

MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Editor : Muhammad Imanuddin



Saifuddin
Sa'ronih Amin
Febriyanti
Jamaludin
Jalwis
Indah Wahyu Ningsih
Zaenuri
M. Anshari
Anwar Rifai
Sri Enggar Kencana Dewi
Ahmad Yani
Nurlaila
Sunardi
Ahmad Ulin Niam
Rianti

BUNGA RAMPAI

**MANAJEMEN LEMBAGA
PENDIDIKAN ISLAM**

UU No 28 tahun 2014 tentang Hak Cipta

Fungsi dan sifat hak cipta Pasal 4

Hak Cipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 3 huruf a merupakan hak eksklusif yang terdiri atas hak moral dan hak ekonomi.

Pembatasan Pelindungan Pasal 26

Ketentuan sebagaimana dimaksud dalam Pasal 23, Pasal 24, dan Pasal 25 tidak berlaku terhadap:

- i Penggunaan kutipan singkat Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait untuk pelaporan peristiwa aktual yang ditujukan hanya untuk keperluan penyediaan informasi aktual;
- ii Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk kepentingan penelitian ilmu pengetahuan;
- iii Penggandaan Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait hanya untuk keperluan pengajaran, kecuali pertunjukan dan Fonogram yang telah dilakukan Pengumuman sebagai bahan ajar; dan
- iv Penggunaan untuk kepentingan pendidikan dan pengembangan ilmu pengetahuan yang memungkinkan suatu Ciptaan dan/atau produk Hak Terkait dapat digunakan tanpa izin Pelaku Pertunjukan, Produser Fonogram, atau Lembaga Penyiaran.

Sanksi Pelanggaran Pasal 113

1. Setiap Orang yang dengan tanpa hak melakukan pelanggaran hak ekonomi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf i untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 1 (satu) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp100.000.000 (seratus juta rupiah).
2. Setiap Orang yang dengan tanpa hak dan/atau tanpa izin Pencipta atau pemegang Hak Cipta melakukan pelanggaran hak ekonomi Pencipta sebagaimana dimaksud dalam Pasal 9 ayat (1) huruf c, huruf d, huruf f, dan/atau huruf h untuk Penggunaan Secara Komersial dipidana dengan pidana penjara paling lama 3 (tiga) tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp500.000.000,00 (lima ratus juta rupiah).

MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Saifuddin
Sa'ronih Amin
Febriyanti
Jamaludin
Jalwis
Indah Wahyu Ningsih
Zaenuri
M. Anshari
Anwar Rifai
Sri Enggar Kencana Dewi
Ahmad Yani
Nurlaila
Sunardi
Ahmad Ulin Niam
Rianti

Penerbit



CV. MEDIA SAINS INDONESIA
Melong Asih Regency B40 - Cijerah
Kota Bandung - Jawa Barat
www.medsan.co.id

Anggota IKAPI
No. 370/JBA/2020

MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Saifuddin
Sa'ronih Amin
Febriyanti
Jamaludin
Jalwis
Indah Wahyu Ningsih
Zaenuri
M. Anshari
Anwar Rifai
Sri Enggar Kencana Dewi | Ahmad Yani
Nurlaila | Sunardi
Ahmad Ulin Niam | Rianti

Editor:

Muhammad Imanuddin

Tata Letak:

Anjar Rahman

Desain Cover:

Manda Aprikasari

Ukuran:

A5 Unesco: 15,5 x 23 cm

Halaman:

vi, 275

ISBN :

978-623-195-126-7

Terbit Pada :

Maret 2023

Hak Cipta 2023 @ Media Sains Indonesia dan Penulis

Hak cipta dilindungi undang-undang. Dilarang keras menerjemahkan, memfotokopi, atau memperbanyak sebagian atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit atau Penulis.

PENERBIT MEDIA SAINS INDONESIA

(CV. MEDIA SAINS INDONESIA)

Melong Asih Regency B40 - Cijerah

Kota Bandung - Jawa Barat

www.medsan.co.id

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat dan karunia-Nya sehingga buku ini dapat dipublikasikan dan dapat sampai di hadapan pembaca. Buku ini disusun oleh sejumlah akademisi dan praktisi sesuai dengan kepakarannya masing-masing. Buku ini diharapkan dapat hadir memberi kontribusi positif dalam ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan Manajemen Lembaga Pendidikan Islam.

