

# IMPLEMENTASI KEBIJAKAN EKONOMI TERHADAP PENDIDIKAN ISLAM

**Darlina Sormin**

Lecturer of Islamic Studies at University Muhammadiyah Tapanuli Selatan.  
Jl. Sutan Muhammad Arief No. 32, Padangsidempuan, Sumatera Utara  
Email: anamuthmainnah82@gmail.com

## *Abstract*

Education is expected to support the process of the economic life or even it can affect the way of economic process. It happens because the actors of the economic life is human being themselves. Furthermore, economic development in turn will support the realized educational process needed to develop economy. New economy is the economy based on science. For that reason, educational process needs to emphasize the balancing of moral values, ethics, and economic values; due to the reciprocal relation between them.

**Keywords:** economy, islamic education, policies implementation, moral and ethic values.

## *Abstrak*

Pendidikan diharapkan dapat menunjang proses kehidupan ekonomi bahkan dapat mempengaruhi arah dari proses pengembangan ekonomi karena pelaku-pelaku kehidupan ekonomi adalah manusia itu sendiri. Selanjutnya, perkembangan ekonomi pada gilirannya akan menunjang terwujudnya proses pendidikan yang dibutuhkan dalam perkembangan ekonomi. Ekonomi baru adalah ekonomi yang berdasarkan ilmu pengetahuan. Oleh karenanya, proses pendidikan yang perlu menekankan keseimbangan antara nilai-nilai moral dan etika dengan nilai-nilai ekonomi, karena antara nilai-nilai moral, etika, dan nilai-nilai ekonomi mempunyai hubungan timbal balik.

**Kata kunci:** ekonomi, pendidikan Islam, implementasi kebijakan, nilai moral dan nilai etika

## PENDAHULUAN

Pendidikan diharapkan dapat menunjang proses kehidupan ekonomi bahkan dapat mempengaruhi arah dari proses pengembangan ekonomi karena pelaku-pelaku kehidupan ekonomi adalah manusia itu sendiri. Selanjutnya, perkembangan ekonomi pada gilirannya akan menunjang terwujudnya proses pendidikan yang dibutuhkan dalam perkembangan ekonomi. Ekonomi baru adalah ekonomi yang berdasarkan ilmu pengetahuan. Oleh karenanya, proses pendidikan yang perlu menekankan keseimbangan antara nilai-nilai moral dan etika dengan nilai-nilai ekonomi, karena antara nilai-nilai moral, etika, dan nilai-nilai ekonomi mempunyai hubungan timbal balik.

Ilmu ekonomi pendidikan tumbuh dan berkembang dalam perspektif investasi

sumberdaya manusia (*human capital*). Konsep investasi SDM ini menganggap penting kaitannya antara pendidikan, produktivitas kerja, dan pertumbuhan ekonomi. Teori *human capital* menganggap bahwa tenaga kerja merupakan pemegang kapital (*capital holder*) yang tercermin dalam keterampilan, pengetahuan, dan produktivitas kerjanya. Jika tenaga kerja merupakan pemegang kapital, orang dapat melakukan investasi untuk dirinya dalam rangka memilih profesi atau pekerjaan yang dapat meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Investasi sebagai konsep umum dapat diartikan sebagai upaya untuk meningkatkan nilai tambah barang ataupun jasa di kemudian hari dengan mengorbankan nilai konsumsi sekarang. Investasi dalam bidang SDM memiliki prinsip yang tidak berbeda dengan konsep investasi manusia juga bisa dianggap sebagai suatu entitas yang nilainya bisa berkembang di kemudian hari melalui suatu proses pengembangan nilai seperti peningkatan sikap.

