
Accepted: April	Revised: Mei	Published: Juni
---------------------------	------------------------	---------------------------

Budaya Mutu Pendidikan Islam

Ahmad Syaddad

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah Muhammadiyah Tanjung Redeb, Indonesia

syaddadngampus@gmail.com

Abstract

School culture is the most important factor in shaping students into people who are optimistic, courageous, perform, behave cooperatively, and personal and academic skills. Schools that have certain educational excellence or success can usually be seen from several variables that influence it such as the acquisition of grades and physical condition. However, less attention to other things that are not visible that actually affect the performance of individuals and the organization itself which includes values, beliefs, culture, and behavioral norms called the human side of organization (human and organizational side / aspect)

Keywords: *Quality, Culture, Islamic Education*

Abstrak

Budaya sekolah merupakan faktor yang paling penting dalam membentuk siswa menjadi manusia yang penuh optimis, berani, tampil, berperilaku kooperatif, dan kecakapan personal dan akademik. Sekolah-sekolah yang memiliki keunggulan atau keberhasilan pendidikan tertentu biasanya dapat dilihat dari beberapa variabel yang mempengaruhinya seperti perolehan nilai dan kondisi fisik, akan tetapi kurang memperhatikan hal lain yang tidak tampak yang justru lebih berpengaruh terhadap kinerja individu dan organisasi itu sendiri yang mencakup nilai-nilai (*values*), keyakinan (*beliefs*), budaya, dan norma perilaku yang disebut sebagai *the human side of organization* (sisi/aspek manusia dan organisasi)

Kata Kunci : *Budaya, Mutu, Pendidikan Islam*

Pendahuluan

Salah satu isu penting dalam penyelenggaraan pendidikan saat ini adalah masalah peningkatan mutu pendidikan. Dalam meningkatkan mutu pendidikan tak akan bisa dilepaskan dari budaya mutu yang ada pada lembaga tersebut. Di mana

budaya mutu pada sekolah saat ini tidak terlalu diperhatikan oleh pemerhati pendidikan yang dalam hal ini adalah anggota eksternal (komite, wali murid, keluarga dan juga pemerintah) maupun internal sekolah (kepala sekolah, guru, karyawan dan juga murid).

Budaya sekolah sebenarnya merupakan persoalan lama tetapi belum banyak dikaji secara mendalam di Indonesia. Budaya sekolah pada dasarnya sama dengan budaya organisasi. Secara umum sebenarnya budaya sekolah atau budaya organisasi tidak berbeda dengan budaya masyarakat yang sudah dikenal selama ini. Perbedaan pokok terletak pada lingkungannya sehingga kekhususan dari budaya sekolah berakar dari lingkungannya, dalam hal ini lebih sempit dan lebih spesifik. Dalam upaya meningkatkan mutu pendidikan atau mutu sekolah, setiap lembaga pendidikan akan selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lulusan. Lulusan yang bermutu juga dipengaruhi oleh bagaimana seorang kepala sekolah memajemen suatu lembaga tersebut dengan baik dan benar sehingga membawa image lembaga yang baik pula dan tidak sedikit masyarakat yang tertarik berkecimpung di dalamnya.

Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional pasal 4 ayat 6 juga menegaskan bahwa : Pendidikan diselenggarakan dengan memberdayakan semua komponen masyarakat melalui peran serta dalam penyelenggaraan dan pengendalian mutu layanan pendidikan.¹

Pembahasan

Dasar Ajaran Islam Tentang Mutu

Menurut Muhaimin (2005), dasar ajaran Islam tentang mutu adalah sebagai berikut:

- a. Mutu merupakan realisasi dari ajaran *ihsan*, yakni berbuat baik kepada semua pihak disebabkan karena Allah telah berbuat baik kepada semua pihak disebabkan karena Allah telah berbuat baik kepada manusia dengan aneka nikmat-Nya, dan dilarang berbuat kerusakan dalam bentuk apapun. Sebagaimana yang tersebut dalam al-Qur'an Surat al Qashash (28):77 yakni:

¹ Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, (2003)

وَأَبْتَعْ فِيمَا ءَاتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۖ وَلَا تَنْسَ نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ
 وَأَحْسِنْ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ إِلَيْكَ ۖ وَلَا تَبْغِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا
 يُحِبُّ الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Artinya; “ Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.” (Q.S al Qashash:77)

- b. Seseorang harus bekerja secara optimal dan komitmen terhadap proses dan hasil kerja yang bermutu atau sebaik mungkin, selaras dengan ajaran ihsan. Hal ini dijelaskan dalam al Qur’an surat an Nahl (16):90 :

﴿ إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَنِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ
 الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ ۗ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ ﴾ ﴿٩٠﴾

Artinya: “Sesungguhnya Allah menyuruh (kamu) Berlaku adil dan berbuat kebajikan, memberi kepada kaum kerabat, dan Allah melarang dari perbuatan keji, kemungkaran dan permusuhan. Dia memberi pengajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran.” (Q.S an Nahl;90)

Kriteria Mutu

Adapun ukuran mutu menurut criteria mutu Baldrige berfokus pada 7 area topic yang secara integral dan dinamis saling berhubungan yaitu: *Leadership, information and analysis, strategic quality planning, human resources management, quality assurance product of product and services, quality result and customer satisfaction* (Daniel V. Hunt, 1993).