Sistematika buku Manajemen Lembaga Pendidikan Islam di berbagai bidang ini mengacu pada pendekatan konsep teoritis dan contoh penerapan. Buku ini terdiri atas 15 bab yang dibahas secara rinci, diantaranya: Konsep Dasar Manajemen Lembaga Pendidikan Islam, Fungsi Manajemen Lembaga Pendidikan Islam, Tanggung Jawab dan Tugas Manajemen Lembaga Pendidikan Islam, Manajemen Keluarga, Manajemen Pendidikan Masyarakat, Manajemen Pendidikan Taman Pendidikan Al-Qur'an, Manajemen Masjid, Manajemen Berbasis Pondok Pesantren, Manajemen PAUD Berbasis Islam, Manajemen Sekolah Dasar, Manajemen Madrasah/Sekolah Menengah, Manajemen Perguruan Tinggi Islam, Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam, Tantangan Lembaga Pendidikan Islam di Era 4.0 Menuju Era 5.0 dan Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam di Era 4.0 Menuju Era 5.0.

Akhirnya kami mengucapkan terimakasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah mendukung dalam proses penyusunan dan penerbitan buku ini, secara khusus kepada Penerbit Media Sains Indonesia sebagai inisiator buku ini. Semoga buku ini dapat bermanfaat bagi pembaca sekalian

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	ii
1 KONSEP DASAR MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM	1
Pendahuluan	1
Pengertian Lembaga Pendidikan Islam.....	2
Klasifikasi Manajemen Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam	3
Proses Manajemen Lembaga Pendidikan Islam	10
2 FUNGSI MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM	21
Pengertian Manajemen Lembaga.....	21
Fungsi Perencanaan (<i>Planning</i>)	23
Fungsi Pengorganisasian (<i>Organizing</i>).....	27
Fungsi Pengarahan (<i>Actuating</i>).....	29
Fungsi Pengawasan (<i>Controlling</i>)	32
3 TANGGUNG JAWAB DAN TUGAS MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM.....	39
Konsep Dasar Kepala Madrasah	39
Syarat-Syarat Menjadi Kepala Sekolah/Madrasah.....	41
Ciri-Ciri Kepala Sekolah/Madrasah Efektif	43
Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah/Madrasah	44
Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah Sebagai Manajer	47
Peran Kepala Sekolah/Madrasah	49

4	MANAJEMEN KELUARGA.....	55
	Manajemen	55
	Keluarga	57
	Psikologi Keluarga.....	60
	Pengertian Psikologi Keluarga	61
	Fungsi Keluarga.....	63
	Tugas Keluarga dalam Bidang Kesehatan	64
	Strategi Mengurangi Masalah Keluarga.....	66
	Sumber Derita Keluarga	67
5	MANAJEMEN PENDIDIKAN MASYARAKAT	77
	Pendahuluan	77
	Konsep Dasar Manajemen Lembaga Pendidikan Masyarakat	79
	Peran Masyarakat dalam Lembaga Pendidikan	81
	Tujuan Manajemen Pendidikan Masyarakat	81
	Prinsip Pendidikan Masyarakat	83
	Peran Serta dan Partisipasi Masyarakat	85
	Implementasi Manajemen Pendidikan Masyarakat.	88
	Kesimpulan.....	96
6	MANAJEMEN TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN.....	101
	Pendahuluan	101
	Pengertian Taman Pendidikan Al-Qur'an	102
	Ruang Lingkup Taman Pendidikan Al-Qur'an	103
	Manajemen Taman Pendidikan Al-Qur'an	105
	Administrasi Taman Pendidikan Al-Qur'an	108
7	MANAJEMEN MASJID	113

	Pengertian Manajemen.....	113
	Pengertian Masjid	115
	Fungsi Masjid	116
	Organisasi Masjid	118
	Jenis Masjid.....	121
	Implementasi Manajemen Masjid	123
	Masjid Sebagai Lembaga Pendidikan Islam	126
	Sejarah Singkat	130
	Pengertian Majelis Taklim	
	Konversi Diniyah (MTKD)	131
	Majelis Taklim	131
	Konversi.....	131
	Diniyah.....	131
	Kurikulum dan Pembelajaran MTKD	132
	Kurikulum	132
	Pembelajaran	133
8	MANAJEMEN BERBASIS	
	PONDOK PESANTREN	141
	Pendahuluan	141
	Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren.....	143
	Manajemen Pendidikan dan Pengajaran	144
	Manajemen Mutu Pendidikan Pesantren.....	149
	Manajemen Sumber Daya Manusia/Kaderisasi ..	151
	Manajemen Keuangan	151
9	MANAJEMEN PAUD BERBASIS ISLAM	157
	Hakikat Manajemen.....	157
	Fungsi Manajemen	159