## PENDIDIKAN DAN HUMAN INVESTMENT

Human capital (sumber daya manusia) adalah pengetahuan dari seseorang yang memberikan kontribusi dalam suatu aktivitas yang produktif. Pengetahuan didasarkan pada pengetahuan umum ditambahkan dengan penelitian dan penyebaran pengetahuan melalui pendidikan kejuruan dan latihan. Investasi (*investment*) dalam sumber daya manusia ini menghasilkan pengembangan teknologi, produk dan proses produksi yang akan dapat meningkatkan efisien ekonomi.<sup>1</sup>

Rangkaian kata *human investment* berdasarkan defenisi yang terpisah di atas dapat disimpulkan sebagai sumber daya manusia yang menghasilkan pengembangan teknologi, produk, dan proses produksi yang akan meningkatkan efesiensi ekonomi. Selanjutnya, jika dikaitkan dengan pendidikan *human investement* berarti sumber daya manusia yang menghasilkan pengembangan dan peningkatan efesiensi pendidikan.

Istilah sumber daya pendidikan juga terdapat pada Bab I, Pasal I, nomor 23 yakni tentang ketentuan umum; bahwa yang dimaksud dengan sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana dan prasarana.<sup>2</sup>

Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, salah satu implikasinya ialah bahwa investasi terpenting yang mungkin dilakukan oleh suatu organisasi adalah di bidang sumber daya manusia. Pertanyaan yang dihadapi dan harus dijawab oleh setiap organisasi bukan lagi apakah akan melakukan investasi dalam rangka pengembangan sumber daya manusia yang dimilikinya, melainkan beberapa besar investasi yang harus dibuat. Artinya, pilihan yang tersedia bukan antara pengembangan sumber daya manusia atau tidak, melainkan bidang apa pengembangan itu

---

<sup>1</sup> Christopher Pass, Bryan Lowes, Leslie Davies. *Kamus Lengkap Ekonomi*. Penerjemahan Tumpal Rumapea dan Posman Haloho. (Jakarta : Erlangga, 1994), hlm. 278

<sup>2</sup> Departemen Agama RI. *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah tentang Pendidikan*, (Jakarta : Direktorat Jendral Pendidikan Islam, 2006), hlm. 7.

dilakukan dengan intensitas bagaimana dan melalui penggunaan teknik pengembangan apa.

Dengan demikian pendidikan sebagai suatu organisasi tentunya juga memposisikan sumber daya manusia sebagai suatu hal yang paling penting untuk dapat menghasilkan pengembangan dan peningkatan efisiensi dan efektifitas (pemanfaatan sumber daya) pendidikan.

Sumber daya manusia dalam pendidikan Islam, Azyumardi mengatakan "Sesuai dengan cirinya sebagai pendidikan agama, secara ideal pendidikan Islam berfungsi dalam penyiapan SDM yang berkualitas tinggi, baik dalam penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi maupun dalam hal karakter, sikap moral, dan penghayatan dan pengalaman ajaran agama.<sup>3</sup> Singkatnya, pendidikan Islam secara ideal berfungsi membina dan menyiapkan anak didik yang berilmu, berteknologi, berketerampilan tinggi sekaligus beriman dan beramal saleh.

Guna menjalankan fungsi pendidikan Islam tersebut ternyata tidak akan berjalan tanpa tersedianya pendidik dan tenaga pendidikan yang berkualitas pula. Karena itu dalam kaitannya dengan peningkatan sumber daya manusia, Direktorat Jendral Pendidikan Islam Departemen Agama RI sebagai pembuat kebijakan Pendidikan Islam merupaka Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah RI tentang peningkatan kualitas sumber daya manusia yang tertuang dalam Bab XI, pasal 44 sebagai berikut:

- (1) Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib membina dan mengembangkan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakan oleh Pemerintah dan Pemerintah Daerah.
- (2) Penyelenggaraan pendidikan yang dilakukan oleh masyarakat berkewajiban membina dan mengembangkan seluruh tenaga kependidikan pada satuan pendidikan yang diselenggarakannya.
- (3) Pemerintah dan Pemerintah Daerah wajib membantu pembinaan dan pengembangan tenaga kependidikan pada satuan pendidikan formal yang diselenggarakan oleh masyarakat.<sup>4</sup>

## **KETENAGAAN DAN PENDIDIKAN ISLAM**

Dalam dunia pendidikan pasti ada halangan rintangan. Problem inilah yang harus dipecahkan dan diselesaikan serta dicari solusinya demi pendidikan yang berkwalitas. Untuk menggerakkan roda pendidikan agar lebih baik, diperlukan banyak sekali dukungan dan kerjasama baik orang tua, guru, sekolah, masyarakat, dan pemerintah.