Menurut Edward Sallis (1993), yang dikutip Danim (2006), bahwa sekolah bermutu bercirikan sebagai berikut:²

- a. Sekolah berfokus pada pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal. Pelanggan sekolah itu terdiri dari tiga komponen utama. *Pertama*, pelanggan primer adalah siswa atau pihak-pihak yang menerima jasa pendidikan secara langsung. *Kedua*, pelanggan sekunder adalah pihak-pihak yang berkepentingan terhadap mutu jasa pendidikan yaitu orang tua siswa, instansi atau penyandang dana/beasiswa, pemerintah yang menanggung biaya pendidikan, pengelola pendidikan pada lembaga pendidikan yang bersangkutan, tenaga akademik, dan tenaga administrasi sekolah. *Ketiga*, pelanggan tersier adalah pelanggan yang tidak terkait langsung dengan pelayanan jasa pendidikan, tetapi berkepentingan terhadap mutu jasa layanan pendidikan itu karena mereka memanfaatkan hasil jasa layanan. Yang termasuk dalam kategori ini adalah masyarakat, dunia usaha dan pemerintah.
- b. Sekolah berfokus pada upaya untuk mencegah masalah yang muncul, dalam makna ada komitmen untuk bekerja secara benar dari awal.
- c. Sekolah memiliki investasi pada sumber daya manusianya.
- d. Sekolah memiliki strategi untuk mencapai kualitas, baik ditingkat pimpinan, tenaga akademik, maupun tenaga administrasi.
- e. Sekolah mengelola atau memperlakukan keluhan sebagai umpan balik untuk mencapai kualitas dan memposisikan kesalahan sebagai instrument untuk berbuat benar pada peristiwa atau kejadian berikutnya.
- f. Sekolah memiliki kebijakan dalam perencanaan untuk mencapai kualitas, baik perencanaan jangka pendek, jangka menengah, maupun jangka panjang.
- g. Sekolah mengupayakan proses perbaikan dengan melibatkan semua orang sesuai dengan tugas pokok, fungsi dan tanggung jawabnya.
- h. Sekolah mendorong orang yang dipandang memiliki kreatifitas, mampu menciptakan kualitas, dan merangsang yang lainnya agar dapat bekerja secara berkualitas.
- i. Sekolah memiliki strategi dan kriteria evaluasi yang jelas.
- j. Sekolah memandang kualitas sebagai bagian integral budaya kerja.

² Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. (Malang : UIN Maliki Press. 2010), 89

Budaya Sekolah

Budaya sekolah sebenarnya merupakan persoalan lama tetapi belum banyak dikaji secara mendalam di Indonesia. Secara umum budaya sekolah sama dengan budaya organisasi, dan banyak definisi yang dikemukakan oleh para ahli baik dari kalangan manajemen, social, antropologi, maupun organisasi, diantaranya:

- a. Schein(1989), budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan dan dianut bersama sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah-masalah adaptasi dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal.
- b. Martin (1985), budaya organisasi adalah serangkaian sikap, nilai, keyakinan yang umumnya diciptakan untuk mengarahkan perilaku organisasi.
- c. Kilmann (1988), budaya organisasi adalah filosofi, ideology, nilai-nilai, keyakinan, asumsi-asumsi dan norma-norma yang dianut bersama – budaya adalah kekuatan yang tidak tampak dibalik sesuatu yang nyata dan dapat diamati diberbagai organisasi, sebagai energy social yang mengarahkan manusia dalam bertindak.
- d. Robbins (1998), budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu; suatu system dari makna bersama. Karakteristik utamanya adalah inisiatif individu, toleransi terhadap risiko, arah, integrasi, dukungan manajemen, control identitas, system imbalan, toleransi terhadap konflik, dan pola-pola komunikasi.³

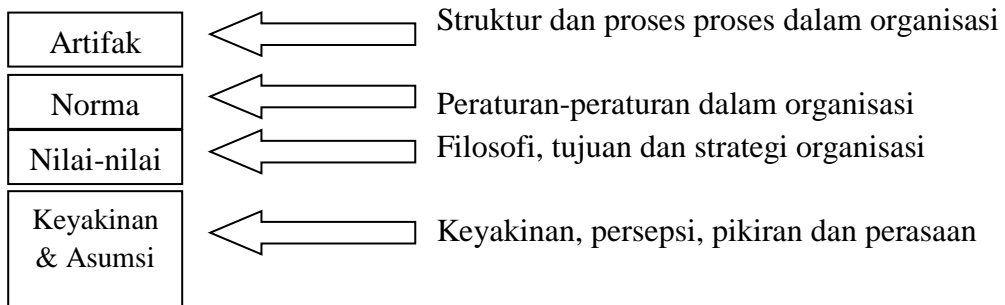
Berangkat dari berbagai pengertian tentang budaya di atas, dapat dipahami bahwa budaya sekolah adalah system makna untuk membina mental agar pemikiran dan tindakan karyawan didasarkan pada pertimbangan moral dan dapat dipertanggungjawabkan. Dengan demikian, budaya sekolah dapat didefinisikan sebagai berikut:

“ Seperangkat asumsi (filosofi, nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, ide, mitos, dan karya yang terintegrasi untuk mengarahkan perilaku organisasional) yang dibangun dan dianut bersama oleh organisasi sebagai moral dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan proses integrasi internal.”

Sebagai moral, bentuk dari budaya dapat berupa pemikiran, tindakan dan atau hasil kerja yang didasari oleh nilai-nilai baik untuk menjadi ciri sekolah. Budaya dalam praktik sehari-hari dapat dilihat dalam empat tingkatan yaitu:

³ Uhar Suhasaputra, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Refika Aditama, 2010), 85

- a. Artifak, yaitu hal-hal yang terlihat, terdengar dan dirasakan ketika oleh seseorang dari luar organisasi ketika memasuki organisasi tersebut yang sebelumnya tidak dikenalnya. Secara fisik artifak dapat dilihat dari produk, jasa dan tingkah laku anggota organisasi yang bersangkutan. Di dalam organisasi itu sendiri, artifak antara lain tampak dalam struktur dan proses-proses organisasi.
- b. Norma dalam organisasi tampak dalam aturan-aturan tertulis maupun kesepakatan tidak tertulis. Di dalamnya mengandung arahan positif dan sanksi terhadap pelanggaran dalam organisasi.
- c. Nilai-nilai yang ada dalam organisasi yang menjadi daya tarik sehingga orang di luar organisasi tersebut tertarik untuk masuk ke dalamnya. Dari sisi organisasi, nilai-nilai tersebut akan tampak pada tujuan dan strategi organisasi.
- d. Asumsi-asumsi dari keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota organisasi. Asumsi-asumsi ini sering kali tidak tertulis dan terucapkan. Asumsi dan keyakinan yang kuat akan muncul antara lain dalam praktek manajemen yang tertata baik. Bagi anggota, keyakinan, asumsi dan berbagai persepsi organisasi tercermin dalam perasaan dan pikiran mereka terkait dengan organisasinya.