	PAUD Berbasis Islam	162
	Pengembangan Kurikulum PAUD Berbasis Islam	164
	Rangkuman	167
10	MANAJEMEN SEKOLAH DASAR.....	171
	Konsep Manajemen.....	171
	Pengertian Manajemen Sekolah Dasar	173
	Ruang Lingkup Manajemen Sekolah Dasar	174
	Kegiatan Manajemen di Sekolah Dasar	176
11	MANAJEMEN MADRASAH/ SEKOLAH MENENGAH.....	187
	Urgensi Manajemen di Lembaga Pendidikan Menengah.....	187
	Model Manajemen Madrasah/ Sekolah Menengah.....	189
	Manajemen dan Kepemimpinan di Sekolah/ Madrasah Menengah.....	195
	Manajemen Madrasah/Sekolah Berorientasi Kualitas Belajar Siswa	198
	Karakteristik Pendidikan Menengah	199
	Kurikulum Pendidikan Menengah.....	201
	Kebijakan Merdeka Belajar	202
12	MANAJEMEN PERGURUAN TINGGI ISLAM	209
	Manajemen Pendidikan Tinggi Islam	210
	Tantangan Pendidikan Tinggi Islam di Era Globalisasi	212
	Pendidikan Tinggi Islam Dewasa Ini.....	215

	Upaya Merekonstruksi dan Mereposisi Lembaga Pendidikan Tinggi Islam di Era Globalisasi	216
13	KEPEMIMPINAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM	223
	Pendahuluan	223
	Terminologi Pemimpin	224
	Teori Kepemimpinan	227
	Tipe dan Gaya Kepemimpinan	229
	Pengambilan Keputusan	234
14	TANTANGAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI ERA 4.0 MENUJU ERA 5.0.....	247
	Pendahuluan	247
	Pembahasan	250
	Lembaga Pendidikan Islam	250
	Revolusi Industri Era <i>Society</i> 5.0.....	254
	Tantangan Lembaga Pendidikan Islam di Era 4.0 Menuju Era 5.0	256
	Kesimpulan.....	261
15	STRATEGI PENGELOLAAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI ERA 4.0 MENUJU ERA 5.0	265
	Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam di Era 4.0	266
	Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam di Era 4.0 Menuju Era 5.0.....	269
	Kesimpulan.....	273

KONSEP DASAR MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Dr. H. Saifuddin, M.Ag.

IAIN Syekh Nurjati Cirebon

Pendahuluan

Membahas konsep manajemen lembaga pendidikan Islam akan timbul beberapa asumsi pemahaman tentang penyelenggaraan lembaga pendidikan Islam itu sendiri (Umar & Ismail, 2018). Hal ini disebabkan lembaga pendidikan mempunyai karakteristik tersendiri sesuai dengan *core value* yang dikembangkannya. Nilai-nilai inti yang menjadi ajaran Islam inilah yang akan mewarnai proses pengelolaan dan penyelenggaraan pendidikan Islam (Rubaidi, 2020). Perilaku manajerial dalam mengelola lembaga pendidikan Islam harus senantiasa didasarkan pada ajaran-ajaran Islam yang bersumber dari Al-Quran dan Al-Hadis serta praktik-praktik keteladanan yang diberikan oleh para ulama dan pemimpin Islam (Liriwati et al., 2021).

Perkembangan lembaga pendidikan Islam yang begitu pesat secara kuantitatif (Juharmen, 2020), sayangnya tidak dibarengi masifnya kekuatan pengelolaan. Ini memunculkan kesan dari kalangan pengamat, termasuk Zuhri (1994) yang menilai bahwa perkembangan lembaga pendidikan Islam yang mencapai ribuan itu hanya terbatas pada jumlah diatas kertas (Baharuddin, 2012). Artinya pengelolaan lembaga pendidikan Islam tersebut sesungguhnya dibawah kendali orang-orang tertentu, bukan oleh dan atas nama lembaga pendidikan Islam itu

sendiri. Karena itu, dalam persoalan selanjutnya berakibat pada sistem pengelolaannya yang sepenuhnya menjadi tanggung jawab pendiri karena sudah menjadi hak milik baik secara pribadi maupun atas nama yayasan yang didirikan oleh sang pemilik. Karena itu dalam kenyataannya lembaga pendidikan Islam tidak bisa secara leluasa melakukan pengelolaan sebagaimana organisasi seperti Muhammadiyah (Suprayogo, 2016).

Dalam kenyataannya sekarang ini, lembaga pendidikan Islam masih sulit dalam menerjemahkan kewenangan otonom yang diembannya (Riyadi, 2018). Sebab dengan sistem pengelolaan seperti itu, tentu saja akan memepersulit tugas lembaga pendidikan Islam dalam melakukan pembaharuan organisasi (Sanaky, 2008). Kebijakan-kebijakan yang dikeluarkan bisa jadi tidak diindahkan oleh pengelola apabila mengarah pada intervensi atau pengurangan hak-hak pengelolaan dari para pendiri atau pengurus yayasan (Suparji, 2015).

Pengertian Lembaga Pendidikan Islam

Dalam kamus besar bahasa Indonesia, pengertian lembaga ialah badan (organisasi) yang tujuannya melakukan sebuah penyelidikan keilmuan atau melakukan suatu usaha (Putri, 2019). Menurut ensiklopedi Indonesia, lembaga pendidikan yaitu suatu wadah pendidikan yang dikelola demi mencapai hasil pendidikan yang diinginkan. Badan pendidikan sesungguhnya termasuk pula dalam alat-alat pendidikan, jadi badan/lembaga pendidikan yaitu organisasi atau kelompok manusia yang karena sesuatu dan lain hal memikul tanggung jawab atas terlaksananya pendidikan agar proses pendidikan dapat berjalan dengan wajar (Hendropuspito, 1988).

