

MANAJEMEN PENDIDIK

Muhammad Sidik
Sidikmuhammad601@gmail.com

Abstract. *The issue of education quality at every level and educational unit is one of the issues with education that our country is currently confronting. In accordance with their primary responsibilities and roles, educators are discussed in this article as they carry out the teaching and learning process. To prepare for the global changes brought on by technological and scientific advancements, management in education is required. Management of students, whose subject matter is management and execution, is connected to education management.*

Key words : *Management, Educator, Quality*

Abstrak. Salah satu persoalan pendidikan yang sedang dihadapi bangsa kita adalah persoalan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Artikel ini membahas tentang bagaimana seorang pendidik dalam melaksanakan proses belajar mengajar sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Manajemen dalam pendidikan diperlukan untuk mengantisipasi perubahan global disertai oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi. Manajemen pendidikan itu terkait dengan manajemen peserta didik yang isinya merupakan pengelolaan dan juga pelaksanaannya.

Kata kunci : Manajemen, Pendidik, Mutu

I. Pendahuluan

Pendidikan merupakan investasi sumber daya manusia dalam jangka panjang. Pendidikan mempunyai nilai strategis bagi kelangsungan peradaban manusia di dunia. Karena pendidikan menjadi satu pondasi bagi manusia dari lahir sampai akhir hayat. Oleh sebab itu, hampir semua negara menempatkan variabel pendidikan sebagai sesuatu yang penting dan utama dalam konteks pembangunan bangsa dan negara. Sama halnya Indonesia menempatkan pendidikan sebagai sesuatu yang penting dan utama. Hal ini dapat dilihat dari isi pembukaan UUD 1945 alinea IV yang menegaskan bahwa salah satu tujuan nasional bangsa Indonesia adalah mencerdaskan kehidupan bangsa.

Guru sebagai tenaga pendidik profesional tidak cukup hanya menguasai ilmu yang akan diajarkannya, selain itu harus bisa dituntut memahami kondisi peserta didik yang dihadapinya baik secara internal maupun eksternal. Sehingga sangat diperlukan guru yang inspiratif dan motivatif, yang mampu mendidik, menjadi teladan yang baik, dan bisa memahami kondisi kejiwaan peserta didik, serta mampu memotivasi dan memberi semangat peserta didiknya ke arah kemajuan dalam pendidikan agar peserta didik itu mampu menghadapi dalam berkehidupan masyarakat.

Salah satu persoalan pendidikan yang sedang dihadapi bangsa kita adalah persoalan mutu pendidikan pada setiap jenjang dan satuan pendidikan. Berbagai usaha telah dilakukan untuk meningkatkan mutu pendidikan nasional, banyak hal yang sudah dilakukan ataupun sedang dilakukan, antara lain melalui berbagai pelatihan dan peningkatan kompetensi guru, pengadaan buku dan alat pelajaran, perbaikan sarana dan prasarana pendidikan, dan meningkatkan mutu manajemen sekolah. Namun demikian, Indikator mutu pendidikan belum menunjukkan peningkatan yang berarti. Sebagian sekolah, terutama di kota-kota, menunjukkan peningkatan mutu pendidikan yang mencakup menggembirakan, namun sebagian besar lainnya masih memprihatinkan.

Kepala sekolah merupakan pemimpin lembaga pendidikan di sekolah. Jika pengertian kepemimpinan tersebut diterapkan dalam organisasi pendidikan, maka kepemimpinan pendidikan bisa diartikan sebagai suatu usaha untuk menggerakkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Nawawi (1985) yang mengemukakan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah proses mempengaruhi, menggerakkan, memberikan motivasi, dan mengarahkan orang-orang yang ada dalam organisasi pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan. Manajemen pendidikan merupakan sekumpulan kegiatan perencanaan pengorganisasian, pergerakan dan pengawasan yang dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi dengan memberdayakan sumber

daya manusia dan sumber daya lainnya. Setiap organisasi, termasuk sekolah adalah organisme. Karena itu ia memiliki unsur-unsur kehidupan seperti keberadaan ruh berupa kepemimpinan, keberadaan jiwa berupa kegiatan manajemen keberadaan raga atau jasmani berupa bagan organisasi yang dinyatakan dalam budaya organisasi (Mulyono,2008).

II. Pengertian Manajemen

Banyak pakar manajemen yang mengemukakan pendapat mereka tentang pengertian manajemen. Untuk mengetahui pengertian manajemen maka berikut ini di ketengahkan beberapa pendapat untuk membantu dalam memahami konsep dasar manajemen.

Menurut Daft dan Marcis (2009:8) *mannagement is the attainment of organizational goals in an effective and efficient manner through planning, organization leading and controlling organization resources*. definisi ini menjelaskan baha manajemen merupakan pencapaian sasaran organisasi secara efektif dan efesien melalui kegiatan perencanaan, peorganisasian, kepemimpinan dan pengaasan sumberdaya organisasi. Sebagai seorang manajer baru, perlu mengingat baha manajemen bermuara kepada upaya memperoleh tindakan melalui orang lain. Itu artinya, seorang manajer tidak dapat melakukan proses manajemen keseluruhan dengan diri sendiri. Sebagai seorang manajer, pekerjaannya adalah menciptakan lingkungan dan kondisi yang menangani atau mendayagunakan orang lain mencapai sasaran.

