

EFEKTIVITAS KERJA GURU DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Tilmasani

Institut Pesantren KH. Abdul Chalim, Mojokerto, Jawa Timur, Indonesia
*Email: tilmasani6@gmail.com

Abstract

Briefly, these four competencies can be explained as follows: Pedagogic competence is the ability to process student learning which includes understanding of students, design and implementation learning, evaluating learning outcomes, and developing students to actualize its various potentials. Personal competence is a personality ability that is steady, stable, mature, wise, and authoritative, be a role model for students, and have a noble character. Competence Professional competence is the ability to master learning material widely and depth that allows it to guide students to meet the standard competencies set out in the National Education Standards. Competence Social education is the ability of educators as part of society to communicate and interact effectively with students, fellow educators, education staff, parents/guardians of students, and the surrounding community. Educational management is management applied in educational development. In a sense it is the art and science of managing Islamic education resources to achieve the goals of Islamic education effective and efficient. Talking about management issues, of course, can't be separated with four existing components, namely (POAC) planning, organizing, actuating and controlling. The views of experts conclude that management Islamic education according to the perspective (view) of the Qur'an is as follows: The following are flexible, effective, efficient, open, cooperative and participatory. The purpose of Islamic education management is that all resources, equipment, or the existing facilities within an organization can be moved in such a way as to avoid to a minimum maybe all the wastage of time, energy, material, and money to achieve predetermined organizational goals.

Keywords: *Effectiveness; teacher work; Islamic education management*

Abstrak

Secara singkat keempat kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan

pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar. Manajemen pendidikan adalah manajemen yang diterapkan dalam pengembangan pendidikan. Dalam arti ia merupakan seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan Islam untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien. Berbicara masalah manajemen tentunya tidak bisa lepas dengan empat komponen yang ada yaitu (POAC) *planning, organizing, actuating* dan *controlling*. Pandangan para ahli menyimpulkan bahwa manajemen pendidikan Islam menurut perspektif (pandangan) al-Qur'an adalah sebagai berikut yaitu fleksibel, efektif, efisien, terbuka, cooperative dan partisipatif. Tujuan manajemen pendidikan Islam adalah agar segenap sumber, peralatan ataupun sarana yang ada dalam suatu organisasi tersebut dapat digerakkan sedemikian rupa sehingga dapat menghindarkan sampai tingkat seminimal mungkin segenap pemborosan waktu, tenaga, materil, dan uang guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Kata Kunci: Efektivitas, kerja Guru, Manajemen pendidikan Islam.

PENDAHULUAN

Untuk kemajuan suatu Negara tidak lepas dari pendidikan pada umumnya, mendidik dari kerja guru pahlawan tanpa tanda jasa yang selalu ingin mengubah hidup anak-anak yang di didiknya, untuk kebaikan hidupnya dimasa depan dalam berinteraksi dengan mempunyai ilmu yang dimilikinya, pendidikan dalam bernegara ialah mencerdaskan anak bangsa dari kebodohan ilmu serta meningkatkan mutu pendidikan dalam bangsa dengan peran kerja guru secara menyeluruh pendidikan agama, keterampilan, kepribadian, pengendalian diri, akhlak mulia yang paling dibutuhkan dalam masyarakat, mendidik adalah kinerja guru salah satu sumber daya mutu pendidikan dalam menentukan suatu tinggi rendahnya pendidikan. Oleh sebab itu peran kerja guru dalam pendidikan sangat besar untuk mencerdas anak bangsa dalam bernegara. Maka perlu perhatian khusus pendidikan didalam Negara dengan baiknya mutu kerja guru.

Dalam upaya untuk meningkatkan kualitas guru secara individu telah banyak guru-guru yang melanjutkan studi ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi s-1, s-2, dan s-3. Dengan kualitas untuk menjadi guru profesional dalam mendidik, peran pemerintah juga sangat dibutuhkan dalam membina dan membentuk kerja guru yang profesional. Guru juga seorang pendidik yang sangat penting bagi masyarakat untuk mendidik anak-anaknya dalam merealisasikan harapan orang tua murid agar anaknya cerdas, dalam pola manajemen pendidikan islam sangat butuh kerja guru yang profesional untuk melaksanakan sarana dan prasarana dalam membina anak didik. Sehingga kerja guru menjadi tuntutan yang sangat penting untuk mencapai pendidikan bertaraf ditingkat nasional dan internasional dalam daya saing yang lebih tinggi dan kuat agar pendidikan di Indonesia dikenal lebih luas lagi seperti yang pernah terkenal pendidikan Indonesia dikancah dunia, zaman dulu banyak Negara-negara luar yang belajar diindonesia.

Efektivitas kerja guru dapat dilihat dari berbagai aspek proses belajar mengajar mengemukakan kriteria dalam menentukan efektivitas kerja guru yang profesional, juga membutuhkan proses, karakteristik guru, dan hasil. Guru profesional yang selalu mengembangkan materi belajar mengajar dengan gayanya tersendiri dari segi pengalaman dalam mengajar dan juga menguasai banyak ilmu, berinteraksi dengan baik ketika memberikan materinya kepada siswanya, serta senantiasa mengembangkan materinya dengan berkelanjutan, dan juga diikuti program pemerintah yang selalu mendukung kerja guru dan dosen telah melahirkan undang-undang no 14 tahun 2005 yang bertujuan untuk menentukan kelayakan guru dalam melaksanakan tugas sebagai pendidik yang profesional selalu mendukung dan meningkatkan kerja guru dalam berpartisipasi dengan proses hasil, pembelajaran, meningkatkan kesejahteraan guru, serta meningkatkan martabat guru dalam rangka mewujudkan pendidikan nasional yang profesional dan bermutu.