Sesuai dengan perkembangan masyarakat dan perkembangan pendidikan di Negara, maka paradigma tenaga pendidikan pun sudah seharusnya mengalami perubahan pula,

---

<sup>3</sup> Azyumardi Azra. Pendidikan Islam. Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru. (Jakarta : Logos Wacana Ilmu, 2002), Cet. IV. hlm.56

<sup>4</sup> Departemen Agama RI, Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah tentang Pendidikan, (Jakarta : Direktorat Jendral Pendidikan Islam, 2006), hlm. 29

khususnya yang berkaitan dengan supervisi atau kepengawasan pendidikan ini. Dengan paradigma lama tergambar bahwa suatu kegiatan tidak dapat diharapkan berjalan lancar dengan sendirinya sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan, jika tidak diawasi.

Tujuan supervisi pendidikan adalah perbaikan dan perkembangan proses belajar-mengajar secara total. Ini berarti bahwa tujuan supervisi tidak hanya untuk memperbaiki mutu mengajar guru, tetapi juga membina pertumbuhan profesi guru dalam arti luas, termasuk di dalamnya pengadaan fasilitas, pelayanan kepemimpinan dan pembinaan *human relation* yang baik kepada semua pihak yang terkait.<sup>5</sup>

Adapun fokus supervisi adalah pada *setting for learning*, bukan pada seseorang atau sekelompok orang, tetapi semua orang, seperti guru, kepala sekolah dan pegawai sekolah lainnya. Mereka semua adalah mitra kerja pegawai yang sama-sama mempunyai tujuan mengembangkan situasi yang memungkinkan terciptanya kegiatan belajar-mengajar yang lebih baik.

Profesional termasuk aspek penting lainnya untuk menentukan kualitas pendidikan. Dengan kata lain bahwa para personil sekolah yang profesional merupakan tumpuan keberhasilan suatu sistem yang berkualitas.<sup>6</sup>

*Pertama*, guru sebagai penanggungjawab utama perlu mendapatkan perhatian yang serius. Karena disadari bahwa penentu keberhasilan pelaksanaan pendidikan di madrasah lebih banyak bertumpu pada manajemen guru, sehingga berbagai aspek yang berkaitan dengan guru perlu diperhitungkan di antaranya, aspek rekrutmen, pelatihan perkembangan karir, dan isentif.

*Kedua*, kepala sekolah sebagai personil yang memiliki posisi sangat strategis dalam meningkatkan mutu madrasah. Oleh karena itu, penunjukkan kepala sekolah harus melalui seleksi yang ketat. Bila memungkinkan dapat dibentuk dewan sekolah yang bertugas di antaranya mengadakan pemilihan kepala sekolah.

Masalah pengajar akan bermula pula dari teknik merekrut tenaga pengajar terhadap kedua lembaga pendidikan tersebut. Pimpinan lembaga pendidikan Islam yang baik akan menempatkan orang-orang yang kompeten. Artinya pengajar tersebut memiliki kemampuan mengajar yang baik. Karena itu, pengajar harus diberikan kesempatan untuk selalu mengembangkan ilmu dan potensi yang ada di dalam dirinya. Dengan demikian, selain meningkatkan kualitas si pengajar juga para anak didiknya.

## PENDIDIKAN DAN ANGKATAN KERJA

Dunia pendidikan khususnya yang selama ini berjalan di Indonesia kurang mampu

---

<sup>5</sup> Departemen Agama RI, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Jakarta: Direktorat Jendral Pembinaan Kelembagaan Islam, 2000), cet.I, hlm. 34.

<sup>6</sup> Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2005), cet. III, hlm. 101.

mengatasi berbagai problem sosial seperti kemiskinan. Dunia pendidikan itu sendiri justru menjadi penyumbang angka kemiskinan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya pengangguran terdidik (pengangguran yang sudah tamat dari universitas) sebagai out put dari pendidikan itu sendiri, bukan saja dari tingkat SLTA, tetapi juga dari tingkat perguruan tinggi turut menyumbang pengangguran terdidik.