Manajemen berasal dari kata *manage to man*. Kata *manage* berarti mengatur ataupun mengelola, sedangkan kata *man* berarti manusia. Jadi jika kedua kata tersebut digabungkan menjadi satu, manajemen yaitu mengelola ataupun mengatur manusia. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, manusia menjadi salah satu unsur sumber daya yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Amirullah Haris Budiono menyatakan “bahwa manajer itu setidaknya harus melakukan empat fungsi manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisian, pengarahan, dan pengendalian.

1. Perencanaan

Perencanaan adalah fungsi untuk merencanakan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Secara operasional tujuan organisasi dapat dibedakan menjadi dua, yaitu tujuan profit dan nonprofit. Setelah menentukan tujuan yang akan dicapai, organisasi akan mencari dan memilih beberapa cara sebagai sasaran yang akan dikerjakan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan fungsi untuk pembagian dalam mengelompokkan pekerjaan. Kegiatan-kegiatan organisasian.

dengan bantuan beberapa orang seperti anggota keluarga atau saudara. Pekerjaan-pekerjaan organisasi besar harus dikelompokkan agar lebih mudah diselesaikan mencapai tujuan organisasi, dan banyak pekerja akan dibutuhkan untuk mengisi kelompok- kelompok tersebut. Tiap pekerja yang direkrut organisasi dapat ditempatkan sesuai dengan keahlian.

3. Pengarahan

Merupakan fungsi untuk mempengaruhi para pekerja agar mereka bersemangat dalam bekerja dan berkegiatan, dan mampu memberikan hasil yang maksimal. Fungsi pengarahan perlu diterapkan dalam organisasi, karena tidak semua pekerja bersemangat sehingga perlu dimotivasi untuk menjalankan kegiatan organisasi.

4. Pengendalian

Berfungsi untuk mencegah terjadinya kesalahan-kesalahan dalam kegiatan. Kesalahan - kesalahan, seperti salah cara kerja atau salah menggunakan waktu, pasti akan muncul karena suatu kegiatan ditangani oleh banyak pekerja. Kesalahan tentu akan mempengaruhi hasil yang dicapai. Untuk menghindari kesalahan dalam pekerjaan, organisasi perlu dengan segera melakukan tindakan preventif, yang kemudian menjadi tugas dan tanggung jawab manajer. Para manajer harus berkemampuan tinggi dalam menjalankan kegiatan pengendalian sehingga cara-cara yang digunakan tepat dan tidak menimbulkan masalah baru.

Dalam perspektif lebih luas, manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efesien. Berarti manajemen merupakan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk

mencapai tujuannya. Dengan kata lain, organisasi adalah wadah bagi operasionalisasi manajemen. Sejumlah unsur pokok yang membentuk kegiatan manajemen, yaitu: unsur manusia (*men*), barang-barang (*materials*), mesin (*machines*), metode (*methods*), uang (*money*) dan pasar (*market*) (Terry, 1973). Keenam unsur ini memiliki fungsi masing-masing dan saling berinteraksi atau mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi terutama proses pencapaian tujuan secara efektif dan efisien.

Efisien ialah hubungan antara input (masukan) dengan output (keluaran). Jika hasil yang di capai lebih banyak dari pada input (masukan/ modal) yang di keluarkan maka hal itu di maksudkan sebagai efisien. Manakala seorang manajemen memanfaatkan sumber daya masukan seperti, uang, Orang, dan peralatan dapat di hemat / di milimalisir untuk mencapai suatu tujuan merupakan hakikat efisiensi.

Sedangkan efektif adalah pencapaian aktivitas secara sempurna sesuai tujuan yang akan dicapai. Pencapaian tujuan organisasi atau kegiatan tertentu berkaitan dengan tingkatan efektivitas (Robbins, 1984). Peran manajer adalah pelaksana unit kerja. Sedangkan unit kerja adalah orientasi tugas kelompok dalam suatu organisasi yang mencakup manajer dan bawahan atau staf. Seperti halnya bidang usaha penjualan bahan pokok, pembagian kerjasama, cabang bank, dan rumah sakit. Bahkan sekolah dapat dipertimbangkan unit kerja dengan instruktur dan manajer. Fokus utama perhatian manajer adalah terhadap kepuasan kerja personil, keterlibatan kerja, komitmen, ketidakhadiran dan pemberhentian/ penolakan sama halnya dengan kinerja. Tanpa pemeliharaan lebih baik terhadap orang yang melakukan pekerjaan, tidak unit pekerjaan atau organisasi akan dapat bergerak secara konsisten dalam level lebih tinggi dan jangka panjang. Dengan demikian manajer efektif adalah seseorang yang ada dalam unit kerja mencapai tingkat tinggi dalam pencapaian tugas dan pemeliharaan sumberdaya manusia.