PEMBAHASAN

Efektivitas kerja guru

Efektivitas ialah berasal dari kata efektif didalam bahasa inggris dengan kata *effective* yang diartikan dengan berhasil dapat juga diartikan dengan sesuatu pekerjaan dengan hasil yang baik, ditaati, didalam satu organisasi dalam system pendidikan yang disebutkan dengan keberhasilan yang baik dan bermutu tidak lepas dari peran kerja guru secara efektif, sesuai dengan ketentuan yang telah diterapkan disetiap sekolah dengan kurikulum yang berlaku dalam bidang pendidikan. Kemampuan kerja guru dalam pendidikan juga sangat membantu untuk mendongkrak pendidikan disekolah tempat mengajarnya agar lebih maju dan terkenal dimasyarakat luas, pendidikan baik apabila kerja gurunya baik dan profesionalisme dalam manajemen pendidikan islam memiliki tanggung jawab besar terhadap efektivitas kerja guru.

Jadi efektivitas kerja guru ialah memiliki kemampuan dalam belajar mengajar dengan bertujuan pendidikan lebih maju dan berkarakter terhadap guru yang profesional, untuk pencapaian pendidikan lebih baik didalam ketentuan yang telah ditetapkan. Efektivitas berbanding balik dengan efisien. Kerja guru ialah dengan pengorbanan dalam memdidik, kesabaran, memberikan motivasi system belajar diluar kelas agar siswanya tidak mudah bosan, guru juga membutuhkan mental yang kuat ketika berhadapan dengan siswa-siswa bandel dan suka bolos, seorang guru tidak boleh lemah jasmaninya dalam belajar mengajar agar siswa lebih focus dalam menerima materi, sebagai contoh kalau guru tidak semangat dalam mengajar, apalagi siswanya lebih tidak semangat.

Dalam belajar mengajar guru sangat dianjurkan berwawasan tinggi dengan menguasai bahan materi apa yang diajarkannya. Agar suasana belajar lebih hidup dan tidak mudah bosan bagi siswa/I dikelas. Pemerintah juga telah berusaha meningkatkan kemampuan dan kelayakan guru, dimulai dari pendidikan pra jabatan atau yang biasa pre-service training hingga pendidikan setelah meniti jabatan guru atau in-service training seperti penataran, seminar,

loka karya, pelatihan dan studi lanjut di lembaga pendidikan formal. Bahkan saat ini pemerintah mewajibkan seorang guru harus memiliki kualifikasi akademik, kompetensi, sertifikat pendidik, sehat jasmani dan rohani serta harus memiliki kemampuan untuk mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Kualifikasi akademik diperoleh melalui pendidikan tinggi program sarjana atau diploma empat. Kompetensi guru meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi profesional yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Di dalam Undang-Undang Guru dan Dosen Bab VI tentang Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, pasal 28 dijelaskan bahwa seorang guru harus memiliki sedikitnya empat kompetensi dasar yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi profesional dan kompetensi sosial yang diperoleh melalui pendidikan profesi.

Secara singkat keempat kompetensi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Kompetensi pedagogik adalah kemampuan mengolah pembelajaran peserta didik yang meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. Kompetensi kepribadian adalah kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, dan berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. Kompetensi profesional adalah kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan dalam Standar Nasional Pendidikan. Kompetensi sosial adalah kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua/wali peserta didik, dan masyarakat sekitar.

Dengan demikian seorang guru pada dasarnya memiliki tugas yang sangat banyak, baik tugas yang berkaitan dengan dinas maupun tugas di luar dinas, yaitu dalam bentuk pengabdian, yang mana tugas tersebut dapat

dikelompokkan menjadi tiga jenis yakni tugas dalam bidang profesi, tugas kemanusiaan dan tugas dalam bidang kemasyarakatan. Tugas guru sebagai profesi, meliputi mendidik, mengajar dan melatih. Mendidik berarti meneruskan dan mengembangkan nilai-nilai hidup. Mengajar berarti meneruskan dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan teknologi. Sedangkan melatih berarti mengembangkan keterampilan-keterampilan para siswa. Tugas guru dalam kemasyarakatan yaitu untuk mencerdaskan dan mengajar masyarakat untuk menjadi warga negara yang bermoral Pancasila serta mencerdaskan bangsa Indonesia. Kinerja guru juga merupakan kemampuan yang dihasilkan oleh guru dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawabnya yaitu mendidik, mengembangkan ilmu pengetahuan, menjadi orang tua kedua dari anak didik, mencerdaskan dan menciptakan anak didik yang berkualitas.

Keberhasilan sekolah sangat bergantung pada keberhasilan kepala sekolah. Sekolah yang dikepalai oleh orang yang mempunyai komitmen tinggi terhadap peningkatan mutu maka sekolah tersebut akan cepat berkembang karena kunci keberhasilan sekolah sangat bergantung pada kepalanya. Menurut Pidarta (1980) dalam Pelangi (2005, p.23) kepala sekolah merupakan kunci kesuksesan sekolah dalam mengadakan perubahan, sehingga kegiatan meningkatkan dan memperbaiki program dan proses pembelajaran di sekolah sebagian besar terletak pada diri.

Kepala sekolah itu sendiri. Lebih lanjut Pidarta (1980) menyatakan bahwa kepala sekolah memiliki peran dan tanggung jawab sebagai manajer pendidikan, pemimpin pendidikan, supervisor pendidikan, dan administrator pendidikan. Dalam hal kinerja, kepala sekolah harus melaksanakan tugas utamanya sebagai kepala sekolah dengan penuh tanggung jawab. Menurut format penilaian kinerja sekolah Kabupaten Lamongan (2004, p.1-43) kepala sekolah harus melaksanakan tugasnya yang berkaitan dengan kepala sekolah sebagai pendidik (edukator), kepala sekolah sebagai manajer, kepala sekolah sebagai administrator, kepala sekolah sebagai penyelia (supervisor), kepala

sekolah sebagai pemimpin (Leader), kepala sekolah sebagai enterprenaur (kewirausahaan).

