinya: “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi ... (Dep.Agama, 1984:13). Menurut al-Maraghi dalam Syafaruddin (2005:194), khalifah di sini diartikan sebagai pelaksana wewenang Allah swt. dalam merealisasikan berbagai perintahNya dalam kehidupan sesama manusia.

Dalam kehidupan organisasi yang di dalamnya terdapat kumpulan orang-orang, adanya pembagian bidang pekerjaan, adanya koordinasi dan kerjasama dalam usaha mencapai tujuan bersama (organisasi) yang sekaligus merupakan tujuan individu sebagai anggota dalam organisasi itu. Pembagian pekerjaan menghendaki adanya pemimpin dan anggota yang dipimpin untuk melaksanakan pekerjaan sesuai bidangnya. Dengan bimbingan dan keteladanan seorang pemimpin yang amanah serta adil dalam memperlakukan anggotanya dapat mempengaruhi para anggota untuk bekerja secara sukarela dan bersama-sama mencapai tujuan. Dalam QS. *an-Nisa'* (4): 58 Allah berfirman:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ

Terjemahnya:

‘Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. ...’ (Dep.Agama, 1984:128).

Pendidikan pada dasarnya pekerjaan profesional. Sebagai pekerjaan profesional, para guru lebih tunduk pada kode etik profesional, mengacu pada preferensi kelompok sejawat/ profesi, dan pengabdian yang sebesar-besarnya ditujukan bagi kemaslahatan siswa (klien).

Menurut Tilaar (1999), organisasi pendidikan nasional ditandai oleh beratnya beban birokrasi. Birokrasi di tingkat pusat begitu dominan sehingga tidak memungkinkan adanya suatu kesepakatan strategi pada tingkat pelaksanaan. Akibatnya ialah sulit untuk mewujudkan langkah-langkah serta usaha untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan, selain dari usaha untuk mewujudkan kurikulum nasional, kebijakan nasional yang jauh dari jangkauan kehidupan masyarakat yang nyata. Ada indikasi pada era otonomi sekarang, keruwetan birokrasi pada tingkat pusat berpindah ke kabupaten/kota. Gejala ini tampak dalam beberapa hal seperti kenaikan pangkat/jabatan guru yang tertunda atau sengaja ditunda, pembayaran gaji yang sering terlambat, dan pengangkatan pejabat pendidikan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dengan pengalaman.

Pada level sekolah, praktek birokrasi yang berlebihan juga sering terjadi. Penyebab utamanya adalah kuatnya pengaruh birokrasi pemerintahan terhadap sistem persekolahan. Pengaruh birokrasi pemerintahan dijalankan melalui peran kepala sekolah dan aparat pendidikan lainnya. Kepala sekolah yang karena kepatuhannya terhadap aturan dan perintah atasan terpaksa mengabaikan standar profesionalisme yang seharusnya dijunjung tinggi. Karena itu tidak heran sering terjadi konflik antara guru (yang cenderung berpegang pada nilai profesional) dan Kepala sekolah beserta pengelola pendidikan lainnya (yang cenderung lebih berorientasi birokrasi). Semakin tinggi derajat konflik yang terjadi semakin besar kemungkinannya mempengaruhi kinerja guru.

Supervisi Sebagai Layanan Manajemen

Salah satu fungsi manajemen adalah pengawasan dan salah satu dimensi pengawasan adalah pembinaan atau supervisi. Supervisi pendidikan/pengajaran pada dasarnya bertujuan untuk membantu guru dalam memecahkan masalah pengajaran yang dihadapi. Meskipun tujuan supervisi itu sudah diketahui oleh pelaksana pendidikan, tetapi tampaknya supervisi yang ideal belumlah terlaksana dengan baik. Praktek supervisi masih sering dibelokkan sebagai alat penilaian untuk menghukum guru; supervisi yang lebih berorientasi administratif daripada akademik; dan masih rendahnya frekuensi kunjungan supervisor ke sekolah. Ketiga masalah tersebut menjadi penghambat dalam upaya peningkatan kinerja guru.

Karena itu, upaya untuk mengoptimalkan layanan manajemen pendidikan tidak dapat dilakukan tanpa melakukan perubahan mendasar dalam sistem supervisi pendidikan nasional. Pertama, diperlukan upaya strategis dalam membakukan sistem rekrutmen tenaga pengawas SD/SLTP/SLTA pada semua jenjang dan jenis pendidikan. Untuk masa yang akan datang hendaknya tidak dapat lagi dibenarkan pengangkatan pengawas yang semata memperpanjang masa pensiun pejabat yang bersangkutan meskipun tidak memiliki kualifikasi keahlian untuk itu. Para pengawas sebaiknya diseleksi dari

guru-guru pembina yang berpengalaman ditambah dengan pendidikan khusus mengenai supervisi pendidikan.