Secara terminologi, lembaga pendidikan Islam adalah suatu wadah, atau tempat berlangsungnya proses pendidikan Islam, lembaga pendidikan itu mengandung konkrit berupa sarana dan prasarana dan juga pengertian yang abstrak, dengan adanya norma-norma dan peraturan-peraturan tertentu, serta penanggung jawab pendidikan itu sendiri (Tarbiyah, 2016).

Klasifikasi Manajemen Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam

Secara umum, ada beberapa hal yang menjadi substansi manajemen pengembangan lembaga pendidikan Islam, yaitu manajemen kurikulum dan manajemen personalia, manajemen peserta didik, manajemen administrasi sekolah/madrasah, manajemen sarana dan prasarana, manajemen keuangan atau pembiayaan, serta manajemen partisipasi masyarakat (Sulfemi, 2019). Adapun uraian lebih lanjut dijabarkan sebagai berikut:

1. Manajemen Kurikulum dan Pembelajaran

Manajemen kurikulum dan pembelajaran adalah salah satu bidang manajemen pendidikan yang sangat penting. Hal ini disebabkan bahwa seluruh aspek kegiatan dari substansi pengelolaan pendidikan sesungguhnya bermuara pada pencapaian manajemen bidang kurikulum ini (Syafaruddin & Amiruddin, 2017). Manajemen personalia, manajemen peserta didik, manajemen administrasi sekolah/madrasah, manajemen sarana dan prasarana, manajemen keuangan atau pembiayaan, serta manajemen partisipasi masyarakat, sesungguhnya dilakukan dalam rangka mencapai kegiatan manajemen kurikulum dan pembelajaran ini. Itulah sebabnya, masyarakat pendidikan harus memahami dengan benar apa yang dimaksud dengan kurikulum. Pemahaman yang benar tentang konsep ini akan memberikan pengaruh positif bagi tinggi rendahnya daya dukung mereka terhadap kegiatan pendidikan (Amka, 2021).

Dalam pengertian konvensional, kurikulum sering dimaknai sebagai seperangkat mata pelajaran yang harus ditempuh atau diterima peserta didik untuk memperoleh ijazah (Kurniasih, 2021). Pandangan demikian berimplikasi pada kegiatan pembelajaran berorientasi untuk penuntasan materi, sehingga kompetensi lulusan yang dihasilkan hanya berbekal kecakapan kognitif belaka. Implikasi selain itu, kegiatan belajar-mengajar sering berpusat pada guru,

sehingga keterlibatan aktif peserta didik menjadi terbengkalai (Subki, 2017).

Sedangkan Saylor dan Alexander mengatakan “*the curriculum is the sum total of the school’s effort to influence learning whether in the classroom, on the playground or out school.*” Dari situ dapat dipahami bahwa semua usaha sekolah/madrasah untuk mempengaruhi peserta didik dapat belajar dinamakan kurikulum (Taufik & Firdaus, 2021).

Paparan kurikulum dari Tim Pakar Manajemen Universitas Negeri Malang (2003). Suryobroto (2004) maupun Oemar Hamalik (2006 dan 2007) ini setidaknya memunculkan tiga macam gambaran kurikulum, yaitu:

a. *Separated Subject Curriculum*

Kurikulum ini hanya menyajikan bahan pelajaran dalam berbagai macam mata pelajaran (*subjects*) yang terpisah-pisah satu sama lain, seakan-akan ada batas dan dikotomis antara mata pelajaran yang satu dengan mata pelajaran yang lain antara kelas satu dengan kelas yang lain. Dalam kondisi demikian, maka sulit bagi peserta didik untuk mempunyai pemahaman yang komprehensif terhadap sebuah disiplin pengetahuan tertentu.

b. *Correlated Curriculum*

Kurikulum jenis ini menghendaki agar mata pelajaran satu dengan yang lain ada hubungan atau bersangkut paut (*correlated*), meskipun batas-batas yang satu dengan yang lain masih dipertahankan.

c. *Integrated Curriculum*

Kurikulum ini diorganisasikan dalam bentuk unit-unit tanpa adanya mata pelajaran atau bidang studi. Pembelajaran dilakukan dengan *unit teaching* dan materinya menggunakan *unit lesson*. Dalam pelaksanaan *integrated curriculum* segala bentuk yang dipelajari peserta didik merupakan

inti yang berkaitan erat dengan kehidupannya, bukan fakta yang terlepas satu sama lain dari konteks yang sebenarnya dalam kehidupannya.