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Siagian kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang yang memiliki kondisi yang baik memiliki daya tahan tubuh yang tinggi yang pada gilirannya tercermin pada kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, dan begitu juga sebaliknya. Di samping itu kinerja individu berhubungan juga dengan kemampuan yang harus dimiliki oleh individu agar ia berperan dalam organisasi. Kinerja tidak dapat timbul dengan sendirinya, di samping adanya usaha dan kemampuan, kinerja juga dipengaruhi oleh faktor lain. Dilihat dari sudut motivasi, khususnya ganjaran yang akan diperoleh sehubungan dengan adanya kinerja di mana seorang akan melihat bahwa kinerja merupakan jalan yang memuaskan kebutuhan. Sesuai dengan yang diungkapkan Gibson bahwa kebutuhan berhubungan dengan kekurangan yang dialami oleh seseorang pada waktu tertentu. Kebutuhan dipandang sebagai pembangkit, penguat atau penggerak perilaku, artinya apabila terdapat kekurangan kebutuhan maka orang lebih peka terhadap usaha motivasi dari manajer.

Disebutkan pokok-pokok yang membuat seseorang atau karyawan lebih mau berprestasi. Dan ini akan bermanfaat dalam pertimbangan suatu sistem penilaian, antara lain: 1) Seseorang akan bekerja keras apabila merasa bahwa mereka diperlukan dalam organisasi, 2) seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka merasa jelas mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan apabila sesekali mereka berwenang mengubah harapan-harapan itu, 3) seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka mengetahui bahwa organisasi memberi mereka peluang untuk berkembang sejauh mungkin mempergunakan kemampuan mereka, dan 5) seseorang akan bekerja lebih baik apabila mereka dipercayakan dan diperlakukan dengan hormat.

Hasil suatu pekerjaan dapat bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Perbedaan antara hasil instrinsik dan hasil ekstrinsik penting untuk memahami

reaksi para karyawan terhadap pekerjaan mereka. Secara umum hasil instrinsik adalah objek atau kejadian yang timbul dari usaha karyawan sendiri, dan tidak menuntut keterlibatan orang lain. Sebaliknya hasil ekstrinsik merupakan obyek atau kejadian yang mengikuti usaha karyawan sendiri sehubungan dengan faktor-faktor lain yang tidak terlibat secara langsung dalam pekerjaan itu sendiri. Semua hasil ini mempunyai nilai yang berlainan bagi orang yang berbeda. Berdasarkan uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa banyak hal yang dapat mempengaruhi kinerja.

Mengukur Kerja Guru

Dalam mengukur kerja dapat dilakukan dalam berbagai kegiatan, antara lain kegiatan tahap proses dan tahap hasil. Dari kegiatan tersebut dapat dibedakan menjadi tiga kriteria tujuan pengukuran, yaitu: tujuan administratif, supervisi atau konseling, dan penelitian. Data yang diperoleh akan dapat dimanfaatkan memvalidasi prosedur seleksi, evaluasi program, evaluasi motivasi, dan kepuasan kinerja.

Menurut Wayne F. Cascio dalam John Suprihanto, dijelaskan bahwa syarat dari sistem penilaian adalah *relevance*, *acceptability*, *reliability*, *sensitivity* dan *practicality*. *Relevance* berarti bahwa suatu sistem penilaian digunakan untuk mengukur hal-hal atau kegiatan yang ada hubungannya.

Acceptability berarti hasil dari sistem penilaian tersebut dapat diterima dalam hubungannya dengan kesuksesan dari pelaksanaan pekerjaan dalam suatu organisasi. *Reliability* berarti hasil dari sistem penilaian tersebut dapat dipercaya (konsisten dan stabil), reliabilitas sistem penilaian dipengaruhi oleh beberapa faktor antara lain: waktu dan frekuensi penilaian. *Sensitivity* berarti sistem penilaian tersebut cukup 'peka' dalam membedakan atau menunjukkan kegiatan yang berhasil, cukup ataupun gagal, telah dilakukan oleh seorang karyawan. *Practicality* berarti bahwa sistem penilaian dapat mendukung secara langsung tercapainya tujuan organisasi lembaga pendidikan melalui peningkatan produktivitas para karyawan.

Berdasarkan pedoman Departemen Pendidikan Nasional tahun 2005 tentang instrumen penilaian kinerja sekolah khususnya dalam komponen kinerja guru, kinerja guru meliputi dua bidang yaitu 1) Akademik dan 2) Non Akademik. Adapun bidang akademik meliputi tiga unsur yaitu a) Pengembangan pribadi yang memiliki tiga aspek yaitu aspek aplikasi pengajaran, aspek kegiatan ekstra kurikuler dan aspek kualitas pribadi guru, b) Unsur pembelajaran, memiliki tiga aspek yaitu aspek perencanaan, aspek pelaksanaan, dan aspek evaluasi, c) Unsur sumber belajar memiliki dua aspek yaitu aspek ketersediaan bahan ajar dan aspek pemanfaatan sumber belajar. Sedangkan bidang non akademik memiliki satu unsur yaitu unsur kepribadian yang memiliki tujuh aspek yaitu: kedisiplinan, etos kerja, kerjasama, inisiatif, tanggung jawab, kejujuran, dan prestasi kerja.

Indikator bidang akademik dari aspek aplikasi pembelajaran terdiri dari tiga indikator yaitu: peningkatan kemampuan dalam penguasaan teknik atau metode mengajar, menerapkan pengajaran yang variatif, dan menggunakan metode yang tepat dalam pengajaran. Dalam aspek perencanaan pembelajaran terdiri dari lima indikator yaitu: memiliki kurikulum yang berlaku, memiliki kalender pendidikan, memiliki program semester, memiliki program tahunan, dan memiliki rencana pembelajaran. Dalam aspek pelaksanaan pembelajaran terdiri dari enam indikator yaitu: memulai pembelajaran tepat waktu, memanfaatkan waktu pembelajaran dengan optimal, memberikan kesempatan kepada siswa untuk bertanya dan berpendapat, menggunakan suara yang jelas dan tegas dalam mengajar, melaksanakan pengelolaan kelas dengan baik, dan melaksanakan pembelajaran dengan rencana pelajaran yang sudah disusun.