III. Sejarah Manajemen

Sejatinya, ujud dari setiap organisasi adalah hasil daya cipta manusia sesuai dinamika kebudayaan. Kehadiran berbagai organisasi dalam kehidupan masyarakat kontemporer merupakan salah satu fenomena kehidupan untuk membantu dan mempermudah pemenuhan kebutuhan hidup manusia secara individu dan masyarakat. Kebutuhan hidup tersebut mencakup kebutuhan sandang, pangan, perumahan, pendidikan , rasa aman dan aktualisasi diri. Menurut inardi (1990) manusia sebagai makhluk yang hidup berkelompok (*zoon politicon*) berusaha untuk dapat bertahan (*survival*) dengan membentuk bermacam-macam organisasi guna memenuhi aneka macam kebutuhan.

3.1 Perkiraan abad 20

terjadi dua peristiwa penting dalam ilmu manajemen. Peristiwa pertama terjadi pada tahun 1776, ketika Adam Smith menerbitkan sebuah doktrin ekonomi klasik, *The Wealth of Nation*. Dalam bukunya itu, ia mengemukakan keunggulan ekonomis yang akan diperoleh organisasi dari pembagian kerja (*division of labor*), yaitu perincian pekerjaan ke dalam tugas- tugas yang spesifik dan berulang. Dengan menggunakan industri pabrik peniti sebagai contoh, Smith mengatakan bahwa dengan sepuluh orang—masing-masing melakukan pekerjaan khusus—perusahaan peniti dapat menghasilkan kurang lebih 48.000 peniti dalam sehari. Akan tetapi, jika setiap orang bekerja sendiri menyelesaikan tiap-tiap bagian pekerjaan, sudah sangat hebat bila mereka mampu menghasilkan dua puluh peniti sehari. Smith menyimpulkan bahwa pembagian kerja dapat meningkatkan produktivitas dengan (1) meningkatnya keterampilan dan kecekatan. (2) menghemat waktu yang terbuang dalam pergantian tugas, dan (3) menciptakan mesin dan penemuan lain yang dapat menghemat tenaga kerja. Peristiwa penting kedua yang memengaruhi perkembangan ilmu manajemen adalah Revolusi Industri di Inggris. Revolusi Industri menandai dimulainya penggunaan mesin, menggantikan tenaga manusia, yang berakibat pada pindahnya kegiatan produksi dari rumah-rumah menuju tempat khusus yang disebut “pabrik.” Perpindahan ini mengakibatkan manajer-manajer ketika itu membutuhkan teori yang dapat membantu mereka meramalkan permintaan, memastikan cukupnya persediaan bahan baku, memberikan tugas kepada bawahan, mengarahkan kegiatan sehari-hari, dan lain-lain, sehingga ilmu manajemen mulai dikembangkan oleh para ahli.

3.2 Era Manajemen Ilmiah

Pada era ini ditandai dengan berkembangnya perkembangan ilmu manajemen dari kalangan insinyur—seperti Henry Towne, Frederick Winslow Taylor, Frederick A. Halsey, dan Harrington Emerson. Manajemen ilmiah dipopulerkan oleh Frederick Winslow Taylor dalam bukunya, *Principles of Scientific Management*, pada tahun 1911. Taylor mendeskripsikan manajemen ilmiah sebagai “penggunaan metode ilmiah untuk menentukan cara terbaik dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.” Beberapa penulis seperti

Stephen Robbins menganggap tahun terbitnya buku ini sebagai tahun lahirnya teori manajemen modern. Perkembangan manajemen ilmiah juga didorong oleh munculnya pemikiran baru dari Henry Gantt dan keluarga Gilberth. Henry Gantt, yang pernah bekerja bersama Taylor di Midvale Steel Company, menggagas ide bahwa seharusnya seorang mandor mampu memberi pendidikan kepada karyawannya untuk bersifat rajin (*industrious*) dan kooperatif. Ia juga mendesain sebuah grafik untuk membantu manajemen yang disebut sebagai Gantt chart yang digunakan untuk merancang dan mengontrol pekerjaan. Sementara itu, pasangan suami-istri Frank dan Lillian Gilbreth berhasil menciptakan micromotion, sebuah alat yang dapat mencatat setiap gerakan yang dilakukan oleh pekerja dan lamanya waktu yang dihabiskan untuk melakukan setiap gerakan tersebut. Alat ini digunakan untuk menciptakan sistem produksi yang lebih efisien.

Era ini juga ditandai dengan hadirnya teori administratif, yaitu teori mengenai apa yang seharusnya dilakukan oleh para manajer dan bagaimana cara membentuk praktik manajemen yang baik. Pada awal abad ke-20, seorang industriawan Perancis bernama Henri Fayol mengajukan gagasan lima fungsi utama manajemen: merancang, mengorganisasi, memerintah, mengoordinasi, dan mengendalikan. Gagasan Fayol itu kemudian mulai digunakan sebagai kerangka kerja buku ajar ilmu manajemen pada pertengahan tahun 1950, dan terus berlangsung hingga sekarang. Selain itu, Henry Fayol juga mengagas 14 prinsip manajemen yang merupakan dasar-dasar dan nilai yang menjadi inti dari keberhasilan sebuah manajemen.