Kedua, perlunya dilakukan sistem pembinaan karier yang berkelanjutan bagi tenaga pengawas itu sendiri. Tugas pengawas adalah tugas profesional-profesional yang perlu didudukkan sama dengan pekerjaan profesi lainnya. Karena itu perlu ada penjurangan karier bagi pengawas sehingga memiliki orientasi karier masa depan yang jelas. Selain itu diperlukan sistem pembinaan yang memadai bagi pengawas itu sendiri. Karena jika guru disupervisi oleh pengawas, maka semestinya ada pula pihak mensupervisi pengawas.

Ketiga, perlunya pencerahan kembali terhadap fungsi supervisi itu sendiri sehingga tidak dengan mudah dibelokkan sebagai alat penilaian untuk menghukum guru. Para pejabat pendidikan, kepala sekolah, pengawas dan bahkan guru sendiri perlu memahami secara benar konsepsi supervisi.

Akuntabilitas dalam Pendidikan

Dalam kaca mata manajemen publik, akuntabilitas dipandang sebagai suatu prinsip yang menjamin bahwa setiap kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka oleh pelaku kepada pihak-pihak yang terkena dampak penerapan atau pihak-pihak yang berkepentingan secara langsung (*stakeholders*). Inilah yang membedakan dengan pendekatan tradisional di mana pertanggungjawaban diberikan kepada pemberi tugas dalam hal ini adalah atasan langsung.

Dalam konsepsi manajemen pendidikan Islam ditegaskan bahwa nilai-nilai Islam mengajarkan secara mendasar mengenai pengawasan tertinggi atas perbuatan dan usaha manusia baik secara individual maupun secara organisatoris yaitu Allah swt. Pengawasan dari Allah swt. adalah terletak pada sifat-Nya yang Maha Mengetahui, Maha Mendengar dan Maha Melihat. Sejalan dengan itu Allah berfirman dalam QS. *Qāf* (50): 18 sebagai berikut:

مَا يَلْفِظُ مِنْ قَوْلٍ إِلَّا لَدَيْهِ رَقِيبٌ عَتِيدٌ ﴿١٨﴾

Terjemahnya:

‘Tiada suatu ucapanpun yang diucapkannya melainkan ada di dekatnya malaikat pengawas yang selalu hadir.’ (Dep.Agama, 1984:853).

Fungsi pengawasan sangat erat hubungannya dengan akuntabilitas. Karena itu setiap pelaksanaan manajemen pendidikan memerlukan adanya pengawasan dan akuntabilitas, sehingga memungkinkan pencapaian tujuan pendidikan.

Krina (2003) dalam Arismunandar (2005), mengemukakan akuntabilitas berhubungan dengan kewajiban dari institusi pemerintahan maupun para aparat yang bekerja di dalamnya untuk membuat kebijakan maupun melakukan aksi yang sesuai dengan nilai yang berlaku maupun kebutuhan masyarakat. Pemerintah bertanggung gugat baik dari segi penggunaan keuangan maupun sumberdaya publik dan juga hasilnya. Karena itu diperlukan akuntabilitas internal dan akuntabilitas eksternal, melalui umpan balik dari para pemakai jasa pelayanan.

Dalam khasanah manajemen pendidikan di Indonesia, istilah akuntabilitas belum begitu populer baik dalam tingkat wacana, terlebih dalam pengimplementasiannya. Salah satu dokumen pemerintah yang memberikan sedikit pengertian mengenai akuntabilitas adalah yang terdapat dalam dokumen kerangka pengembangan pendidikan tinggi jangka panjang 1996-2005 (Soehendro, 1996). Dokumen ini menguraikan istilah akuntabilitas dalam konteks perlunya perguruan tinggi di Indonesia memperhatikan tata nilai, norma, perundangan dan peraturan yang menjadi rambu-rambu dan memandu perkembangan masyarakat.

Sementara itu, Kuchapski (2003) dalam Arismunandar (2005), secara terurai mengemukakan tiga prinsip akuntabilitas pendidikan, yaitu pemberitahuan (*disclosure*), transparansi, dan perhatian terhadap kebutuhan *stakeholders*. Ketiga indikator tersebut dijelaskan secara singkat berikut ini.