Unsur sumber belajar yang memiliki aspek ketersediaan bahan ajar terdiri dari tiga indikator yaitu: memiliki buku pegangan utama yang sama seperti yang dimiliki siswa, memiliki buku penunjang yang mampu memperkaya materi pembelajaran, dan memiliki daftar buku yang dapat digunakan siswa untuk memperkaya pengetahuan. Aspek pemanfaatan sumber belajar terdiri dari empat indikator yaitu: guru mampu memanfaatkan

media yang ada untuk pembelajaran, guru mampu memanfaatkan alat peraga yang ada, guru memiliki kemampuan untuk membuat alat peraga, memanfaatkan semua sumber belajar yang ada.

Aspek kerja sama terdiri dari empat indikator yaitu: dapat menyesuaikan pendapatnya dengan orang lain, mengetahui secara mendalam bidang tugas orang lain yang ada hubungannya dengan bidangnya sendiri, menghargai pendapat orang lain dan mampu bekerja bersama-sama dengan orang lain menurut waktu dan bidang yang sama. Sedangkan aspek inisiatif terdiri dari tiga indikator yaitu: selalu berusaha memberikan saran dan pandangannya baik dan berguna kepada atasan baik diminta atau tidak diminta, tanpa petunjuk atau perintah atasan dalam melaksanakan tugas, dan berusaha mencari tatacara kerja baru dalam mencapai daya sebesar-besarnya.

Manajemen Pendidikan Islam

Manajemen menurut bahasa berarti pemimpin, direksi, pengurus, yang diambil dari kata kerja manage yang berarti mengemudikan, mengurus, dan memerintah. Manajemen menurut Dr. Hadari Nawawi adalah merupakan kegiatan yang dilakukan oleh manajer dalam memmanage organisasi, lembaga, maupun perusahaan. Manajemen pendidikan Islam merupakan aktifitas untuk memobilisasi dan memadukan segala sumber daya pendidikan Islam dalam rangka untuk mencapai tujuan pendidikan Islam yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen adalah suatu usaha, merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, mengkoordinir serta mengawasi kegiatan dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut, maka manajemen dapat diartikan sebagai suatu proses dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai suatu tujuan. Adapun Pendidikan dapat diartikan secara sempit, dan dapat pula diartikan secara luas. Secara sempit pendidikan dapat diartikan: "bimbingan yang diberikan kepada anak-anak sampai ia dewasa. Sedangkan pendidikan dalam arti luas adalah segala sesuatu yang menyangkut proses perkembangan dan pengembangan manusia,

yaitu upaya mengembangkan dan menanamkan nilai-nilai bagi anak didik., sehingga nilai-nilai yang terkandung dalam pendidikan itu menjadi bagian kepribadian anak yang pada gilirannya ia menjadi orang pandai, baik, mampu hidup dan berguna bagi masyarakat.

Pengertian pendidikan tersebut di atas masih bersifat umum. Adapun pendidikan Islam dapat diartikan sebagai bimbingan terhadap pertumbuhan rohani dan jasmani menurut ajaran Islam dengan hikmah mengarahkan, mengajarkan, melatih, mengasuh dan mengawasi berlakunya semua ajaran Islam. Istilah membimbing, mengarahkan dan mengasuh serta mengajarkan dan melatih, mengandung pengertian usaha mempengaruhi jiwa anak didik melalui proses setingkat demi setingkat menuju tujuan yang ditetapkan, yaitu menanamkan takwa dan akhlak serta menegakkan kebenaran, sehingga terbentuklah manusia yang berpribadi dan berbudi luhur sesuai ajaran Islam.

Pendidikan Islam juga berarti bimbingan yang diberikan oleh seseorang agar ia berkembang secara maksimal sesuai dengan ajaran Islam. Menurut Muhaimin, ia mengemukakan pengertian Pendidikan Islam dalam dua aspek, pertama pendidikan Islam merupakan aktivitas pendidikan yang diselenggarakan atau didirikan dengan hasrat dan niat untuk menegawantahkan ajaran dan nilai-nilai Islam. Kedua, pendidikan Islam adalah sistem pendidikan yang dikembangkan dari dan disemangati atau dijiwai oleh ajaran dan nilai-nilai Islam. Pengertian manajemen dan pendidikan Islam telah tersebut diatas. Sedangkan Manajemen pendidikan Islam menurut para pakar diantaranya ialah; Sulistyorini menulis bahwa manajemen pendidikan Islam adalah suatu proses penataan/pengelolaan lembaga pendidikan Islam yang melibatkan sumberdaya manusia muslim dan non manusia dalam menggerakkannya untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien.

Sementara itu Mujamil Qomar mengartikan sebagai suatu proses pengelolaan lembaga pendidikan Islam secara Islami dengan cara menyiasati sumber-sumber belajar dan hal-hal lain yang terkait untuk mencapai tujuan

pendidikan Islam secara efektif dan efisien. Manajemen harus mengutamakan pengelolaan secara Islami, sebab disinilah yang membedakan antara manajemen Islam dengan manajemen umum. Berdasarkan uraian di atas maka dapat di definisikan bahwa manajemen pendidikan Islam sebagai 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.

Dasar-Dasar Manajemen Pendidikan Islam

Dasar manajemen pendidikan Islam secara garis besar ada 3 (tiga) yaitu: Al-Qur'an, As-Sunnah serta perundang-undang yang berlaku di Indonesia.

1. Al-Qur'an

Banyak Ayat-ayat Al-Qur'an yang bisa menjadi dasar tentang manajemen pendidikan Islam. Ayat-ayat tersebut bisa dipahami setelah diadakan penelaahan secara mendalam. Di antara ayat-ayat Al-Qur'an yang dapat dijadikan dasar manajemen pendidikan Islam adalah sebagai berikut

Tidak sepatutnya bagi mukminin itu pergi semuanya (ke medan perang). mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam pengetahuan mereka tentang agama dan untuk memberi peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya (QS. AtTaubah: 122).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Islam menegaskan tentang pentingnya manajemen, di antaranya manajemen pendidikan, lebih khusus lagi manajemen sumber daya manusia.