Sumbangan penting lainnya datang dari ahli sosiologi Jerman Max Weber. Weber menggambarkan suatu tipe ideal organisasi yang disebut sebagai birokrasi—bentuk organisasi yang dicirikan oleh pembagian kerja, hierarki yang didefinisikan dengan jelas, peraturan dan ketetapan yang rinci, dan sejumlah hubungan yang impersonal. Namun, Weber menyadari bahwa bentuk “birokrasi yang ideal” itu tidak ada dalam realita. Dia menggambarkan tipe organisasi tersebut dengan maksud menjadikannya sebagai landasan untuk berteori tentang bagaimana pekerjaan dapat dilakukan dalam kelompok besar. Teorinya tersebut menjadi contoh desain struktural bagi banyak organisasi besar sekarang ini.

Perkembangan selanjutnya terjadi pada tahun 1940-an ketika Patrick Blackett melahirkan ilmu riset operasi, yang merupakan kombinasi dari teori statistika dengan teori mikroekonomi. Riset operasi, sering dikenal dengan “manajemen sains”, mencoba pendekatan sains untuk menyelesaikan masalah dalam manajemen, khususnya di bidang logistik dan operasi. Pada tahun 1946, Peter F. Drucker—sering disebut sebagai Bapak Ilmu Manajemen—menerbitkan salah satu buku paling awal tentang manajemen terapan: “Konsep Korporasi” (*Concept of the Corporation*). Buku ini muncul atas ide Alfred Sloan (*chairman dari General Motors*) yang menugaskan penelitian tentang organisasi.

3.3 Era manusia sosial

Era manusia sosial ditandai dengan lahirnya mazhab perilaku (*behavioral school*) dalam pemikiran manajemen di akhir era manajemen sains. Mazhab perilaku tidak mendapatkan pengakuan luas sampai tahun 1930-an. Katalis utama dari kelahiran mazhab perilaku adalah serangkaian studi penelitian yang dikenal sebagai eksperimen Hawthorne. Eksperimen Hawthorne dilakukan pada tahun 1920-an hingga 1930-an di Pabrik Hawthorne milik *Western Electric Company Works* di Cicero, Illinois. Kajian ini awalnya bertujuan mempelajari pengaruh berbagai macam tingkat penerangan lampu terhadap produktivitas kerja. Hasil kajian mengindikasikan bahwa ternyata insentif seperti jabatan, lama jam kerja, periode istirahat, maupun upah lebih sedikit pengaruhnya terhadap output pekerja dibandingkan dengan tekanan kelompok, penerimaan kelompok, serta rasa aman yang menyertainya. Peneliti menyimpulkan bahwa norma-norma sosial atau standar kelompok merupakan penentu utama perilaku kerja individu.

Kontribusi lainnya datang dari Mary Parker Follett. Follett (1868–1933) yang mendapatkan pendidikan di bidang filosofi dan ilmu politik menjadi terkenal setelah menerbitkan buku berjudul *Creative Experience* pada tahun 1924.[9] Follett mengajukan suatu filosofi bisnis yang mengutamakan integrasi sebagai cara untuk mengurangi konflik tanpa kompromi atau dominasi. Follett juga percaya bahwa tugas seorang pemimpin adalah untuk menentukan tujuan organisasi dan mengintegrasikannya dengan tujuan individu dan tujuan kelompok. Dengan kata lain, ia berpikir bahwa organisasi harus didasarkan pada etika kelompok daripada individualisme. Dengan demikian, manajer dan karyawan seharusnya memandang diri mereka sebagai mitra.

3.4 Era Modern

Era modern ditandai dengan hadirnya konsep manajemen kualitas total (*total quality management—TQM*) pada abad ke-20 yang diperkenalkan oleh beberapa guru manajemen, yang paling terkenal di antaranya W. Edwards Deming (1900–1993) and Joseph Juran (lahir 1904). Deming, orang Amerika, dianggap sebagai Bapak Kontrol Kualitas di Jepang. Deming berpendapat bahwa kebanyakan

permasalahan dalam kualitas bukan berasal dari kesalahan pekerja, melainkan sistemnya. Ia menekankan pentingnya meningkatkan kualitas dengan mengajukan teori lima langkah reaksi berantai. Ia berpendapat bila kualitas dapat ditingkatkan, (1) biaya akan berkurang karena berkurangnya biaya perbaikan, sedikitnya kesalahan, minimnya penundaan, dan pemanfaatan yang lebih baik atas waktu dan material; (2) produktivitas meningkat; (3) pangsa pasar meningkat karena peningkatan kualitas dan penurunan harga; (4) profitabilitas perusahaan meningkat sehingga dapat bertahan dalam bisnis; (5) jumlah pekerjaan meningkat. Deming mengembangkan 14 poin rencana untuk meringkas pengajarannya tentang peningkatan kualitas. Kontribusi kedua datang dari Joseph Juran.[9] Ia menyatakan bahwa 80 persen cacat disebabkan karena faktor-faktor yang sebenarnya dapat dikontrol oleh manajemen. Dari teorinya, ia mengembangkan trilogi dikontrol oleh manajemen. Dari teorinya, ia mengembangkan trilogi manajemen yang memasukkan perencanaan, kontrol, dan peningkatan kualitas. Juran mengusulkan manajemen untuk memilih satu area yang mengalami kontrol kualitas yang buruk. Area tersebut kemudian dianalisis, kemudian dibuat solusi dan diimplementasikan.