Persoalannya organisasi pada umumnya dan sekolah khususnya disinyalir banyak yang belum memiliki budaya yang kuat terutama yang tipenya adaptif. Bila kenyataannya demikian, maka perlu dilihat secara lebih rinci budaya yang berkembang disekolah. Secara teoritis, untuk melihat budaya sekolah dapat digunakan dua indikator pokok, yaitu fleksibilitas dan fokus dari aktivitas sekolah. Fleksibilitas dapat dilihat dari dua titik ekstrim, yaitu fleksibel dan statis. Fokus dapat dilihat dari dua sisi, yaitu fokus internal dan fokus eksternal. Dengan menggunakan dua indikator yang masing-masing memiliki dua kutub maka dapat dibuang empat tipe budaya sekolah. *Pertama*, bila sekolah tersebut fleksibel dan fokusnya adalah eksternal maka budaya yang berkembang adalah budaya adaptif.

Kedua, bila sekolah tersebut fleksibel tetapi fokusnya internal maka budayanya adalah kekeluargaan. *Ketiga*, bila organisasinya cenderung stabil (tidak fleksibel) dan fokusnya eksternal maka budaya yang berkembang adalah budaya prestasi. *Terakhir*, bila organisasi cenderung stabil dan fokusnya internal maka budayanya adalah birokratik.⁴

Membangun Budaya yang Kuat

Budaya akan membentuk karakteristik serta membangun kepercayaan organisasi. Hickman dan Silva (1984) mengemukakan bahwa terdapat tiga langkah dalam mendorong budaya yang sukses, yaitu *commitment*, *competence*, dan *consistency*, atau 3 C. Komitmen adalah perjanjian karyawan terhadap eksistensi organisasi. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas dalam rangka tujuan-tujuan organisasi, dan konsistensi merupakan kemantapan untuk secara terus menerus berpegang pada komitmen dan kemampuannya sebagai karyawan yang bertanggungjawab terhadap kelangsungan organisasi.

Membangun budaya yang kuat memerlukan pemimpin yang kuat yang memiliki visi dan kepribadian yang kuat pula. Para pendiri adalah orang yang membangun visi, misi, filosofi serta tujuan-tujuan utama organisasi. Ada saat itu pula dimulainya perilaku organisasi yang dimotori oleh pendiri dan tim pimpinan puncak lain. Gerakan pertama pada saat dimulainya operasi adalah memberi teladan pada para bawahan dan mengantisipasi kegiatan lingkungan eksternal.

Budaya sekolah merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai (value) yang dianut oleh kepala sekolah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh guru-guru dan para karyawan yang ada dalam sekolah tersebut. Nilai-nilai tersebut dibangun oleh pikiran-pikiran manusia yang ada dalam sekolah. Pertemuan pikiran-pikiran manusia tersebut kemudian menghasilkan apa yang disebut dengan “pikiran organisasi”. Dari pikiran organisasi itulah kemudian muncul dalam bentuk nilai-nilai yang diyakini bersama, dan kemudian nilai-nilai tersebut akan menjadi bahan utama pembentuk budaya sekolah. Dari budaya tersebut kemudian muncul dalam berbagai symbol dan tindakan yang kasat indra yang dapat diamati dan dirasakan dalam kehidupan sekolah sehari-hari.⁵

Peran Budaya Sekolah

⁴ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. 96

⁵ Muhaimin dkk, *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah* (Jakarta: Prenada Media Group, 2011). 48

Budaya mempunyai kaitan dan peran terhadap berbagai aspek kehidupan sekolah secara menyeluruh. Schein (1989) dalam definisinya telah secara tegas menggambarkan tentang fungsi utama budaya, yaitu untuk adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan proses integrasi internal.

Secara spesifik budaya memiliki lima peran; *Pertama*, budaya memberika rasa memiliki identitas dan kebanggaan bagi karyawan, yaitu menciptakan perbedaan yang jelas antara organisasinya dengan yang lain. *Kedua*, budaya mempermudah terbentuknya komitmen dan pemikiran yang lebih luas daripada kepentingan pribadi seseorang. *Ketiga*, memperkuat standar perilaku organisasi dalam membangun pelayanan superior pada pelanggan. *Keempat*, budaya menciptakan pola adaptasi. *Kelima*, membangun sistem kontrol organisasi secara menyeluruh.

Secara alami, budaya sekolah sulit untuk dipahami karena tidak berwujud, implisit, dan dianggap sesuatu yang biasa. Tetapi bagi semua organisasi, apapun bentuk dan jenis kegiatannya harus mampu membangun komunikasi organisasi yang dapat dijadikan basis pemahaman terhadap budaya.

Sosialisasi Budaya Sekolah

Implementasi budaya adalah sebuah proses yang terintegrasi dalam sebuah sistem sosial, yang merupakan sosialisasi. Robbins (1998) mengatakan bahwa sosialisasi merupakan proses adaptasi karyawan terhadap budaya yang diciptakan oleh organisasi.

Sosialisasi budaya terdiri dari dua tahap pokok; pembelajaran dan adaptasi. Tahap pembelajaran adalah waktu dimana karyawan belajar tentang pola kehidupan organisasi. Karyawan mempelajari berbagai aturan yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas serta perilaku organisasional. Tahap adaptasi merupakan waktu dimana karyawan sudah melakukan penyesuaian terhadap sistem keorganisasian merupakan sebuah proses. Proses adaptasi karyawan berjalan melalui berbagai cara: keteladanan dari para pemimpin; penokohan yaitu cerita tentang para pendahulu dalam membesarkan sekolah; rutinitas; simbol dan slogan atau credo.