2. As-Sunnah

Rasulullah SAW adalah juru didik dan beliau juga menjunjung tinggi terhadap pendidikan dan memotivasi umatnya agar berkiprah dalam pendidikan dan pengajaran. Rasulullah SAW bersabda: Barang siapa yang menyembunyikan ilmunya maka Allah akan mengekangnya dengan kekang berapi (HR. Ibnu Majah). Berdasarkan pada hadits di atas, Rasulullah SAW

memiliki perhatian yang besar terhadap pendidikan. Di samping itu, beliau juga punya perhatian terhadap manajemen, antara lain dalam sabda berikut:

3. Perundang-undangan yang Berlaku di Indonesia.

Dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional disebutkan dalam Pasal 30 ayat 1 bahwa: "Pendidikan keagamaan diselenggarakan oleh pemerintah dan/atau kelompok masyarakat dari pemeluk agama, sesuai dengan peraturan perundangundangan". Disebutkan pula dalam Pasal 30 ayat 2 bahwa "Pendidikan keagamaan berfungsi menyiapkan peserta didik menjadi anggota masyarakat yang memahami dan mengamalkan nilai-nilai ajaran agamanya dan/atau menjadi ahli ilmu agama".

Tujuan Manajemen Pendidikan Islam

Manajemen pendidikan adalah manajemen yang diterapkan dalam pengembangan pendidikan. Dalam arti ia merupakan seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan Islam untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien. Bisa juga diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya pendidikan Islam untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien. Manajemen pendidikan lebih bersifat umum untuk semua aktifitas pendidikan pada umumnya, sedangkan manajemen pendidikan lebih khusus lagi mengarah pada manajemen yang diterapkan dalam pengembangan pendidikan Islam. Dalam arti bagaimana menggunakan dan mengelola sumber daya pendidikan Islam secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pengembangan, kemajuan dan kualitas proses dan hasil pendidikan Islam itu sendiri. Sudah barang tentu aspek manager dan leader yang Islami atau dijiwai oleh ajaran dan nilai-nilai Islam dan/atau yang berciri khas Islam, harus melekat pada manajemen pendidikan Islam.

Dalam menjalankan setiap kegiatan tentunya dibutuhkan suatu usaha yang efisien dan ekonomis karena alasan tersebut begitu dipegang teguh dalam setiap sistem organisasi. Dengan kata lain tingkat pemborosan atau penyalahgunaan sangatlah bertolak belakang dengan prinsip-prinsip

organisasi. Dengan mengetahui identitasnya dan juga kebutuhan tentang manajemen tentu akan dapat menentukan apa tujuan manajemen itu sendiri. Mengingat manajemen sebenarnya adalah alat dari suatu organisasi, maka adanya alat tersebut tentunya memiliki tujuan.

Lembaga pendidikan Islam bisa dikategorikan sebagai lembaga industri mulia (noble industri) karena mengembang misi ganda yaitu profit sekaligus sosial. Misi profit yaitu, untuk mencapai keuntungan, ini dapat dicapai ketika efisiensi dan efektifitas dana bisa tercapai, sehingga pemasukan (income) lebih besar daripada biaya operasional. Misi sosial bertujuan untuk mewariskan dan menginternalisasikan nilai luhur. Misi kedua ini dapat dicapai secara maksimal apabila lembaga pendidikan Islam tersebut memiliki modal human-capital dan social capital yang memadai dan juga memiliki tingkat keefektifan dan efisiensi yang tinggi. Itulah sebabnya mengelola lembaga pendidikan Islam tidak hanya dibutuhkan profesionalisme yang tinggi, tetapi juga misi niat suci dan mental berlimpah, sama halnya dengan mengelola noble industry yang lain, seperti rumah sakit, panti asuhan, yayasan sosial, lembaga riset atau kajian dan lembaga swadaya masyarakat.

Sumber daya pendidikan Islam itu setidak-tidaknya menyangkut peserta didik, pendidik dan tenaga kependidikan (termasuk di dalamnya tenaga administrasi), kurikulum atau program pendidikan, sarana/prasarana, biaya keuangan, informasi, proses belajar mengajar atau pelaksanaan pendidikan, lingkungan, output dan outcome serta hubungan kerjasama/kemitraan dengan stakeholder dan lain-lain, yang ada pada lembaga-lembaga pendidikan Islam. Dapat disimpulkan bahwa tujuan manajemen pendidikan Islam adalah agar segenap sumber, peralatan ataupun sarana yang ada dalam suatu organisasi tersebut dapat digerakkan sedemikian rupa sehingga dapat menghindarkan sampaitingkat seminimal mungkin segenap pemborosan waktu, tenaga, materil, dan uang guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Sumber daya yang dimobilisasi dan dipadukan untuk mencapai tujuan pendidikan tersebut tentunya meliputi apa yang disebut 3 M (man, money, dan material), dan semua itu tidak hanya terbatas yang ada di sekolah/madrasah atau pimpinan perguruan tinggi Islam. Berkomunikasi, bekerja sama dengan berbagai pihak yang terkait baik kedalam maupun keluar sangat membantu dan menentukan kemajuan lembaga pendidikan yang dipimpinnya, itulah proses dari manajemen. Untuk merealisasikan semua aspek yang terungkap dalam paparan di atas, ternyata tak lepas dari permasalahan manajemen. Dan manajemen sendiri sesungguhnya sudah di jelaskan dalam al-Qur'an.

Jika kita mau memahami dan menganalisis beberapa macam aspek yang ada bahwa manajemen adalah untuk mengetahui kemana arah yang akan dituju, kesukaran apa yang harus dihadapi, kekuatan apa yang harus dijalankan dan bagaimana anda mengemudikan kendaraan anda dengan membuat penumpang anda nyaman berada di kendaraan anda yang anda kemudikan, bukan malah sebaliknya.