Pemberitahuan; Prinsip ini memiliki makna bahwa akuntabilitas dalam pendidikan berarti bahwa informasi mengenai penyelenggaraan pendidikan harus diberikan kepada publik, pembayar pajak, orangtua

dalam wujud yang memungkinkan mereka memberikan penilaian yang adil mengenai kinerja lembaga pendidikan dan untuk mengetahui siapa yang bertanggung jawab jika mereka tidak puas atas kinerja lembaga tersebut.

Transparansi; Transparansi berfokus pada pemberian akses informasi tentang proses yang terjadi dalam kehidupan organisasi. Menurut Oliver (2004) dalam Arismunandar (2005), mengemukakan bahwa transparansi berarti pemberian kesempatan kepada orang lain untuk melihat apa yang terjadi.

Undang-undang Sisdiknas No.20 Tahun 2003 Pasal 66 ayat (2) disebutkan bahwa “Pengawasan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dilakukan dengan prinsip transparansi dan akuntabilitas publik” (UURI No.20/2003,2003:32). Dalam konteks sekolah, transparansi lebih diarahkan pada keterbukaan dan pemberian akses informasi tentang kemajuan-kemajuan yang terjadi pada siswa dalam kehidupan sekolah sehari-hari untuk diketahui oleh orangtua. Hal ini dipandang lebih bernilai ketimbang dengan hanya sekedar mengetahui nilai mata pelajaran bagi guru untuk memperbaiki tugas dan tanggungjawabnya di sekolah.

Perhatian kepada kebutuhan *stakeholders*; Akuntabilitas yang baik perlu diikuti oleh kesesuaian antara program dan kegiatan sekolah dan harapan serta kepuasan *stakeholders*. Dalam hal ini ada dua konsep yang perlu mendapat perhatian, yaitu ketanggapan (*responsiveness*) dan pemufakatan. **Ketanggapan** berupa kemampuan membaca keinginan *stakeholders* terhadap lembaga pendidikan. Karena itu akuntabilitas perlu menekankan perlunya pemahaman terhadap harapan, aspirasi dan kepuasan *stakeholders*. Di dunia industri, studi mengenai kepuasan pelanggan sudah sering dilakukan, namun di dunia pendidikan, hal itu belum banyak dilakukan. Karena itu pemahaman terhadap kepuasan pelanggan, khususnya pelanggan eksternal, terhadap produk pendidikan yang dihasilkan penting untuk dikembangkan oleh lembaga pendidikan ke depan. **Pemufakatan** berarti keputusan-keputusan yang diambil seyogyanya didasarkan atas persetujuan para *stakeholders*, khususnya yang terkena dampak

langsung dari keputusan tersebut. Karena itu, mekanisme pengambilan keputusan partisipatif menjadi penting dalam membangun kesepakatan bersama dalam mengambil keputusan-keputusan penting berkaitan dengan lembaga pendidikan. Selain persetujuan itu sendiri, kesepakatan *stakeholders* terhadap keputusan yang diambil bersama akan membuat mereka lebih komit dalam mengimplementasikan keputusan-keputusan tersebut.

Penutup

Beberapa pokok bahasan menyangkut peningkatan kualitas pendidikan perspektif manajemen pendidikan Islam di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, manajemen pendidikan; didefinisikan sebagai segala aktivitas dalam mengatur, mengkoordinasikan, dan memanfaatkan sumberdaya organisasi bagi pencapaian tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen pendidikan dapat diterapkan dalam suatu konsep manajemen pendidikan Islam, yang mengacu kepada keistimewaan pendidikan Rasulullah saw. untuk dapat menghasilkan generasi muda Islam yang mandiri, tegar dan siap diandalkan, yang sempurna ilmu dan ketakwaannya.

Kedua, konsep dasar manajemen pendidikan; menentukan jalannya suatu kegiatan dalam pendidikan. Peningkatan kualitas pendidikan sebagai upaya yang kompleks yang tidak semata-mata hanya ditentukan oleh satu faktor keberhasilannya, namun banyak faktor lain yang harus dipersiapkan untuk mendukung keberhasilannya.

Ketiga, karakteristik sekolah efektif; adalah aspek-aspek proses persekolahan yang berkontribusi terhadap hasil belajar siswa. Hal tersebut antara lain: pertama; iklim dan budaya sekolah, kedua; harapan yang tinggi untuk berprestasi, ketiga; pemantauan terhadap kemajuan siswa, keempat; kepemimpinan kepala sekolah, kelima; keterlibatan orangtua dalam kegiatan sekolah, keenam; kebebasan, tanggung jawab, dan keterlibatan siswa dalam kehidupan sekolah, ketujuh; ganjaran dan insentif, kedelapan; pelaksanaan kurikulum.