Dari penjelasan teoritis itu, bahwa yang dimaksud dengan manajemen kurikulum dan pembelajaran adalah usaha sistematis yang dilakukan pihak sekolah/madrasah dalam merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan dan mengawasi kegiatan pelaksanaan kurikulum dan pembelajaran sebagai strategi yang dilakukan sekolah/madrasah dalam mengadaptasi proses pewarisan kultur (budaya), baik yang terjadi di dalam, maupun diluar sekolah/madrasah dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Ruang lingkup studi tentang manajemen pengembangan kurikulum menurut Hamalik, meliputi beberapa hal, yakni: manajemen perencanaan dan pengembangan kurikulum, manajemen pelaksanaan kurikulum, supervisi pelaksanaan kurikulum, pemantauan dan penilaian kurikulum, perbaikan kurikulum, desentralisasi pengembangan kurikulum dan masalah ketenagaan (Ahyar, 2018).

Dalam konteks manajemen kurikulum dan pembelajaran pada tingkat lembaga pendidikan (sekolah/madrasah), tugas seorang kepala sekolah/madrasah sebagai *leader* dan *administrator* dalam melakukan manajemen kurikulum dan pembelajaran dapat dibagi menjadi dua kelompok besar, yaitu (1) tugas kepala sekolah/madrasah sebagai pimpinan suatu pendidikan dalam mengelola kegiatan belajar mengajar (KBM), dan (2) tugas kepala sekolah/madrasah sebagai pimpinan satuan pendidikan dalam mengarahkan guru-guru dalam menyusun kegiatan mengajar (Sulfemi, 2019).

2. Manajemen Personalialia

Dalam lembaga pendidikan, personalialia (sumber daya manusia) terlebih kepala sekolah/madrasah memiliki peran vital (Azhari & Sukrisna, 2017). Sebagai puncak

pimpinan tertinggi dan pntanggung jawab pelaksanaan otonomi pendidikan di tingkat sekolah/madrasah, ia memiliki peran sentral dalam pengelolaan personalia (Hasbullah, 2007). Beberapa prinsip dasar manajemen personalia, yang harus dijadikan pedoman kepala sekolah/madrasah adalah:

- a. Dalam mengembangkan sekolah/madrasah, sumber daya manusia adalah komponen paling berharga;
- b. Sumber daya manusia akan berperan secara optimal, jika dikelola dengan baik, sehingga mendukung tercapainya tujuan institusi.
- c. Kultur, dan suasana organisasi sekolah/madrasah, serta perilaku manajerialnya sangat berpengaruh pada tujuan pengembangan sekolah/madrasah.
- d. Manajemen personalia di sekolah/madrasah pada prinsipnya mengupayakan agar setiap warga (guru, staf administrasi, peserta didik, orang tua, dan *stakeholders*) dapat bekerja sama dan saling mendukung untuk mencapai tujuan sekolah/madrasah (Hasbullah, 2007).

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah teknik atau prosedur yang berhubungan dengan pengelolaan SDM di dalam suatu organisasi. Pengelolaan dan pendayagunaan personalia sekolah/madrasah (SDM), baik tenaga edukatif maupun tenaga administratis secara efektif dan efisien banyak tergantung pada kemampuan kepala sekolah/madrasah baik sebagai manajer dan pemimpin pada lembaga pendidikan tersebut (Gomes & Cardoso, 2006). Manajemen sumber daya manusia, secara garis besar memiliki fungsi dan aktifitas pokok yang diterapkan oleh segenap organisasi atau lembaga pendidikan, antara lain:

- a. Perencanaan kebutuhan sumber daya manusia
- b. Pengadaan staf atau sumber daya manusia

- c. Penilaian dan kompensasi
- d. Pelatihan dan pengembangan
- e. Penciptaan dan pembinaan hubungan kerja yang efektif (Ahmad, 2022).

3. Manajemen Peserta Didik

Suryobroto memberi batasan definisi manajemen peserta didik, sebagai berikut: Manajemen peserta didik menunjuk pada pekerjaan-pekerjaan atau kegiatan-kegiatan pencatatan murid, semenjak dari proses penerimaan sampai saat murid meninggalkan sekolah/madrasah itu (Rifa'i, 2018).

Dari penjelasan diatas, dapat dipahami bahwa manajemen peserta didik adalah upaya penataan peserta didik, mulai dari masuk sampai dengan mereka lulus sekolah/madrasah, dengan cara memberikan layanan sebaik mungkin kepada peserta didik. Tujuannya adalah mengatur kegiatan-kegiatan peserta didik agar menunjang proses pembelajaran, sehingga dapat berjalan lancar, tertib, dan teratur, serta dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan yang ditetapkan.