Yang harus disadari adalah bahwa pemahaman manusia terhadap alQur'an, bagaimanapun sepenuhnya bersandar pada kapasitas akal, dan apapun yang bersandar pada akal tersebut tidak pernah menjadi hal yang mutlak, jadi sepenuhnya persoalan akal dan kualitasnya dalam memahami al-Qur'an dan seberapa jauh kemampuan akal untuk kajian dan interpretasi secara tepat dalam konteks tertentu. Untuk itulah dalam pembahasan ini penulis mencoba mensinergiskan dan mengungkap secara langsung bahwa manajemen pendidikan Islam sesungguhnya dapat kita kaji dan kita interpretasikan dengan al-Qur'an jika akal kita mau berpikir. Karena sesungguhnya al-Qur'an sendiri menjelaskan tentang hal itu.

Manajemen Pendidikan Islam Yang Terkandung Dalam Al-Qur'an

Berbicara masalah manajemen tentunya tidak bisa lepas dengan empat komponen yang ada yaitu (POAC) *planning, organizing, actuating* dan *controlling*. Menurut hemat penulis empat komponen tersebut di jelaskan di

beberapa ayat al-Qur'an. Untuk lebih jelasnya maka akan penulis uraikan satu persatu sebagai berikut:

1. Perencanaan (planning)

Planning atau perencanaan adalah keseluruhan proses dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Ketika dikaitkan dengan sistem pendidikan dalam suatu organisasi kependidikan, maka perencanaan pendidikan menurut ST Vembriarto (1988 : 39) dapat didefinisikan sebagai penggunaan analisa yang bersifat rasional dan sistematis terhadap proses pengembangan pendidikan yang bertujuan untuk menjadikan pendidikan menjadi lebih efektif dan efisien dalam menanggapi kebutuhan dan tujuan murid-murid serta masyarakat.

Dalam perencanaan terlebih yang harus diperhatikan adalah apa yang harus dilakukan dan siapa yang akan melakukannya. Jadi perencanaan disini berarti memilih sekumpulan kegiatan dan keputusan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan oleh siapa. Perencanaan yang baik dapat dicapai dengan mempertimbangkan kondisi diwaktu yang akan datang dalam mana perencanaan dan kegiatan yang akan diputuskan akan dilaksanakan, serta periode sekarang pada saat rencana di buat.

Perencanaan merupakan aspek penting dari pada manajemen. Keperluan merencanakan ini terletak pada kenyataan bahwa manusia dapat mengubah masa depan menurut kehendaknya. Manusia tidak boleh menyerah pada keadaan dan masa depan yang menentu tetapi menciptakan masa depan itu. Masa depan adalah akibat dari keadaan masa lampau, keadaan sekarang dan disertai dengan usaha-usaha yang akan kita laksanakan. Dengan demikian landasan dasar perencanaan adalah kemampuan manusia untuk secara sadar memilih alternative masa depan yang dikehendaknya dan kemudian mengarahkan daya upayanya untuk mewujudkan masa depan yang dipilihnya dalam hal ini manajemen yang akan diterapkan seperti apa. Sehingga dengan dasar itulah maka suatu rencana itu akan terealisasikan dengan baik.

Adapun kegunaan perencanaan adalah sebagai berikut:

- a. Karena Perencanaan Meliputi Usaha Untuk Memetapkan Tujuan Atau Memformulasikan Tujuan Yang Dipilih Untuk Dicapai, Maka Perencanaan Haruslah Bisa Membedakan Point Pertama Yang Akan Dilaksanakan Terlebih Dahulu
- b. Dengan Adanya Perencanaan Maka Memungkinkan Kita Mengetahui Tujuan-Tujuan Yang Kan Kita Capai
- c. Dapat Memudahkan Kegiatan Untuk Mengidentifikasi Hambatan-Hambatan Yang Akan Mungkin Timbul Dalam Usaha Mencapai Tujuan.

Dalam upaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi suatu organisasi pendidikan, perhitungan-perhitungan secara teliti sudah harus dilakukan pada fase perencanaan pendidikan. Untuk memenuhi tuntutan tersebut, maka berlaku prinsip-prinsip perencanaan, yaitu :

- a. Perencanaan harus bersifat komprehensif
- b. Perencanaan pendidikan harus bersifat integral
- c. Perencanaan pendidikan harus memperhatikan aspek-aspek kualitatif
- d. Perencanaan pendidikan harus merupakan rencana jangka panjang dan kontinyu
- e. Perencanaan pendidikan harus didasarkan pada efisiensi
- f. Perencanaan pendidikan harus memperhitungkan semua sumber-sumber yang ada atau yang dapat diadakan
- g. Perencanaan pendidikan harus dibantu oleh organisasi administrasi yang efisien dan data yang dapat diandalkan.

Bertolak dari hal tersebut, bahwa tujuan atau orientasi ke arah sasaran merupakan landasan untuk membedakan antara planning dengan spekulasi yang sekedar dibuat secara serampangan. Sebagai suatu ciri utama dari langkah tindakan eksekutif pada semua tingkat organisasi, planning merupakan suatu proses intelektual yang menyangkut berbagai tingkat jalan pemikiran yang kreatif dan pemanfaatan secara imajinatifitas dari variabel-variabel yang ada. Planning memungkinkan pada administrator untuk

meramalkan secara jitu kemungkin anakibat yang timbul dari berbagai kekuatan, sehingga ia bisa mempengaruhi dan sedikit banyak mengontrol arah terjadinya perubahan yang dikehendaki.

2. Pengorganisasian (Organizing)

Kegiatan administratif manajemen tidak berakhir setelah perencanaan tersusun. Kegiatan selanjutnya adalah melaksanakan perencanaan itu secara operasional. Salah satu kegiatan administratif manajemen dalam pelaksanaan suatu rencana disebut organisasi atau pengorganisasian. Organisasi adalah sistem kerja sama sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Langkah pertama dalam pengorganisasian diwujudkan melalui perencanaan dengan menetapkan bidang-bidang atau fungsi-fungsi yang termasuk ruang lingkup kegiatan yang akan diselenggarakan oleh suatu kelompok kerjasama tertentu.