IV. Pengertian Pendidik

Dalam pengertian yang sederhana, guru adalah orang yang memberikan ilmu pengetahuan kepada anak didik. Guru dalam pandangan masyarakat Islam adalah orang yang melaksanakan pendidikan di tempat-tempat tertentu, tidak mesti dilembaga pendidikan formal, tetapi bisa juga dimesjid, disurau/mushala, di rumah dan sebagainya.

Guru atau pendidik berarti juga orang dewasa yang bertanggung jawab memberi pertolongan pada peserta didiknya dalam perkembangan jasmani dan rohaninya, agar mencapai tingkat kedewasaan, mampu mandiri dalam memenuhi tugasnya sebagai hamba dan khalifah Allah swt., dan mampu melakukan tugas sebagai makhluk sosial dan sebagai makhluk individu yang mandiri.

Guru sebagai sebagai pelaku utama dalam implemetasi atau penerapan program pendidikan di sekolah memiliki peranan yang sangat strategis dalam mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan. Dalam hal ini guru dipandang sebagai faktor determinan terhadap pencapaian mutu belajar peserta didik. Dijelaskan dalam Alquran surat An-nisa ayat 59.

4.1 Siapa Pendidik dalam Islam

Terdapat empat pembagian pendidik dalam pandangan Islam, seperti berikut:

1. Allah

Dari berbagai ayat al-Qur'an yang membicarakan tentang kedudukan Allah sebagai pendidik dapat dipahami dalam firman-firman yang diturunkannya kepada Nabi Muhammad SAW. Allah memiliki pengetahuan yang amat luas. Ia adalah Maha pencipta. Firman Allah SWT. yang artinya:

"Dan (Allah) 'allama (mengajarkan) segala macam nama kepada Adam." (QS. al-Baqarah). Berdasarkan ayat

di atas dapat dipahami bahwa Allah SWT. sebagai pendidik bagi manusia.

Menurut Al-Razi, yang membuat perbandingan antara Allah sebagai pendidik dengan manusia sebagai pendidik sangatlah berbeda. Allah sebagai pendidik mengetahui segala kebutuhan orang yang dididiknya. Sebab Dia adalah Zat Pencipta. Perhatian Allah tidak terbatas hanya terhadap sekelompok manusia saja, tetapi memperhatikan dan mendidik seluruh alam.

Allah sebagai pendidik adalah suatu hal yang tidak bisa dipungkiri lagi, mengapa? Karena menurut pemakalah dan mungkin menurut kita semua sebagai umat muslim setuju jika menyatakan Allah adalah pendidik yang mengetahui segala kebutuhan yang dibutuhkan oleh hambanya selaku peserta didik, dan Allah sebagai pendidik tidak hanya kepada manusia saja, namun kepada seluruh alam ini.

2. Nabi Muhammad SAW

Nabi sendiri mengidentifikasikan dirinya sebagai *muallim* (pendidik). Nabi sebagai penerima wahyu Alqur'an bertugas menyampaikan petunjuk-petunjuk kepada seluruh umat Islam kemudian dilanjutkan dengan mengajarkan kepada manusia ajaran-ajaran tersebut. Hal ini pada intinya menegaskan bahwa kedudukan Nabi sebagai pendidik langsung oleh Allah SWT. Untuk mewujudkan pendidik yang profesional, kita dapat mengacu pada tuntunan Nabi SAW, karena beliau satu-satunya pendidik yang paling berhasil dalam rentang waktu yang begitu singkat, sehingga diharapkan dapat mendekatkan realitas

(pendidik) dengan yang ideal (Nabi SAW). Keberhasilan Nabi SAW. sebagai pendidik didahului oleh bekal kepribadian (*personality*) yang berkualitas unggul, kepeduliannya terhadap masalah-masalah sosial, serta ketajamannya dalam *Iqra' bismirabbik* (membaca, menganalisis, meneliti dan mengeksperimentasi terhadap berbagai fenomena kehidupan dengan menyebut nama Tuhan), kemudian beliau mampu mempertahankan iman, amal shaleh, berjuang dan menegakkan agama Allah.

Jika kita lihat sejarah perjuangan Nabi Muhammad SAW dalam menyiarkan Agama Islam, perjuangan dengan niat yang konsisten yaitu menyempurnakan akhlak memang sangat patut kita banggakan. Seorang yang buta huruf mampu menjadi pendidik yang sangat luar biasa, Nabi Muhammad juga merupakan tokoh yang menduduki nomor satu dalam 100 tokoh yang paling berpengaruh di dunia.