Sekedar ilustrasi, menurut data di Kompas (22-9-2006), penganggur lulusan universitas beberapa tahun terakhir ini sangat banyak. Tahun 2000 jumlah penganggur lulusan universitas mencapai 277.000 orang (akademi: 184.000); tahun 2001: 289.000 (252.000); 2003: 245.000 (200.000); 2004: 348.000 (237.000), dan 2005: 385.418 (322.836). Sedangkan untuk tingkat SLTA, menurut data BPS Agustus 2008, jumlah penganggur terbuka tercatat sebanyak 9,39 juta orang (8,39 %) dari total angkatan kerja sekitar 111,4 juta orang. Pengangguran terbuka (pengangguran yang tidak di dapatkan secara resmi) didominasi oleh lulusan SMK sebesar 17,26 %, Sekolah Menengah Atas 14,26%, Perguruan Tinggi 12,59%, lulusan Sekolah Menengah Pertama 9,39% dan lulusan Sekolah Dasar 4,57%.

Ini artinya, dunia pendidikan selama ini masih mengalami kekurangan dalam mengatasi problem sosial seperti kemiskinan ataupun pengangguran. Dalam konteks inilah sebenarnya pendidikan Islam harus mampu menjawab problem sosial-ekonomi yang masih dihadapi bangsa Indonesia. Salah satu cara agar pendidikan Islam bisa menghadapi masalah sosial-ekonomi tersebut ialah pendidikan Islam harus mampu mengimplementasikan nilai-nilai keislaman yang ada dalam ajaran Islam itu sendiri seperti nilai kewirausahaan.

## **SISTEM PENGGAJIAN, INSENTIF DAN PENGEMBANGAN KARIER PENDIDIKAN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN**

### *1. Sistem Penggajian*

Kenyataan yang tidak dapat disangkal bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan orang menjadi pegawai pada suatu organisasi tertentu adalah untuk mencari nafkah. Berarti bila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu. Sistem pengajaran dan insentif tersebut oleh Sondang dikategorikan sebagian sistem imbalan.<sup>7</sup> Misalnya penggajian yang diberikan kepada seorang pegawai negeri sipil akan berbeda dengan besar gaji yang diterima oleh seorang yang masih honor. Sistem penggajian ini juga melihat kepangkatan yang di miliki seorang pegawai.

### *2. Sistem Insentif*

Guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi yang mengatur sistem insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para karyawan organisasi. Berbagai sistem insentif yang dikenal dewasa ini dapat

---

<sup>7</sup> Sondang. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta : Bumi Aksara, 2007), Cet. IV. hlm.265.

digolongkan pada dua kelompok utama, yang sistem insentif pada tingkat individual dan pada tingkat kelompok.

Adapun sistem insentif yang mendekati sistem insentif pada organisasi pendidikan adalah sistem insentif individual yakni kurva “kematang” yang berarti: dalam organisasi yang memperkerjakan tenaga teknis dan profesional ilmiah, sering juga terjadi bahwa para karyawan, terutama yang merupakan pekerja otak-tidak berminat untuk menduduki jabatan administratif atau manajerial. Mereka adakalanya lebih menekuni profesinya. Misalnya tidak jarang ditemukan penelitian yang bergerak di bidang penelitian dan pengembangan lebih senang terus berkarya di bidang penelitian daripada dipromosikan pada jabatan manajerial. Situasi ini sangat sering dijumpai di lembaga-lembaga pendidikan. Tidak sedikit guru besar yang lebih menyenangi pekerjaan mengajar, melakukan penelitian dan menulis karya ilmiah daripada menjadi pembantu dekan, dekan, pembantu rektor dan menjadi rektor sekalipun.