Keseluruhan pembidangan itu sebagai suatu kesatuan merupakan total sistem yang bergerak ke arah satu tujuan. Dengan demikian, setiap pembidangan kerja dapat ditempatkan sebagai sub sistem yang mengemban sejumlah tugas yang sejenis sebagai bagian dari keseluruhan kegiatan yang diemban oleh kelompok-kelompok kerjasama tersebut. Pembagian atau pembidangan kerja itu harus disusun dalam suatu struktur yang kompak dengan hubungan kerja yang jelas agar yang satu akan mampu melengkapi yang lain dalam rangka mencapai tujuan. Struktur organisasi disebut “segi formal” dalam pengorganisasian karena merupakan kerangka yang terdiri dari satuan-satuan kerja atau fungsifungsi yang memiliki wewenang dan tanggung jawab yang bersifat hierarki / bertingkat.

Diantara satuan-satuan kerja itu ditetapkan pula hubungan kerja formal dalam menyelenggarakan kerjasama satu dengan yang lain, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Disamping segi formal itu, suatu struktur organisasi mengandung kemungkinan diwujudkannya “hubungan informal” yang dapat meningkatkan efisiensi pencapaian tujuan. Segi informal ini diwujudkan dalam bentuk hubungan kerja yang mungkin dikembangkan karena hubungan pribadi antar personal yang memikul beban

kerja dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Satuan kerja yang ditetapkan berdasarkan pembidangan kegiatan yang diemban oleh suatu kelompok kerja sama, pada dasarnya merupakan pembagain tugas yang mengandung sejumlah pekerjaan sejenis. Oleh setiap itu, setiap unit kerja akan menggambarkan jenis-jenis aktivitas yang menjadi kewajibannya untuk diwujudkan.

Wujud dari pelaksanaan organizing ini adalah tampaknya kesatuan yang utuh, kekompakan, kesetiakawanan dan terciptanya mekanisme yang sehat, sehingga kegiatan lancar, stabil dan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses organizing yang menekankan pentingnya tercipta kesatuan dalam segala tindakan, dalam hal ini al-Qur'an telah menyebutkan betapa pentingnya tindakan kesatuan yang utuh, murni dan bulat dalam suatu organisasi.

3. Penggerakan (actuating)

Fungsi actuating merupakan bagian dari proses kelompok atau organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Adapun istilah yang dapat dikelompokkan ke dalam fungsi ini adalah directing commanding, leading dan coordinating. Karena tindakan actuating sebagaimana tersebut di atas, maka proses ini juga memberikan motivating, untuk memberikan penggerakan dan kesadaran terhadap dasar dari pada pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu menuju tujuan yang telah ditetapkan, disertai dengan memberi motivasimotivasi baru, bimbingan atau pengarahan, sehingga mereka bisa menyadari dan timbul kemauan untuk bekerja dengan tekun dan baik. Bimbingan menurut Hadari Nawawi (1983 : 36) berarti memelihara, menjaga dan memajukan organisasi melalui setiap personal, baik secara struktural maupun fungsional, agar setiap kegiatannya tidak terlepas dari usaha mencapai tujuan. Dalam realitasnya, kegiatan bimbingan dapat berbentuk sebagai berikut:

- a. Memberikan dan menjelaskan perintah
- b. Memberikan petunjuk melaksanakan kegiatan

- c. Memberikan kesempatan meningkatkan pengetahuan, keterampilan / kecakapan dan keahlian agar lebih efektif dalam melaksanakan berbagai kegiatan organisasi
- d. Memberikan kesempatan ikut serta menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk memajukan organisasi berdasarkan inisiatif dan kreativitas masing-masing
- e. Memberikan koreksi agar setiap personal melakukan tugasnya secara efisien.

4. Evaluasi (Controlling)

Evaluasi dalam konteks manajemen adalah proses untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilaksanakan benar sesuai apa tidak dengan perencanaan sebelumnya. Evaluasi dalam manajemen pendidikan Islam ini mempunyai dua batasan pertama; evaluasi tersebut merupakan proses/kegiatan untuk menentukan kemajuan pendidikan dibandingkan dengan tujuan yang telah ditentukan, kedua; evaluasi yang dimaksud adalah usaha untuk memperoleh informasi berupa umpan balik (feed back) dari kegiatan yang telah dilakukan.

Evaluasi dalam manajemen pendidikan Islam ini mencakup dua kegiatan, yaitu penilaian dan pengukuran. Untuk dapat menentukan nilai dari sesuatu, maka dilakukan pengukuran dan wujud dari pengukuran itu adalah pengujian.

Controlling itu penting sebab merupakan jembatan terakhir dalam rantai fungsional kegiatan-kegiatan manajemen. Pengendalian merupakan salah satu cara para manajer untuk mengetahui apakah tujuan-tujuan organisasi itu tercapai atau tidak dan mengapa tercapai atau tidak tercapai. Selain itu controlling adalah sebagai konsep pengendalian, pemantau efektifitas dari perencanaan, pengorganisasian, dan kepemimpinan serta pengambilan perbaikan pada saat dibutuhkan. Adapun ayat al-Qur'an yang berkaitan dengan evaluasi/controlling dapat diterjemahkan sebagai berikut: " padahal sesungguhnya bagi kamu ada malaikat yang mengawasi pekerjaanmu (10) yang

mulia disisi Allah dan yang mencatat pekerjaan itu (11) mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan" (12) (Al-Qur'an 82:10-12).

PENUTUP

Prosedur efektivitas kinerja yang dilakukan adalah menggunakan metode penilaian pada diri sendiri, kemudian didiskusikan dengan tim evaluator. Hasil akhir dari efektivitas kinerja tersebut ditentukan oleh tim evaluator dan kepala sekolah, kemudian kepala sekolah melaporkan kepada ketua yayasan untuk direkomendasi.