Keempat, kompetensi teknis pengelola pendidikan; beberapa kemampuan yang disebut kompetensi, yang sangat dibutuhkan oleh

pengelola pendidikan. Berdasarkan peringkatnya, kemampuan-kemampuan tersebut meliputi: pertama; pengelolaan program kerja lembaga, kedua; pengelolaan kurikulum, ketiga; pengelolaan siswa, keempat; pengelolaan hubungan masyarakat, kelima; pengelolaan sarana dan prasarana, keenam; pengambilan keputusan, ketujuh; pengelolaan personalia, kedelapan; perumusan kebijakan, dan kesembilan; pengelolaan keuangan.

Kelima, kemampuan utama yang perlu dimiliki guru; guru sebagai pilar utama pendidikan perlu memiliki tugas kemampuan dasar: kemampuan profesional, sikap profesional, dan kemampuan pendukung. Jalinan ketiga kemampuan tersebut akan membentuk sosok guru profesional plus.

Keenam, kepemimpinan sebagai layanan manajemen; bimbingan dan keteladanan seorang pemimpin yang amanah serta adil dalam memperlakukan anggotanya dapat mempengaruhi para anggota untuk bekerja secara sukarela dan bersama-sama mencapai tujuan.

Ketujuh, supervisi sebagai layanan manajemen; salah satu fungsi manajemen adalah pengawasan yang di dalam dunia pendidikan lebih dikenal dengan supervisi. Supervisi pendidikan/pengajaran pada dasarnya bertujuan membantu guru dalam memecahkan masalah pengajaran yang dihadapi. Praktek supervisi masih sering dibelokkan sebagai alat penilaian untuk menghukum guru; supervisi yang lebih berorientasi administratif daripada akademik, dan masih rendahnya frekuensi kunjungan supervisor ke sekolah.

Kedelapan, akuntabilitas dalam pendidikan; dalam kaca mata manajemen publik, akuntabilitas dipandang sebagai suatu prinsip yang menjamin bahwa setiap kegiatan penyelenggaraan pemerintahan dapat dipertanggungjawabkan secara terbuka oleh pelaku kepada pihak-pihak yang terkena dampak penerapan atau pihak-pihak yang berkepentingan secara langsung (*stakeholders*). Inilah yang membedakan dengan pendekatan tradisional di mana pertanggungjawaban diberikan kepada pemberi tugas dalam hal ini adalah atasan langsung.

Dalam konsepsi manajemen pendidikan Islam ditegaskan bahwa nilai-nilai Islam mengajarkan secara mendasar pengawasan tertinggi

atas perbuatan dan usaha manusia baik secara individual maupun secara organisatoris yaitu Allah swt. Pengawasan dari Allah swt. terletak pada sifatNya yang Maha Mengetahui, Maha Mendengar dan Maha Melihat.

Daftar Pustaka

- Arismunandar. 2005. *Manajemen Pendidikan Peluang dan Tantangan*. Cet. I. Makassar: Badan Penerbit Universitas Negeri Makassar.
- Depatemen Agama RI. 1984. *Al-Qur'an dan Terjemahnya*. Jakarta : Proyek Pengadaan Kitab Suci Al Qur'an.
- Handoko, T. Hani. 1998. *Manajemen*. Cet. XIII. Ed. II. Yogyakarta: BPFE.
- Isa, Kamal Muhammad. 1994. *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Fikahati.
- Pidarta, Made. 1988. *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Cet. I. Jakarta: Bina Aksara.
- Rahman, Taufiq. 1999. *Moralitas Pemimpin dalam Persektif Al-Qur'an*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sahertian, P.A. 1992. *Paradigma Kategori Guru Kaitannya dengan Profesionalisasi Tenaga Kependidikan*. Pidato Pengukuhan Guru Besar, Malang: IKIP Malang.
- Syafaruddin, 2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Cet.I. Jakarta: Ciputat Press.
- Tilaar, H.A.R. 1999, *Pendidikan, Kebudayaan, dan Masyarakat Madani Indonesia: Strategi Reformasi Pendidikan Nasional*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____, 1992. *Manajemen Pendidikan Nasional*. Cet.I. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003. 2003, *Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional* Cet.I. Jakarta: Sinar Grafika.