3. Orang Tua

Pendidik dalam lingkungan keluarga adalah orang tua. Hal ini disebabkan karena secara alami anak-anak pada masa awal kehidupannya berada di tengah-tengah ayah dan ibunya. Dari merekalah anak mulai mengenal pendidikannya, dasar pandangan hidup, sikap hidup, dan keterampilan hidup banyak tertanam sejak anak berada di tengah orang tuanya. Al-Qur'an menyebutkan sifat-sifat yang dimiliki orang tua sebagai guru, yaitu memiliki kesadaran tentang kebenaran yang diperoleh melalui ilmu dan rasio, dapat bersyukur kepada Allah, suka menasehati anaknya agar tidak menyekutukan Tuhan, memerintahkan anaknya agar menjalankan perintah shalat, sabar dalam menghadapi penderitaan (QS. Luqman: 104). Itulah sebabnya orang tua disebut "pendidik kodrati" yaitu pendidik yang telah diciptakan oleh Allah qodratnya menjadi pendidik. Pendidik pertama dan utama orang tua sendiri. mereka berdua yang bertanggungjawab penuh atas kemajuan perkembangan anak kandungnya, karena sukses tidaknya anak sangat tergantung pengasuhan, perhatian, dan pendidikannya. Kesuksesan anak merupakan cerminan atas kesuksesan orang tua juga. Firman Allah SWT.:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا وَآلُ الَّذِينَ آمَنُوا أَوْهَلِكُمْ زَارًا

"Peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka." (QS. at-Tahrim: 6)

Sebagai pendidik pertama dan utama terhadap anak-anaknya, orang tua tidak selamanya memiliki waktu yang luasa dalam mendidik anak-anaknya, sehingga anak lazimnya dimasukkan ke lembaga sekolah.

4. Guru

Pendidik di lembaga pendidikan persekolahan disebut dengan guru, yang meliputi guru madrasah atau sekolah sejak dari taman kanak-kanak, sekolah menengah, dan sampai dosen-dosen di perguruan tinggi, kiai di pondok pesantren, dan lain sebagainya. Namun guru buka hanya menerima amanat dari orang tua untuk mendidik, melainkan juga dari setiap orang yang memerlukan bantuan untuk mendidiknya. Sebagai pemegang amanat, guru bertanggungjawab atas amanat yang diserahkan kepadanya. Allah menjelaskan:

"Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat." (QS. an-Nisa': 58)

Walaupun kewajiban mendidik adalah milik orang tua, namun tidak sepenuhnya orang tua mampu untuk mendidik, maka dari itu orangtua perlu bantuan dari lembaga pendidikan, dan dalam lembaga pendidikan pendidik itu biasa disebut guru ataupun dosen. Selaku pemegang amanat dari orang tua dalam hal pendidikan sang anak, maka guru atau dosen harus bertanggung jawab atas amanat yang dipegangnya.

V. Peran Pendidik dalam Pembinaan Akhlak

Jujun Suryasumantri berkata, " kalau kita kaji lebih dalam maka sesungguhnya pendidikan keilmuan juga merupakan sumber pendidikan etika". Pendidikan di Negara kita belum memanfaatkan pendidikan keilmuan sebagai salah satu wahana pendidikan moral. Seperti sudah di singgung kedepan bahwa pendidikan akhlak atau moral hanya bisa dilakukan sungguh- sungguh bila dilakukan secara formal melalui pembelajaran budi pekerti atau pendidikan agama. Sikap-sikap ilmiah yang mengarah pada terbentuknya pribadi yang berakhlak mulia antara lain:

1. Sikap cinta akan kebenaran yang akan memberikan dorongan untuk terus-menerus dengan segala ketelitian, ketekunan, keterbukaan, kerendahan hati, dan kejujuran mau mencari jawaban yang lebih memuaskan dan sesuai dengan kenyataan.

2. Sikap objektif yang berusaha menghindarkan diri dari pamrih, sikap apriori dan kecondongan-kecondongan subjektif (bisa) yang mengakibatkan distorsi atas hasil penelitian.
3. Sikap bertanggung jawab atas ilmunya baik pada komunitas ilmuwan maupun pada masyarakat luas yang langsung atau tidak langsung cepat atau lambat, akan terkena oleh buah pemikiran dan penelitiannya.
4. Sikap logis dan kritis yang tidak begitu saja menerima anggapan yang berlaku dalam masyarakat, melainkan berusaha untuk mencari dan menemukan dasar penalaran di balik anggapan tersebut, yang secara keseluruhan merupakan sikap-sikap yang relevan bagi pembentukan pribadi yang beakhlak mulia.