Dalam hal demikian timbul pertanyaan: cara apa yang dapat ditempuh untuk memberikan insentif kepada mereka? Artinya pada saat tertentu mereka akan mencapai jenjang pangkat paling tinggi yang mungkin dicapainya dengan tingkat penghasilan yang maksimal pula. Untuk menghasilkan hal seperti itulah diciptakan apa yang dikenal dengan istilah “kurva kematangan”. Dalam praktek penggunaan kurva ini berarti bahwa bila ada tenaga profesional yang karena masa kerja dan golongan, pangkat serta gaji tidak dapat mencapai pangkat dan penghasilan yang lebih tinggi lagi, dibuat suatu kurva prestasi kerja. Jika kurva tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja mereka lebih besar daripada kurva prestasi kerja normal, kepada mereka diberikan insentif tertentu. Dengan demikian meskipun golongan pangkat dan ruang gaji sudah maksimal, penghasilan riil mereka masih dapat ditingkatkan.<sup>8</sup>

### 3. Pengembangan Karier

Seorang yang mulai bekerja setelah penempatan dalam sebuah organisasi akan terus bekerja selama masa aktifnya hingga ia memasuki usia pensiun. Berarti ia ingin meniti karier dalam organisasi tersebut. Berangkat dari asumsi demikian, merupakan hal yang logis dan wajar bila dalam kehidupan kekaryanya seseorang menanyakan berbagai pertanyaan yang menyangkut karier dan prospek perkembangannya di masa depan. Berbagai pertanyaan tersebut berkisar pada :

- a. Kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan apa yang dituntut oleh organisasi agar meraih kemajuan dalam kariernya?
- b. Sistem promosi apa yang berlaku dalam organisasi? Jika promosi menuntut pelatihan tambahan, apakah organisasi menyelenggarakan pelatihan tersebut?

---

<sup>8</sup> *Ibid*, hlm.270

Jawaban dari beberapa pertanyaan di atas tergantung pada kultur dan tradisi organisasi yang bersangkutan.

Ketiga sistem di atas, dalam Pendidikan Islam dijawab dalam satu pasal tentang hak pendidik dan tenaga kependidikan<sup>9</sup>, yaitu terdapat pada Bab XI, Pasal 40:

- (1) Pendidik dan tenaga kependidikan berhak memperoleh:
  - a. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai;
  - b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja ;
  - c. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas;<sup>10</sup>

Selanjutnya bagaimana dan berapa besarnya imbalan tersebut dijelaskan dalam bab XIII, Bagian keempat tentang pengalokasian dana pendidikan pada pasal 49 sebagai berikut :

- (1) Dana pendidikan selain gaji pendidik dan biaya pendidikan kedinasan dialokasikan minimal 20% dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) pada sektor pendidikan dan minimal 20% dari Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)
- (2) Gaji guru dan dosen yang diangkat oleh Pemerintah dialokasikan dalam Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN)
- (3) Dana pendidikan dan Pemerintah dan Pemerintah Daerah untuk satuan pendidikan diberikan dalam bentuk hibah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (4) Dana yang diberikan dari Pemerintah kepada Pemerintah Daerah diberikan dalam bentuk hibah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (5) Ketentuan mengenai pengalokasian dana pendidikan sebagaimana dimaksud dalam ayat (1), ayat (2), ayat (3), dan ayat (4) diatur lebih lanjut dengan Peraturan Pemerintah.

Peraturan pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang standar Nasional Pendidikan mengatur ketentuan ayat (5) di atas terdapat pada pasal 62 sebagai berikut:

- (1) Pembiayaan pendidikan terdiri atas biaya investasi, biaya operasi dan biaya personal.
- (2) Biaya investasi satuan pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi biaya penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sumber daya manusia, dan modal kerja tetap.
- (3) Biaya personal sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi biaya pendidikan yang harus dikeluarkan oleh peserta didik untuk bisa mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan.
- (4) Biaya operasi satuan pendidikan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi:
  - a. Gaji pendidik dan tenaga kependidikan serta segala tunjangan yang melekat pada

---

<sup>9</sup> Pendidik adalah tenaga kependidikan yang berkualifikasi sebagai guru, dosen, konselor, pamong belajar, tutor dan sebutan lain yang sesuai dengan kekhususannya, serta berpartisipasi dalam penyelenggaraan pendidikan.