Budaya Mutu Pendidikan Islam

Budaya mutu adalah sistem nilai organisasi yang menghasilkan lingkungan yang kondusif untuk keberlangsungan dan keberlanjutan perbaikan mutu. Budaya mutu terdiri dari nilai-nilai, tradisi, prosedur dan harapan tentang promosi mutu.⁶

⁶ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu...*111

Pendidikan Islam dapat diartikan sebagai pendidikan yang didasarkan pada nilai-nilai ajaran Islam sebagaimana yang tercantum dalam al-Qur'an dan al-Hadist serta dalam pemikiran para ulama dan dalam praktek sejarah umat Islam.⁷ Berbagai komponen dalam pendidikan mulai dari tujuan, kurikulum, guru, metode, pola hubungan guru murid, evaluasi, sarpras, lingkungan, dan evaluasi pendidikan harus didasarkan pada nilai-nilai ajaran Islam. Jika berbagai komponen tersebut satu dan lainnya membentuk suatu system yang didasarkan pada nilai-nilai ajaran Islam, maka system tersebut selanjutnya dapat dikatakan sebagai system pendidikan Islam.⁸

Budaya mutu sekolah adalah keseluruhan latar fisik, lingkungan, suasana, rasa, sifat, dan iklim sekolah secara produktif mampu memberikan pengalaman dan bertumbuh kembangnya sekolah untuk mencapai keberhasilan pendidikan berdasarkan spirit dan nilai-nilai yang dianut oleh sekolah.⁹

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya mutu pendidikan Islam adalah sistem nilai organisasi yang menghasilkan lingkungan yang kondusif untuk keberlangsungan dan keberlanjutan perbaikan mutu pendidikan yang didasarkan pada nilai-nilai ajaran Islam sebagaimana yang tercantum dalam al-Qur'an dan al-Hadist serta dalam pemikiran para ulama dan dalam praktek sejarah umat Islam

Menurut Woods sebagaimana dikutip oleh Kamaruddin, terdapat enam nilai budaya mutu yang menjadi dasar sebuah organisasi/institusi dalam usaha menerapkan budaya kualitas secara menyeluruh yaitu meliputi: 1) Kami semua adalah organisasi bersama (organisasi, pembekal dan pelanggan); 2) Tiada orang bawah atau atasan dibenarkan; 3) Terbuka dan perhubungan yang Ikhlas; 4) Pekerja boleh capai maklumat yang diperlukan; 5) Fokus kepada proses; 6) Tiada kejayaan atau kegagalan, tetapi pembelajaran daripada pengalaman.

Adapun nilai budaya mutu di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pertama: Kedudukan Organisasi, Penyedia Barang dan Pelanggan adalah sama

⁷ Abuddin Nata, *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Indonesia* (Jakarta: Prenada Media Group, 2007), 161

⁸ Ahmad Tafsir, *Epistemologi untuk Ilmu Pendidikan Islam*, (Bandung: IAIN Sunan Gunung Jati, 1995), 15

⁹ <http://rustiyono1205.wordpress.com/2009/07/24/pengembangan-budaya-mutu-di-sma-7-bengkulu/> diakses pada tanggal 4 Maret 2021

Organisasi dalam konteks ini adalah suatu sistem yang tergantung kepada anggota organisasi yang secara bersama-sama melaksanakan tugasnya dalam mencapai kesuksesan organisasi. Setiap anggota organisasi perlu mengetahui organisasi, bukan hanya gedungnya, namanya, ataupun kekayaannya, tetapi juga perlu mengetahui supplier (penyedia barang) dan pelanggannya. Seperti sekolah misalnya, bukan saja staf akademik dan staf pendukung serta manajemen tertinggi saja yang diketahui, tetapi juga perlu mengetahui siswa dan pihak-pihak yang berkepentingan, seperti orang tua, pemerintah, sponsor pemberi beasiswa dan penyedia barang untuk keperluan sekolah untuk proses pendidikannya.

Kedua: Antara Atasan dan Bawahan adalah Sama

Nilai keterkaitan dengan nilai pertama di atas, yaitu melibatkan lingkungan kerja dalam suatu kelompok. Sebagai contoh untuk memahami nilai kedua ini, misalnya, apabila bekerja dalam suatu sekolah dengan kepala sekolah yang begitu baik dan senantiasa setiap dating selalu berbincang-bincang dengan staf untuk saling memberikan pandangan mereka tentang tugas-tugas sehari-hari. Dan kepala sekolah juga meminta pendapat dari staf dalam menyelesaikan suatu masalah. Staf merasakan bahwa kepala sekolah sebagai partner kerja, sehingga staf tidak segan untuk bertanya atau memberikan pendapatnya dan sekaligus untuk meningkatkan kemampuan masing-masing staf.

Ketiga: Adanya Keterbukaan dan Hubungan yang Harmonis

Dalam prakteknya, nilai ini dibagi kepada dua aspek bagi seorang kepala sekolah, yaitu:

Pertama, seorang kepala sekolah perlu melihat sesuatu itu dari sudut pandang pihak lain (emphaty) secara proaktif. Apabila ada siswa tidak dapat mengerjakan tugas jangan langsung menghukumnya akan tetapi perlu ditanya terlebih dahulu penyebabnya sehingga terjadi interaksi yang harmonis antara siswa dan gurunya. Kedua, seorang kepala sekolah perlu bersedia mendengar dari pihak lain. Untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan staf, kepala sekolah perlu belajar mendengar, tidak memberikan keputusan tergesa-gesa dan lebih bersifat terbuka.