Efektivitas kinerja guru dilaksanakan satu tahun sekali pada akhir tahun ajaran, pada setiap harinya tim evaluator melakukan pengamatan dan akan mengakumulasikan dengan hasil evaluasi pada akhir tahun. Dengan dilaksanakannya pengawasan akan membantu tim evaluator untuk bisa mengetahui apa saja yang menjadi kendala dalam melaksanakan proses evaluasi kinerja serta mencari solusinya, dan dengan pengawasan juga kita bisa mengetahui kekurangan dan kelebihan format, metode dan prosedur evaluasi kinerja, sehingga dapat menentukan langkah yang lebih baik untuk masa yang akan datang.

Manajemen adalah suatu usaha, merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, mengkoordinir serta mengawasi kegiatan dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif. Sedangkan Pendidikan Islam dapat diartikan sebagai bimbingan terhadap pertumbuhan rohani dan jasmani menurut ajaran Islam dengan hikmah mengarahkan, mengajarkan, melatih, mengasuh dan mengawasi berlakunya semua ajaran Islam. Jadi bias disimpulkan bahwa manajemen 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.

Tujuan manajemen pendidikan Islam adalah agar segenap sumber, peralatan ataupun sarana yang ada dalam suatu organisasi tersebut dapat

digerakkan sedemikian rupa sehingga dapat menghindarkan sampai tingkat seminimal mungkin segenap pemborosan waktu, tenaga, materil, dan uang guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan terlebih dahulu. Pandangan para ahli menyimpulkan bahwa Konsep manajemen pendidikan Islam menurut perspektif (pandangan) al-Qur'an adalah sebagai berikut yaitu fleksibel, efektif, efisien, terbuka, cooperative dan partisipatif

DAFTAR PUSTAKA

- Machmud, R. (2014). Peranan penerapan sistem informasi manajemen terhadap efektivitas kerja pegawai lembaga pemasyarakatan narkotika (lapastika) bollangi kabupaten gowa. *ARTIKEL*, 1(233).
- Maduratna, M. (2013). Peranan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan efektivitas kerja guru dan pegawai di sekolah dasar negeri 015 Samarinda. *Jurnal administrasi negara*, 1(1), 70-84.
- Yanuarisqi Anissatul Mufidah, "Efektivitas Kerja Pegawai Dalam Penggunaan Sistem Kearsipan Elektronik Di Kantor Badan Arsip Dan Perpustakaan Kota Surabaya," *Jurnal Administrasi Perkantoran (JPAP)* 1, no. 3 (2013).
- Kunandar, *Guru Profesional Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP) dan Persiapan Menghadapi Sertifikasi Guru*, (Jakarta; Rajawali Pers, 2007),
- Undang-undang Guru dan Dosen (Jakarta, Cemerlang: 2005),
- M. Uzer Usman, *Menjadi Guru Profesional* (Bandung; PT. Remaja Rosdakarya, 2003), Zainal Aqib, "Peningkatan Kinerja Guru Melalui Supervisi Edukatif Kolaboratif Secara Periodik Di SDN Lamongrejo 4 Ngimbang Lamongan," *ANNABA': Jurnal Pendidikan Islam* 4, no. 1 (March 29, 2018):
- Dalam tesis Piet Jakobus, *Studi Evaluasi Pelaksanaan Program Bimbingan Konseling* (Tesis; Universitas Negeri Malang, 2005),
- Mulyasa, *Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan* (Bandung; PT. Rosdakarya, 2006), John Supriyanto, *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan* (Yogyakarta; BPFE, 2001).
- Wojowarsito, Purwadarminta, *Kamus lengkap Indonesia Inggris*, (Hasta, Jakarta: 974), \
- Hadari Nawawi, *Administrasi Pendidikan*, (CV. Haji Mas Agung, Surabaya: 1997),
- H. Sofwan Manaf, *Pola Manajemen Penyelenggaraan Pondok Pesantren*. (Jakarta, Dirjen Pembinaan Kelembagaan Agama Islam Depag RI., 2001), M. Natsir Ali, *Dasar-dasar Ilmu Mendidik*, (Jakarta:mutiara, 1997).

- H. Muzayin Arifin, filsafat Pendidikan Islam, (Cet. 1, Jakarta: Bina Aksara, 1987),
Ahmad Tafsir, Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam, (Cet. Ke-4 :
Bandung; Remaja Rosda Karya, 2001),
- H. Muhaimin, dkk, Manajemen Pendidikan Islam “Aplikasinya dalam
Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah, (cet. 2; Jakarta
; Kencana, 2010),
- Sulistiyorini, Manajemen Pendidikan Islam, (Surabaya: elKAF, 2006),
Mujamil Qomar, Manajemen Pendidikan Islam, (Jakarta: Erlangga, 2008),
Susilo Martoyo, Pengetahuan Dasar Manajemen dan Kepemimpinan,
(Yogyakarta : BPFE, 1988)
- H. Muhaimin, dkk, Manajemen Pendidikan Islam “Aplikasinya dalam
Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah, (cet. 2; Jakarta
; Kencana, 2010),
- H. Muhaimin, dkk, Manajemen Pendidikan Islam “Aplikasinya dalam
Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah, (cet. 2; Jakarta
; Kencana, 2010), Nanang Fatah, Landasan Manajemen Pendidikan
(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2008),
- M. Bukhari, DKK, Azas-Azas Manajemen, (Aditya Media, Yogyakarta: 2005),
Hendiat Soetomo dan Wasti Sumanto, Pengantar Operasional
Administrasi Sekolah, (Surabaya: Usaha Nasional, 1982), hal. 263-264
- Djumransjah Indar, Perencanaan Pendidikan (Strategi dan Implementasinya),
(Karya Abditama, Surabaya: 1995),
- Piet A. Sahertian, Dimensi Administrasi Pendidikan ,(Usaha Nasional,
Surabaya: 1994),
- Jawahir Tanthowi, Unsur-unsur Manajemen Menurut Ajaran Al-Qur'an,
(Pustaka al-Husna, Jakarta: 1983), Hal. 71.