Tenaga kependidikan adalah anggota masyarakat yang mengabdikan diri dan diangkat untuk menunjang penyelenggaraan pendidikan. *Ibid.* Depag RI. hlm.5

<sup>10</sup> Depag. *Ibid.* hlm.27-28

- gaji.
  - b. Bahan dan peralatan pendidikan habis pakai, dan
  - c. Biaya operasi pendidikan tak langsung berupa daya, air, jasa transportasi, konsumsi, pajak, asuransi dan lain sebagainya.
- (5) Standar biaya operasi satuan pendidikan ditetapkan dengan Peraturan Menteri berdasarkan usulan BSNP.
1. *Human Investment* adalah sumber daya manusia yang menghasilkan pengembangan teknologi, produk dan proses produksi yang akan meningkatkan efisiensi ekonomi. Jika dikaitkan dengan pendidikan *Human Investment* berarti sumber daya manusia yang menghasilkan pengembangan dan peningkatan efisiensi pendidikan.
  2. Sistem penggajian, insentif, dan pengembangan karier disebut sistem imbalan. Kebijakan Pemerintah yang mengatur tentang ketiga sumber tersebut terdapat pada bab XI, pasal 40 diantaranya :
    - a. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
    - b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
    - c. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.

#### **IMPLEMENTASI KEBIJAKAN EKONOMI TERHADAP PENDIDIKAN**

Kebijakan otonomi daerah secara langsung turut mempengaruhi implementasi kebijakan ekonomi pendidikan. Diberlakukannya otonomi daerah berarti memberikan kewenangan kepada pemerintah daerah untuk mengelola penyelenggara pendidikan Islam turut mengalami perubahan dengan ditetapkannya sistem otonomi daerah. Jika sebelumnya, dalam menetapkan anggaran rutin setiap lembaga pendidikan disiapkan oleh Departemen Keuangan, Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, Departemen Agama, dan Departemen dalam Negeri tanpa ada usulan dari sekolah, maka setelah itu, lembaga-lembaga pendidikan Islam diberikan kesempatan untuk mengajukan Rencana Anggaran Pendapatan Belanja Sekolah sesuai dengan kebutuhannya.

Sehubungan dengan otonomi tersebut, Menteri Pendidikan Nasional RI menetapkan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Nomor 50 Tahun 2007 tentang Standar Pengelolaan Pendidikan oleh pemerintah daerah. Di antara peraturan tersebut yang berkaitan dengan pengembangan kelembagaan pendidikan Islam, sarana dan fasilitas pendidikan, biaya operasional sekolah, penelitian dan bantuan beasiswa adalah sebagai berikut.

1. Pemerintah kabupaten/kota dalam menyusun organisasi satuan kerja perangkat daerah bidang pendidikan memperhatikan tugas dan fungsi yang melayani :
  - a. Sarana dan prasarana pendidikan
  - b. Pendidikan dan tenaga kependidikan
  - c. Perencanaan dan penganggaran
2. Program Penjaminan Mutu Satuan Pendidikan



- a. Pemerintah Kabupaten/Kota menjamin tersedianya dana, sarana, dan prasarana pendidikan, pendidik dan tenaga kependidikan pada setiap satuan pendidikan untuk melaksanakan program penjaminan mutu.
- b. Pemerintah kabupaten/kota menjamin pendistribusian tenaga pendidik dan tenaga kependidikan secara proporsional sesuai dengan NSP.<sup>11</sup>

Kebijakan yang dapat diambil oleh Pemerintah Daerah untuk mendukung dana operasional pendidikan salah satunya dapat melalui program wakaf, zakat infak sedekah serta pajak.

Salah satu agenda reformasi keuangan negara adalah adanya pergeseran dari penganggaran tradisional menjadi penganggaran berbasis kinerja. Dengan basis kinerja ini, arah penggunaan dana pemerintah tidak lagi berorientasi pada input, tetapi pada output. Perubahan ini penting dalam rangka proses pembelajaran untuk menggunakan sumber daya pemerintah yang makin terbatas, tetapi tetap dapat memenuhi kebutuhan dana yang makin tinggi.