Tujuan manajemen peserta didik adalah mengatur kegiatan-kegiatan peserta didik agar kegiatan tersebut menunjang proses pembelajaran, sehingga dapat berjalan lancar, tertib dan teratur serta dapat memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan yang ditetapkan. Sedangkan fungsi manajemen peserta didik (PMD) adalah sebagai wahana bagi peserta didik untuk mengembangkan diri seoptimal mungkin, baik dari segi individualitas, sosial, aspirasi, kebutuhan atau potensi lainnya (Al Syaifullah et al., 2021).

Adapun prinsip-prinsip manajemen peserta didik, antara lain (a) manajemen kesiswaan merupakan bagian dari keseluruhan manajemen sekolah/madrasah, (b) kegiatan manajemen peserta didik harus mengemban misi pendidikan, (c) manajemen peserta didik diupayakan mendorong dan memacu kemandirian peserta didik, (d) kegiatan

manajemen peserta didik harus dipandang sebagai upaya pengaturan terhadap pembimbingan peserta didik, (e) kegiatan manajemen peserta didik bersifat fungsional bagi kehidupan peserta didik di sekolah/madrasah, terlebih di masa depan. Oleh karena itu, guru dan kepala sekolah/madrasah harus memiliki tanggung jawab penuh membawa peserta didik ke arah yang diidamkan oleh masyarakat sesuai dengan kodrat dan karakteristiknya masing-masing(Mohamad Muspawi, 2020).

4. Manajemen Administrasi Sekolah

Administrasi dalam perspektif manajemen, dipandang mempunyai peran penting sebagai “*prevoyange*” atau kemampuan melihat masa depan. Hal ini berarti administrasi dinilai mampu melihat keadaan masa yang akan datang dan mempunyai kesiapan untuk menghadapinya. Hal demikian pernah ditegaskan oleh Ali bin Abi Thalib, sebagaimana perkataannya berikut ini:

علموا أولادكم غير ما علمتم فإنهم خلقوا لزمان غير زمانكم

“Didiklah anak-anak kalian tidak seperti didikan kalian sendiri, oleh karena itu, mereka diciptakan untuk generasi zaman yang berbeda dengan generasi zaman yang kalian”. (Arifin, 1991: 114)

Dengan demikian, hakikat manajemen adalah merupakan suatu rangkaian tindakan yang bermaksud untuk mencapai hubungan kerja sama yang rasional dalam suatu sistem administrasi. Wujud dari hubungan administrasi dengan manajemen pendidikan tampak pada aktifitas kepala sekolah/madrasah sebagai pembuat kebijakan yang dibuatnya itu. Dilihat dari tata urutannya, aktifitas administrasi dioperasionalkan oleh manajemen yang digerakkan oleh kepemimpinan (*leadership*) (Iqbaltullah et al., 2021).

5. Manajemen Sarana dan Prasarana

Manajemen sarana dan prasarana adalah suatu kegiatan bagaimana mengatur dan mengelola sarana dan prasarana pendidikan secara efisien dan efektif dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan (Rahmiga, 2019). Manajemen sarana prasarana adalah “proses kerjasama pendayagunaan semua sarana dan prasarana pendidikan secara efektif dan efisien.”Pengadaan sarana dan prasarana bisa ditempuh dengan cara (a) pembelian dengan biaya dari pemerintah, (b) pembelian dengan biaya SPP, atau (c) bantuan dari masyarakat pengguna pendidikan(Hasnadi, 2022).

6. Manajemen Keuangan

Manajemen keuangan atau pembiayaan merupakan serangkaian kegiatan perencanaan, melaksanakan dan mengevaluasi serta mempertanggungjawabkan pengelolaan dana secara transparan kepada masyarakat dan pemerintah (Susilawaty et al., 2017). Dalam operasionalisasi pendidikan, masalah dana merupakan potensi yang sangat menentukan dan merupakan bagian yang tidak dipisahkan dari kajian manajemen pendidikan. Adapun yang dimaksud biaya (*cost*) adalah seluruh dana baik langsung maupun tidak langsung, diperoleh dari berbagai sumber (pemerintah, masyarakat dan orang tua) yang diperuntukkan bagi penyelenggaraan sekolah (Sagala, 2007).

Tujuan dari manajemen keuangan atau pembiayaan, selain menciptakan efisiensi keuangan atau pembiayaan, adalah tidakhanya menciptakan efisiensi keuangan disemua pos kebutuhan, juga sebagai bentuk pertanggungjawaban para pejabat tingkat sekolah/madrasah kepada masyarakat dan pemerintah (Fahrurrozi, 2016). Secara garis besar, pengeluaran dari suatu sekolah/madrasah dapat dibagi menjadi dua, yakni pembiayaan rutin dan pembiayaan pembangunan. Pembiayaan rutin adalah biaya yang harus dikeluarkan dari tahu ke tahun,

seperti gaji pegawai (guru dan non-guru), biaya operasional, biaya pemeliharaan gedung, fasilitas dan alat pengajaran. Sementara pembiayaan pembangunan, misalnya biaya pembelian atau pengembangan tanah, pembangunan gedung, perbaikan gedung, penambahan *furniture*, serta biaya pengeluaran lain untuk barang-barang yang tidak habis pakai (Langeningtias et al., 2021).