Didalam pembinaan terhadap akhlak, seorang pendidik harus memiliki sikap ilmiah yang mengarah pada terbentuknya pribadi yang berakhlak mulia, seperti sikap cinta, objektif, bertanggung jawab, logis dan kritis

Keempat sifat ini sangat penting dimiliki. Karena sudah jelas jika membuat peserta didik senang dengan pendidik harus dengan sikap cinta, seorang pendidik harus memiliki sikap objektif dalam arti harus mendidik dengan menghilangkan rasa keinginan mendapat imbalan atau pamrih, sikap bertanggung jawab juga harus dimiliki seorang pendidik baik itu kepada ilmu yang dimiliki, kepada sesama ilmuwan, kepada masyarakat dan kepada peserta didiknya, sikap kritis dan logis juga sangat berperan penting bagaimana seorang pendidik tidak boleh begitu saja menerima anggapan dari masyarakat, namun harus melalui pikiran yang kritis dan logis

VI. Sifat Guru Dalam Pandangan Islam

Memang harus diakui sulit membedakan dengan tegas antara tugas, syarat, dan sifat. Dalam karangan ini “syarat” diartikan sebagai sifat guru yang pokok, yang dapat dibuktikan secara empiris tatkala menerima tenaga guru. Jadi syarat guru yang dimaksud ini adalah syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi guru. Adapun “sifat” guru yang dimaksud dalam karangan ini adalah pelengkap syarat tersebut; dapat juga dikatakan syarat adalah sifat minimal yang harus dipenuhi guru; sedangkan sifat adalah pelengkap syarat sehingga guru tersebut dikatakan memenuhi syarat maksimal. Al-abrasy menyebutkan bahwa guru dalam islam sebaiknya memiliki sifat – sifat sebagai berikut ini:

1. Juhud, tidak mengutamakan materi, mengajar dilakukan mencari keridhoan Allah.
2. Bersih tubuhnya. jadi, penampilan lahiriah menyenangkan.
3. Bersih jiwanya, tidak mempunyai dosa besar.
4. Tidak riya, karena riya akan menghilangkan keikhlasan.
5. Tidak memendam rasa dengki dan iri hati
6. Ikhlas dalam melaksanakan tugas
7. Sesuai perbuatan dengan perkataan.
8. Tidak malu mengakui ketidaktahuan
9. Tidak menyenangi permusuhan
10. Bijaksana
11. Tegas dalam perkataan dan perbuatan tetapi tidak kasar
12. Rendah hati (tidak sombong)
13. Lemah lembut
14. Pemaaf
15. Sabar , tidak marah karena hal-hal kecil
16. Berkepribadian
17. Tidak merasa rendah diri
18. Bersifat kebabakan (mampu mencintai murid seperti mencintai anak sendiri)

VII. Manajemen Pendidik

Dalam kamus bahasa Belanda-Indonesia disebutkan bahwa istilah manajemen berasal dari “*administratie*” yang berarti tata-usaha. Dalam pengertian manajemen tersebut, administrasi menunjuk pada pekerjaan tulis-menulis di kantor. Pengertian inilah yang menyebabkan timbulnya contoh-contoh keluhan kelambatan manajemen yang sudah disinggung, karena manajemen dibatasi lingkupnya sebagai pekerjaan tulis-menulis.

Pengertian Manajemen Pendidikan Menurut Ahli

1. Menurut Leonard D. White, manajemen adalah segenap proses, biasanya terdapat pada semua kelompok baik usaha negara, pemerintah atau swasta, sipil atau militer secara besar-besaran atau secara kecil-kecilan.
2. Menurut The Liang Gie, manajemen adalah segenap proses penyelenggaraan dalam setiap usaha kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu.

Lebih lanjut Mulyani A. Nurhadi menekankan adanya ciri-ciri atau pengertian Manajemen Pendidikan yang terkandung dalam definisi tersebut sebagai berikut :

Manajemen merupakan kegiatan atau rangkaian kegiatan yang dilakukan dari, oleh dan bagi manusia. Rangkaian kegiatan itu merupakan suatu proses pengelolaan dari suatu rangkaian kegiatan pendidikan yang sifatnya kompleks dan unik yang berbeda dengan tujuan perusahaan untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya ; tujuan kegiatan pendidikan ini tidak terlepas dari tujuan pendidikan secara umum dan tujuan pendidikan yang telah ditetapkan oleh suatu bangsa. Proses pengelolaan itu dilakukan bersama oleh sekelompok manusia yang tergabung dalam suatu organisasi sehingga kegiatannya harus dijaga agar tercipta kondisi kerja yang harmonis tanpa mengorbankan unsur-unsur manusia yang terlibat dalam kegiatan pendidikan itu.

Proses itu dilakukan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, yang dalam hal ini meliputi tujuan yang bersifat umum (skala tujuan umum) dan yang diemban oleh tiap-tiap organisasi pendidikan (skala tujuan khusus). Proses pengelolaan itu dilakukan agar tujuannya dapat dicapai secara efektif dan efisien. Tujuan pokok mempelajari manajemen pendidikan adalah untuk memperoleh cara, teknik, metode yang sebaik-baiknya dilakukan, sehingga sumber-sumber yang sangat terbatas (seperti tenaga, dana, fasilitas, personal, material, maupun spritual) sangat diperlukan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efisien dan produktif.