Keempat: Seorang Staf Bisa Mendapatkan Informasi yang Diperlukan

Sebelum ada kemudahan internet dan intranet, informasi yang disampaikan ke tingkat bawah hanya melalui hirarki jabatan dalam sebuah lembaga sekolah. Walaupun agak lambat, tapi informasi tersebut juga sampai kepada staf paling bawah. Namun, pada saat ini metode demikian sudah tidak lagi sesuai. Dengan menggunakan internet dan intranet, semua staf dapat memperoleh informasi dengan

menekan tombol komputer. Nilai mutu ini sangat membantu dalam membudayakan nilai hubungan antara kepala sekolah dengan staf dalam suatu lembaga sekolah.

Kelima: Fokus kepada Proses

Organisasi adalah suatu sistem, dan dalam sistem melibatkan proses yang perlu dijalankan dengan baik untuk mensukseskan sistem bersangkutan. Proses di institusi pendidikan sekolah, meliputi: pendaftaran siswa, pengajaran dan pembelajaran, ujian dan lain-lain.

Keenam: Tidak Adanya Istilah Kesuksesan atau Kegagalan, Tetapi Pembelajaran dari Pengalaman

Kesuksesan atau kegagalan dalam suatu masalah atau proses bersifat sementara dan sangat tergantung kepada pandangan dan penilaian pelanggan (siswa) dan kelompok pelanggan. Suatu kesuksesan merupakan ukuran bagi kekuatan kita, sehingga kita dapat mengetahui kekurangan kita dan memperbaiki kekurangan tersebut. Kegagalan juga bukan berarti semuanya telah berakhir. Lembaga sekolah dapat belajar dari kegagalan. Hendaklah lembaga sekolah dapat mencari penyebab kegagalan, meneliti dan memperbaiki semua titik yang menjadi kelemahan.

Pemilihan metode pembelajaran sudah seharusnya dapat disesuaikan dengan perubahan-perubahan yang terjadi, terutama pada perkembangan yang sangat pesat di abad 21 saat ini, di mana pembelajaran sudah sangat mudah diakses dengan menggunakan teknologi. Secara keseluruhan terdapat pengaruh interaksi dalam pemanfaatan penggunaan media pembelajaran dengan motivasi belajar terhadap kegiatan pembelajaran di dalam maupun di luar kelas.

Pada penelitian ini, dapat diambil penjelasan bahwa *google site* merupakan salah satu media pembelajaran yang mudah digunakan oleh siswa sekolah menengah kejuruan (SMK). Menurut hasil analisis data, yang membuat siswa antusias adalah media pembelajaran online *google site* sangat praktis digunakan, bahkan oleh pendidik sendiri. Menurut peneliti manfaat yang paling besar dan begitu terasa dari penggunaan *google site* antara lain siswa tidak lagi menggunakan banyak buku untuk belajar, cukup menerima materi yang sudah dibuat oleh pendidik dengan materi yang jelas dan sesuai kurikulum yang ada.¹⁰

¹⁰ Adzkiya, D. S., & Suryaman, M. *Penggunaan Media Pembelajaran Google Site dalam Pembelajaran Bahasa Inggris Kelas V SD*. *Educate Jurnal Teknologi Pendidikan*, 6 (2), 2021, 1–7. <https://doi.org/10.32832/educate.v6i2.4891>

Karakteristik Sekolah yang Memiliki Budaya Mutu

Budaya telah menjadi konsep penting dalam memahami masyarakat dan kelompok manusia untuk waktu yang lama. Stoner, dkk, memberikan arti budaya sebagai gabungan kompleks asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu (Stoner, dkk.,1995). Budaya sekolah juga berkaitan dengan pemupukan harapan untuk berprestadi pada semua warga sekolah.¹¹ Dan pendapat (Sugeng Listyo Prabowo, 2008) budaya didalamnya juga termasuk semua cara yang telah terorganisasi, kepercayaan, asumsi, nilai-nilai budaya implisit, serta premis-premis yang mendasar dan mengandung suatu perintah. Beberapa pemikir dan penulis telah mengadopsi tiga sudut pandang berkaitan dengan budaya:

- a. Budaya merupakan produk yang sesuai dengan pasar ditempat organisasi berprestasi, peraturan yang menekan dan sebagainya.
- b. Budaya merupakan produk struktur dan fungsi yang ada dalam organisasi, misalnya organisasi yang tersentralisasi berbeda dengan organisasi yang terdesentralisasi.
- c. Budaya merupakan produk sikap orang-orang dalam pekerjaan mereka, hal ini berarti produk perjanjian psikologis antara individu dengan organisasi (Sugeng Listyo Prabowo, 2008)¹²

Sedangkan menurut Ki Hajar Dewantoro, bahwa peran pemimpin dalam mengembangkan budaya mutu, meliputi: Pertama: *ing ngarso sung tulodo*, yaitu seorang pemimpin harus berada di depan sebagai tokoh teladan. Kedua: *Ing Madyo Mangun Karso*, yaitu seorang pemimpin berada di tengah bersama-sama pengikutnya membangkitkan keyakinan dasar (*core beliefs*) dan nilai dasar (*core values*) agar para pengikutnya tetap bersemangat tinggi dalam perjalanan mewujudkan visi organisasi. Ketiga: *Tut Wuri Handayani*, yaitu seorang pemimpin berada dibelakang anggota organisasi untuk melakukan pemberdayaan terhadap pengikutnya melalui pendidikan, pelatihan, penyediaan teknologi memadai, serta dukungan.¹³

Faktor yang Mempengaruhi Budaya Mutu

Burnham mengidentifikasi beberapa factor yang mempengaruhi budaya mutu di sekolah, yang meliputi: 1). Nilai-nilai dan misi sekolah 2). Struktur organisasi,

¹¹ Mulyasa, *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 90

¹² Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pengembangan Mutu Sekolah/Madrasah*, (Malang: UIN-MALANG PRESS, 2008), 33

¹³ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*, ...146

3). Komunikasi, 4). Pengambilan keputusan, 5). Lingkungan kerja, 6). Rekrutmen dan seleksi, 7). Perencanaan kurikulum, 8). Manajemen sumber daya dan anggaran, 9). Disiplin, 10). Hubungan masyarakat.¹⁴

Nilai-nilai dan misi sekolah merupakan factor yang sangat kuat mempengaruhi budaya mutu di sekolah. Budaya kelompok yang berintikan nilai-nilai untuk selalu berkembang itulah yang kemudian disebut dengan budaya mutu. Budaya ini akan diwujudkan dalam hal-hal yang Nampak (visible) seperti logo, symbol-simbol yang kasat mata, cara-cara berpakaian, seremonial-seremonial yang dilakukan, cerita/perilaku yang muncul, ritual-ritual dan hal-hal lain yang kasat mata.