7. Manajemen Hubungan Masyarakat (Humas)

Humas merupakan fungsi manajemen yang diadakan untuk menilai dan menyimpulkan sikap-sikap publik, menyesuaikan *policy* dan prosedur instansi atau organisasi untuk mendapatkan pengertian dan dukungan masyarakat (Hasbullah, 2007). Kegiatan kehumasan di sekolah/madrasah, tidak hanya cukup menginformasikan fakta-fakta tertentu dari sekolah/madrasah, melainkan juga harus mengemukakan beberapa hal berikut:

- a. Melaporkan tentang pikiran-pikiran yang berkembang dalam masyarakat tentang masalah pendidikan.
- b. Membantu kepala sekolah/madrasah bagaimana usaha untuk memperoleh bantuan dan kerja sama.
- c. Menyusun rencana bagaimana cara-cara memperoleh bantuan (Elfridawati Mai Dhuhani, 2016).

Proses Manajemen Lembaga Pendidikan Islam

Proses manajemen yang bisa dilaksanakan dalam lembaga pendidikan Islam adalah *planning, organizing, actuating, controlling* (POAC):

1. Perencanaan Lembaga Pendidikan Islam

Perencanaan adalah langkah pertama yang harus diperhatikan oleh manajer dan para pengelola pendidikan Islam. Tanpa perencanaan yang baik, lembaga pendidikan Islam tidak akan maju dan berkualitas. Berkaitan dengan perencanaan ini, Allah memberikan arahan bahwa setiap orang yang beriman dan bertakwa hendaknya memerhatikan hari esok (Sugeng Kurniawan, 2015).

Perencanaan pendidikan yang ada di sekolah atau madrasah dapat dibuat oleh kepala sekolah/madrasah dalam meningkatkan mutu pendidikannya. Perencanaan yang dibuat harus berkaitan dengan (a) penentuan tujuan dan maksud-maksud organisasi, (b) prakiraan-prakiraan lingkungan dimana tujuan hendak dicapai, dan (c) penetapan pendekatan dalam kerangka tujuan dan maksud organisasi yang hendak dicapai (Wahyuni, 2015).

Perencanaan lembaga pendidikan Islam adalah proses pengambilan keputusan atas sejumlah alternatif mengenai sasaran dan cara-cara yang akan dilaksanakan oleh lembaga pendidikan Islam di masa yang akan datang guna mencapai tujuan yang dikehendaki serta pemantauan dan penilaiannya atas hasil pelaksanaannya yang dilakukan secara sistematis dan berkesinambungan. Berdasarkan proses tersebut terdapat tiga kegiatan yang harus dilaksanakan yaitu (a) menilai situasi dan kondisi saat ini, (b) merumuskan dan menetapkan situasi dan kondisi yang diinginkan (yang akan datang), dan (c) menentukan apa saja yang perlu dilakukan untuk mencapai keadaan yang diinginkan (Arifudin et al., 2021).

2. Pengorganisasian Lembaga Pendidikan Islam

Kegiatan menyusun berbagai elemen dalam sebuah lembaga pendidikan maupun instansi merupakan kegiatan manajemen yang secara khusus disebut sebagai pengorganisasian. Hal ini makin memperjelas bahwa diantara fungsi manajemen adalah menyusun dan membentuk berbagai unit untuk menjadi sebuah tim yang solid. Apabila terjadi kesatuan kekuatan dari berbagai hubungan kerja dari berbagai elemen sistem untuk mencapai tujuan dalam lembaga maupun organisasi, manajemen dianggap berhasil. Pengorganisasian dalam lembaga pendidikan Islam mempunyai posisi yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pendidikan di sekolah/madrasah. Proses pengorganisasian ini akan

menentukan sebuah *teamwork* yang baik (Suhendar, 2012).

3. Pelaksanaan (*Actuating*) dalam Lembaga Pendidikan Islam

Dalam pelaksanaan fungsi *actuating*, manajer berperan penting dalam menggerakkan seluruh civitas akademika di sekolah/madrasah agar mampu melaksanakan tugas, peran, dan tanggung jawabnya dengan baik dan disertai dengan motivasi tinggi (Kristiawan et al., 2017). Menggerakkan dan membangkitkan semangat merupakan salah satu dari asma Allah, yaitu *Al-Ba'ist* yang berarti membangkitkan. Kepala sekolah sebagai pemimpin pendidikan harus mampu membangkitkan semangat kerja para guru dan staf untuk meningkatkan mutu pendidikan di sekolah dan madrasah (Qomariyah & Irsyad, 2019)