Manajemen dalam pendidikan diperlukan untuk mengantisipasi perubahan global disertai oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi. Perubahan itu sendiri sangat cepat dan pesat, sehingga perlu ada perbaikan yang berkelanjutan (continuous improvement) di bidang pendidikan sehingga output pendidikan dapat bersaing dalam era globalisasi seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya teknologi informasi. Persaingan tersebut hanya mungkin dimenangkan oleh lembaga pendidikan yang tetap memperhatikan kualitas/mutu pendidikan dalam pengelolaannya.

Suatu sistem pendidikan dapat dikatakan berkualitas/bermutu, jika proses belajar-mengajar berlangsung secara menarik dan menantang sehingga peserta didik dapat belajar sebanyak mungkin melalui proses belajar yang berkelanjutan. Proses pendidikan yang bermutu akan membuahkan hasil pendidikan yang bermutu dan relevan dengan pembangunan. Untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu dan efisien perlu disusun dan dilaksanakan program-program pendidikan yang mampu membelajarkan peserta didik secara berkelanjutan, karena dengan kualitas pendidikan yang optimal, diharapkan akan dicapai keunggulan sumber daya manusia yang dapat menguasai pengetahuan, keterampilan dan keahlian sesuai dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang.

Oleh karena itu demi tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas, diperlukan manajemen pendidikan yang dapat menggerakkan segala sumber daya pendidikan. Manajemen pendidikan itu terkait dengan manajemen peserta didik yang isinya merupakan pengelolaan dan juga pelaksanaannya.

Menurut Handoko pentingnya manajemen dalam kehidupan ini disebabkan beberapa hal, antara lain:

- a. Pekerjaan itu berat dan sulit untuk dikerjakan sendiri sehingga diperlukan pembagian kerja.
- b. Perusahaan akan berhasil baik jika manajemen diterapkan dengan baik.
- c. Manajemen merupakan suatu pedoman pikiran dan tindakan.
- d. Manajemen perlu untuk kemajuan dan pertumbuhan.
- e. Manajemen mengakibatkan pencapaian tujuan secara teratur.
- f. Manajemen selalu dibutuhkan dalam setiap kerjasama sekelompok orang.

VIII. Penutup

Manajemen pendidikan adalah keseluruhan (proses) yang membuat sumber-sumber personal dan materiil sesuai yang tersedia dan efektif bagi tercapainya tujuan-tujuan bersama. Manajemen dalam pendidikan

diperlukan untuk mengantisipasi perubahan global disertai oleh kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi informasi. Perubahan itu sendiri sangat cepat dan pesat, sehingga perlu ada perbaikan yang berkelanjutan (continuous improvement) di bidang pendidikan sehingga output pendidikan dapat bersaing dalam era globalisasi seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya teknologi informasi. Persaingan tersebut hanya mungkin dimenangkan oleh lembaga pendidikan yang tetap memperhatikan kualitas/mutu pendidikan dalam pengelolaannya.

Suatu sistem pendidikan dapat dikatakan berkualitas/bermutu, jika proses belajar-mengajar berlangsung secara menarik dan menantang sehingga peserta didik dapat belajar sebanyak mungkin melalui proses belajar yang berkelanjutan. Proses pendidikan yang bermutu akan membuahkan hasil pendidikan yang bermutu dan relevan dengan pembangunan. Untuk mewujudkan pendidikan yang bermutu dan efisien perlu disusun dan dilaksanakan program-program pendidikan yang mampu membelajarkan peserta didik secara berkelanjutan, karena dengan kualitas pendidikan yang optimal, diharapkan akan dicapai keunggulan sumber daya manusia yang dapat menguasai pengetahuan, keterampilan dan keahlian sesuai dengan ilmu pengetahuan dan teknologi yang terus berkembang.

Oleh karena itu demi tercapainya tujuan pendidikan yang berkualitas, diperlukan manajemen pendidikan yang dapat menggerakkan segala sumber daya pendidikan. Manajemen pendidikan itu terkait dengan manajemen peserta didik yang isinya merupakan pengelolaan dan juga pelaksanaannya.

Daftar Pustaka

- Abuddin Nata, Manajemen Pendidikan, Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, cet 4 2010.
- Arikunto, Suharsimi, Organisasi dan Administrasi Pendidikan Teknologi dan Kejuruan., Pengelolaan Kelas dan Siswa Sebuah Pendekatan Evaluatif, Jakarta: CV. Rajawali Cet 3 1992
- Arikunto, Suharsimi, Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006.
- Bafadal, Ibrahim, Dasar-Dasar Manajemen dan Supervisi Taman Kanak-Kanak, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2004. Depdiknas. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka, cet. III, 2005.
- Echols, John M. dan Hassan Shadily, An English-Indonesian Dictionary, Cet. XXV, Jakarta: PT E. Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2000
- Fattah, Nanang, Landasan Manajemen Pendidikan, Bandung: PT Remaja Rosda karya, 2000.
- Fattah, Nanang, Ekonomi Pembiayaan Pendidikan, Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2006.
- Hasibuan, H. Malayu S.P., Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Jakarta: Bumi Aksara , 2000. cet. 6.