Struktur organisasi juga akan mempengaruhi budaya mutu yang akan berkembang dalam sekolah. Misalnya struktur organisasi dengan system sentralisasi pasti akan berbeda dengan struktur organisasi yang desentralisasi, karena dalam struktur organisasi yang berbeda akan membedakan pula tanggung jawab dan wewenang pada masing-masing bagian.

Komunikasi merupakan factor penting dalam banyak hal, termasuk dalam menumbuhkan budaya mutu di lembaga pendidikan. Organisasi yang memiliki budaya mutu yang baik selalu memiliki model komunikasi yang efektif, baik antar individual dalam kelompok maupun antar kelompok.

Pengambilan keputusan akan sangat terlihat dalam organisasi-organisasi yang memiliki budaya mutu. Pengambilan keputusan dalam organisasi seringkali berkaitan dengan wewenang atau otoritas.

Lingkungan kerja juga akan dapat mempengaruhi budaya mutu di sekolah. Lingkungan sekolah yang nyaman, bersih, pengembangan secara berkelanjutan pada proses pembelajaran dan interaksi social yang sehat akan dapat mempengaruhi lingkungan kerja yang baik.

Rekrutmen dan seleksi merupakan proses yang banyak mendapatkan perhatian diberbagai pembahasan tentang SDM, hal tersebut dikarenakan rekrutmen dan seleksi merupakan pintu gerbang dari masuknya SDM di suatu organisasi atau sekolah.

Perencanaan kurikulum merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi budaya sekolah, hal tersebut dikarenakan kurikulum merupakan pengendali utama proses pembelajaran, sehingga dapat diibaratkan bahwa merupakan “*software*” system operasi di sekolah.

¹⁴ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu...*120

Factor sumber daya dan anggaran merupakan factor penting yang lain mempengaruhi budaya mutu di sekolah. Anggaran dan keuangan merupakan jantung utama dalam keseluruhan detak organisasi, termasuk sekolah.

Disiplin merupakan factor penting lain yang dapat mempengaruhi budaya mutu. Khasali dengan mengutip dari Collins mengatakan bahwa budaya disiplin merupakan factor penting dalam meraih keunggulan bersaing.

Factor terakhir yang mempengaruhi budaya mutu sekolah adalah kualitas hubungan dengan budaya masyarakat. Hubungan yang baik dengan masyarakat, dengan orang tua, dengan dunia usaha dan dengan *stakeholders* lainnya akan menyebabkan budaya mutu disekolah tumbuh seiring dengan factor perkembangan yang terjadi di masyarakat.

Manajemen Pengembangan Budaya Mutu di Sekolah

Untuk memudahkan pemahaman mengenai pengertian manajemen pengembangan budaya mutu di sekolah, maka perlu dijelaskan beberapa pengertian secara etimologis terlebih dahulu. Secara etimologis, kata “*manajemen*” berasal dari kata “*managio*”, berarti “*pengurusan*” atau “*managiare*”, yaitu melatih dalam mengatur langkah-langkah, atau dapat juga berarti bahwa manajemen sebagai ilmu, kiat dan profesi. Kata “*manajemen*” juga berasal dari bahasa Inggris yakni berasal dari kata kerja (verb) “*to manage*” yang identik dengan kata “*to control*” dan “*to handle*”. Kata manajemen secara etimologis berarti mengelola, memeriksa atau mengawasi dan mengurus.¹⁵

Ditinjau secara terminologi kata “*manajemen*” memiliki banyak makna. Beberapa pengertian manajemen dalam perspektif para pakar, antara lain sebagai berikut:

- a. Nanang Fattah dalam bukunya *Landasan Manajemen Pendidikan* memberikan batasan tentang istilah manajemen, yakni:
Manajemen merupakan proses merencana, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.¹⁶
- b. Kementerian Pendidikan Nasional memberikan definisi manajemen sebagai proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. (Depdikbud, 1997:623)
- c. Oemar Hamalik dalam bukunya *Manajemen Pengembangan Kurikulum* memberikan batasan kata Manajemen sebagai berikut:

¹⁵ Baharuddin, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: UIN MALIKI PRESS, 2010), 48

¹⁶ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), 1

Manajemen adalah suatu proses sosial yang berkenaan dengan keseluruhan usaha manusia dengan bantuan manusia lain serta sumber-sumber lainnya, menggunakan metode yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuan yang ditentukan sebelumnya.¹⁷