Penganggaran yang berorientasi pada output merupakan praktik yang telah dianut luas oleh pemerintahan modern di berbagai negara. Pendekatan penganggaran yang demikian sangat diperlukan bagi satuan kerja instansi pemerintah yang memberikan pelayanan kepada publik. Salah satunya Departemen Agama sebagai pelaksana pendidikan Islam di Indonesia.

Selanjutnya, UU No. 1/2004 tentang Perbendaharaan Negara membuka koridor baru bagi penerapan basis kinerja di lingkungan pemerintah. Dengan Pasal 68 dan Pasal 69 Undang-Undang tersebut, instansi pemerintah yang tugas pokok dan fungsinya memberi pelayanan kepada masyarakat dapat menerapkan pengelolaan keuangan yang fleksibel dengan menonjolkan produktivitas, efisiensi, dan efektivitas.

Prinsip-prinsip pokok yang tertuang dalam kedua undang-undang tersebut menjadi dasar penetapan instansi pemerintah untuk menerapkan pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU). BLU ini diharapkan dapat menjadi langkah awal dalam pembaharuan manajemen keuangan sektor publik, demi meningkatkan pelayanan pemerintah kepada masyarakat.

Berdasarkan peraturan-peraturan tersebut dapat disimpulkan bahwa implementasi kebijakan ekonomi pendidikan baik tentang pengembangan, sarana dan fasilitas, biaya operasional sekolah, penelitian dan bantuan beasiswa terealisasi lewat peraturan kabupaten/kota.

---

<sup>11</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 50 Tahun 2007*. hlm.17 dan 19

## **PENUTUP**

*Human Investment* adalah sumber daya manusia yang menghasilkan pengembangan teknologi, produk dan proses produksi yang akan meningkatkan efisiensi ekonomi. Jika dikaitkan dengan pendidikan, *Human Investment* berarti sumber daya manusia yang menghasilkan pengembangan dan peningkatan efisiensi pendidikan.

Sistem penggajian, insentif, dan pengembangan karier disebut sistem imbalan. Kebijakan Pemerintah yang mengatur tentang ketiga sumber tersebut terdapat pada bab XI, pasal 40 diantaranya :

- a. Penghasilan dan jaminan kesejahteraan sosial yang pantas dan memadai.
- b. Penghargaan sesuai dengan tugas dan prestasi kerja
- c. Pembinaan karier sesuai dengan tuntutan pengembangan kualitas.

Berdasarkan peraturan-peraturan tersebut dapat disimpulkan bahwa implemtasi kebijakan ekonomi pendidikan baik tentang pengembangan, sarana dan fasilitas, biaya operasional sekolah, penelitian dan bantuan beasiswa terealisasi lewat peraturan kabupaten/kota.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Akmal Hawi, *Kapita Selekta Pendidikan*, Palembang : IAIN Raden Fatah Press, cet.1, 2005.
- Ary H Gunawan, *Kebijakan- Kebijakan Pendidikan*, Jakarta : Rineka Cipta, 1995.
- azyumardi Azra, *Pendidikan Islam. Tradisi dan Modernisasi Munuju Milenium Baru*. Jakarta: Logos Wasana Ilmu, 2002.
- Christopher Pass, *Bryan Lowes, Leslie Davies. Kamus Lengkap Ekonomi*. Penerjemah Tampil rumapea dan Posman Haloho. Jakarta: Erlangga, 1994.
- Departemen Agama RI, *Kumpulan Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah tentang Pendidikan*. Jakarta; Direktorat Jendral Pendidikan Islam, 2006
- Depertemen Pendidikan Nasional, *Peraturan Menteri Pendidikan Nasional RI Nomor 50 Tahun, 2007*.
- Nanang Fatah, *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Sondang P. Siagian, *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: bumi Aksara, 2007
- Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan*, Bandung : CV. Pustaka Setia, cet. 3, 2005.
- Zakiah Drajat, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta : Bumi Aksara, cet 5, 2004.

*Kebiasaan (‘Adah) Dalam Perpektif Hukum Islam*