Dari beberapa penjelasan tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah suatu ilmu atau seni yang dimiliki oleh seorang pimpinan (leader) dalam upaya memanfaatkan sumber-sumber daya organisasi yang ada melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan serta dilakukan dengan melibatkan partisipasi seluruh komponen menurut fungsinya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Kata pengembangan secara gramatikal berasal dari kata sifat kembang, yang berarti mekar terbuka atau membentang, menjadi besar dan menjadi tambah sempurna. Menurut istilah, pengembangan berarti proses, cara, perbuatan menegmbangkan. Maksudnya ialah proses perubahan dari komponen-komponen sistem kearah yang lebih baik atau lebih besar. Sedangkan pengertian Budaya mutu sekolah adalah keseluruhan latar fisik, lingkungan, suasana, rasa, sifat, dan iklim sekolah secara produktif mampu memberikan pengalaman dan bertumbuh kembangnya sekolah untuk mencapai keberhasilan pendidikan berdasarkan spirit dan nilai-nilai yang dianut oleh sekolah. Berdasarkan beberapa definisi tersebut, maka yang dimaksud manajemen pengembangan budaya mutu sekolah adalah suatu upaya sistematis dalam merencana, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan sekolah berupa keseluruhan latar fisik, lingkungan, suasana, rasa, sifat, dan iklim sekolah secara produktif mampu memberikan pengalaman dan bertumbuh kembangnya sekolah untuk mencapai keberhasilan pendidikan berdasarkan spirit dan nilai-nilai yang dianut oleh sekolah.

Sasaran (tujuan jangka pendek atau tujuan situasional) dari pengembangan budaya sekolah adalah terwujudnya budaya sekolah yang kondusif dan bermutu untuk mendukung proses pembelajaran di sekolah sehingga program-program yang dapat dikembangkan antara lain (1) penyosialisasi budaya mutu di sekolah, (2) peningkatan perencanaan program pengembangan budaya mutu sekolah, (3) peningkatan implementasi budaya mutu sekolah, (4) peningkatan supervisi,

¹⁷ Oemar Hamalik, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2010), 16

monitoring dan evaluasi dalam program budaya mutu sekolah, (5) peningkatan manajemen program budaya mutu sekolah, (6) dan sebagainya.

Strategi yang dapat dilakukan untuk mewujudkan sasaran tersebut antara lain (1) melaksanakan workshop/ pelatihan secara internal di sekolah, (2) melakukan kerjasama dengan komite sekolah, (3) melakukan kerjasama dengan masyarakat, (4) melakukan kerjasama dengan LPTI/instansi lain yang relevan, (5) melakukan kerjasama dengan dunia usaha/industri, (6) dan sebagainya.

Hasil yang diharapkan dapat diperoleh dari sasaran tersebut adalah (1) terwujudnya sosialisasi budaya mutu di sekolah, (2) tercapainya peningkatan perencanaan program pengembangan budaya mutu sekolah, (3) tercapainya peningkatan implementasi budaya mutu sekolah, (4) tercapainya peningkatan supervisi, monitoring dan evaluasi dalam program budaya mutu sekolah, (5) tercapainya peningkatan manajemen program budaya mutu sekolah, (6) dan sebagainya.¹⁸

Selain itu agar dapat menjawab tantangan perubahan yang terjadi dalam lembaga pendidikan Islam, manajemen pengembangan harus senantiasa dilakukan secara terus menerus. Manajemen pengembangan lembaga pendidikan Islam dilaksanakan melalui kegiatan POAC (*planning, organizing, actuating and controlling*).¹⁹ Penjelasan mengenai masing-masing kegiatan manajemen tersebut akan diuraikan pada bagian berikut ini:

1. Perencanaan

Pada hakikatnya, perencanaan (*planning*) adalah aktivitas pengambilan keputusan mengenai sasaran (objective) apa yang akan dicapai, tindakan apa yang akan diambil dalam rangka pencapaian tujuan atau sasaran dan siapa yang akan melaksanakan tugas-tugasnya.

Harold Koonzt dan Cyrill O'Donnel (dalam Sarwoto, 1987:67) mengatakan "perencanaan sebagai persiapan yang teratur dari setiap usaha yang mewujudkan /mencapai tujuan atau tujuan-tujuan yang telah ditentukan." Jadi dalam sebuah perencanaan telah terancang langkah-langkah yang jelas bagaimana mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Roger A. Kauffman (1972) (dalam Fattah, 2004:49) menjelaskan bahwa "perencanaan adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu seefisien dan seefektif mungkin."

¹⁸ Rohiat, *Manajemen Sekolah Teori Dasar dan Praktik*, (Bandung: Refika Aditama, 2009), 94

¹⁹ Baharuddin dan Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*, (Malang: UIN Press, 2010), 89

Sedangkan Burhanuddin (1990:168) mengatakan mengenai perencanaan sebagai berikut:

Bahwa pada dasarnya perencanaan merupakan suatu kegiatan yang sistematis mengenai apa yang akan dicapai, kegiatan yang harus dilakukan, langkah-langkah, metode-metode, pelaksanaan (tenaga) yang dibutuhkan untuk menyelenggarakan kegiatan-kegiatan pencapaian tujuan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat diambil sebuah pemahaman bahwa perencanaan pada lembaga pendidikan Islam merupakan kegiatan sistematis merancang sumber daya lembaga, meliputi mengenai apa yang akan dicapai (diidealkan), kegiatan yang perlu dilakukan untuk mencapai tujuan dan memilih pelaksana kegiatan yang tepat bagi usaha pencapaian tujuan. Sarwanto (1987:70) mengidentifikasi beberapa syarat perencanaan, yaitu: 1) tujuannya dirumuskan secara jelas, 2) bersifat sederhana (*simple*) artinya dapat dilaksanakan, 3) memuat analisis dan penjelasan, serta penggolongan tindak usaha yang direncanakan untuk dilakukan, 4) memiliki fleksibilitas, dan 5) *planning* didukung oleh ketersediaan sumber daya yang dapat digunakan seefisien dan seefektif mungkin.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Sehubungan dengan pengertian istilah *organizing* ini, Sarwoto mengatakan bahwa:

Pengorganisasian sebagai keseluruhan proses pengelompokkan orang-orang, alat-alat tugas, tanggung jawab atau wewenang sedemikian rupa, sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai satu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sarwoto, 1987:77).²⁰

Dengan perumusan seperti di atas, dapat dipahami bahwa pengorganisasian merupakan langkah kearah pelaksanaan rencana yang telah disusun sebelumnya. Jadi kegiatan pengorganisasian merupakan fungsi organik yang kedua dalam manajemen. Dalam fungsi pengorganisasian terdapat sekelompok orang yang mau bekerja sama, ada tujuan yang hendak dicapai, ada pekerjaan yang akan dikerjakan, ada pembagian tugas yang jelas, pengelompokkan kegiatan, menyediakan alat-alat yang dibutuhkan untuk aktivitas organisasi, ada pendelegasian wewenang antara atasan dan bawahan dan pembuatan struktur organisasi yang efektif dan efisien.

Menurut tata urutannya, Sarwoto (1987:78) menyebutkan bahwa proses *organizing* meliputi beberapa kegiatan, yaitu: *prumusan tujuan, penetapan tugas*

²⁰ Baharuddin dan Makin, *Manajemen Pendidikan Islam ...* 101

pokok, perincian kegiatan, pengelompokan kegiatan-kegiatan dalam fungsi-fungsi, departementasi, pelimpahan authority, staffing, facilitating.

3. Penggerakan (*actuating*)

George R. Terry (dalam sarwoto, 1987:86) mendefinisikan *actuating* sebagai “tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok suka berusaha mencapai sasaran-sasaran, agar sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi.” *Actuating* adalah bagian yang sangat penting dalam proses manajemen. Berbeda dengan ketiga fungsi yang lain (*planning, organizing, controlling*), *actuating* dianggap sebagai intisari manajemen, karena secara khusus berhubungan dengan orang-orang.

George R. Terry menyatakan bahwa sukses dalam manajemen sebagian besar dipengaruhi beberapa hal yaitu:

1. Mendapatkan orang-orang yang cakap
2. Mengatakan kepada mereka apa yang ingin kita capai. Menerangkan bagaimana cara mengerjakan apa yang kita inginkan.
3. Memberikan otoritas kepada mereka
4. Menginspirasi mereka dengan kepercayaan terhadap mereka untuk mencapai sasaran.

4. Pengawasan (*controlling*)

Pengawasan adalah proses penentuan apa yang dicapai. Berkaitan dengan standar apa yang sedang dihasilkan, penilaian pelaksanaan (*performansi*) serta bilamana perlu diambil tindakan korektif. Ini yang memungkinkan pelaksanaan dapat berjalan sesuai rencana, yakni sesuai dengan standar yang diharapkan.²¹

Tujuan pengawasan menurut konsep sistem adalah membantu mempertahankan hasil atau out-put yang sesuai dengan syarat-syarat sistem. Artinya dengan melakukan kerja pengawasan, diharapkan dapat mencapai kualitas produk organisasi berdasar perencanaan yang telah ditetapkan, sehingga konsumen atau *stakeholders* menjadi puas.

Penutup

Budaya mutu pendidikan Islam adalah sistem nilai organisasi yang menghasilkan lingkungan yang kondusif untuk keberlangsungan dan keberlanjutan perbaikan mutu pendidikan yang didasarkan pada nilai-nilai ajaran Islam sebagaimana yang tercantum dalam al-Qur'an dan al-Hadist serta dalam pemikiran para ulama dan

²¹ Baharuddin dan Makin, *Manajemen Pendidikan Islam* ...110

dalam praktek sejarah umat Islam. Karakteristik organisasi yang memiliki budaya mutu yang kuat menurut Juran dalam Goetch dan Davis adalah sebagai berikut: 1). Filosofi management dijabarkan secara luas, 2) Menekankan pentingnya sumberdaya manusia berorganisasi, 3). Menyelenggarakan upacara untuk momen-momen penting organisasi, 4). Pemberian pengakuan dan penghargaan bagi pekerja yang berhasil, 5). Memiliki jaringan komunikasi internal yang efektif untuk mengkomunikasikan budaya, 6). Memiliki aturan perilaku yang bersifat informal, 7). Memiliki system nilai yang kuat, 8). Memiliki standar kinerja yang tinggi, 9). Budaya organisasi terdefinisi secara jelas.

Daftar Pustaka

- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, 2003)*
- Engkoswara. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta
- Mulyadi. 2010. *Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Mengembangkan Budaya Mutu*. Malang : UIN Maliki Press
- Sallis, Edward. *Total Quality Management in Education; Manajemen Mutu Pendidikan (Terj. Ahmad Ali Riyadi dan Fahrurrozi)*. Jogjakarta: IRCiSoD
- Saputra, Uhar. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Refika Aditama
- Muhaimin dkk. 2011. *Manajemen Pendidikan Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*. Jakarta: Prenada Media Group
- Nata, Abuddin. 2007. *Manajemen Pendidikan Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Indonesia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Tafsir, Ahmad. *Epistemologi untuk Ilmu Pendidikan Islam*. Bandung: IAIN Sunan Gunung Jati
- <http://rustiyono1205.wordpress.com/2009/07/24/pengembangan-budaya-mutu-di-sma-7-bengkulu/> diakses pada tanggal 4 maret 2021
- Baharuddin. 2010. *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: UIN MALIKI PRESS
- Mulyasa. 2011. *Manajemen & Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Bumi Aksara
- Prabowo, Sugeng Listyo. 2008. *Manajemen Pengembangan Mutu Sekolah/Madrasah*, Malang: UIN-MALANG PRESS
- Rohiat. 2009. *Manajemen Sekolah Teori Dasar dan Praktik*. Bandung: Refika Aditama

- Fattah, Nanang. 2008. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Hamalik, Oemar. 2010. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Copyright © 2022 *Journal Salimiya*: Vol. 2, No.2, Juni 2021, e-ISSN; 2721-7078

Copyright rests with the authors

Copyright of *Jurnal Salimiya* is the property of *Jurnal Salimiya* and its content may not be copied or emailed to multiple sites or posted to a listserv without the copyright holder's express written permission. However, users may print, download, or email articles for individual use.

<https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/salimiya>