4. Pengawasan Lembaga Pendidikan Islam

Pengawasan (*controlling*) atau juga disebut dengan pengendalian merupakan bagian akhir dari fungsi manajemen. Fungsi manajemen yang dikendalikan adalah perencanaan, pengorganisasian, penggerakan atau pelaksanaan, dan pengendalian itu sendiri. Proses pengawasan paling sedikit terdiri dari lima tahap, yaitu: (1) penetapan standar pelaksanaan (perencanaan), (2) penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan, (3) pengukuran pelaksanaan kegiatan nyata, (4) perbandingan pelaksanaan kegiatan dengan standar dan penganalisisan penyimpangan-penyimpangan, dan (5) pengembangan tindakan koreksi bila perlu (Barat, 2020).

Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam

Berdasarkan orientasi pendidikan Islam tersebut yang tampaknya berdimensi ganda, lembaga pendidikan Islam dalam semua bentuknya (pesantren, madrasah, sekolah, serta perguruan tinggi) harus dikelola dengan strategi tertentu yang mampu menyehatkan keberadaan lembaga-lembaga tersebut, bahkan dapat mengantarkan pada kemajuan yang signifikan (Haningsih, 2008).

Namun, strategi yang dipilih harus mempertimbangkan berbagai kondisi yang dirasakan lembaga pendidikan Islam itu, sehingga menjadi strategi yang fungsional. Suatu strategi yang benar-benar mampu menyelesaikan masalah-masalah yang sedang dihadapi sehingga ia dapat berfungsi layaknya resep yang mujarab dalam mengatasi berbagai masalah. Strategi semacam itu harus berbentuk langkah-langkah operasional yang dapat dipraktikkan dengan suatu mekanisme tertentu yang memberikan jalan keluar (Liriwati et al., 2021).

Sebelum sampai pada strategi yang detail, perlu ada perhatian tertentu pada skala prioritas guna memantapkan langkah dalam mengelola lembaga pendidikan Islam. H.A.R Tilaar menyarankan bahwa pengelolaan pendidikan Islam sebaiknya meliputi empat langkah bidang prioritas berikut ini:

1. Peningkatan kualitas,
2. Pengembangan inovasi dan kreativitas
3. Membangun jaringan kerja sama (*networking*), dan
4. Pelaksanaan otonomi daerah (Hidayati, 2016).

Oleh karena itu, persoalan mutu atau kualitas merupakan permasalahan yang sangat rumit. Karena, banyaknya komponen penyangga yang harus dibenahi terlebih dulu, yang nantinya akan dapat mengantarkan terwujudnya mutu pendidikan Islam sebagaimana yang menjadi harapan kita bersama. Jika komponen-komponen penyangga itu tidak diperbaiki, mutu pendidikan Islam tersebut tidak akan terealisasi meskipun semua orang mengharapkan. Dan, perbaikan terhadap komponen-komponen itu membutuhkan pengaturan dan pengelolaan yang benar dalam hal pendanaan, strategi, kesadaran bersama, perubahan system, kesempatan, dan sebagainya. Untuk mewujudkan kualitas tersebut, sedari awal pendidikan Islam harus mempunyai misi yang bersifat teoretis dan aplikatif. Maka, pendidikan Islam harus mampu: 1) Membebaskan akal peserta didik dari semua

kekangan dan belenggu; 2) Membangkitkan indra dan perasaan peserta didik sebagai pintu untuk berpikir; dan 3) Membekali berbagai macam ilmu pengetahuan yang dapat membersihkan akal dan meninggikan derajat peserta didik.

Daftar Pustaka

- Ahmad. (2022). *Manajemen SDM: Pengertian, Fungsi, Tujuan, Manfaat dan Ruang Lingkup*. Gramedia.Com. <https://www.gramedia.com/literasi/manajemen-sdm/>
- Ahyar. (2018). Desain Inovasi Manajemen Pembelajaran. In M. Thohri (Ed.), *Sanabil*. Sanabil.
- Al Syaifullah, S., Ulfah Nasution, N., & Sofiah Sinaga, N. (2021). Relevansi Manajemen Kesiswaan Guna Menopang Kelembagaan Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(8). <https://doi.org/10.36418/japendi.v2i8.254>
- Amka. (2021). *Buku Ajar Manajemen dan Administrasi Sekolah*. Nizamia Learning Center.
- Arifudin, M., Sholeha, F. Z., & Umami, L. F. (2021). Planning (Perencanaan) Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *MA'ALIM: Jurnal Pendidikan Islam*. <https://doi.org/10.21154/maalim.v2i2.3720>
- Azhari, R., & Sukrisna, C. (2017). Hakekat dan Kedudukan MSDM dalam Organisasi/Institusi Pendidikan Islam. *Educan: Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2). <https://doi.org/10.21111/educan.v1i2.1437>
- Baharuddin. (2012). *Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam: Menuju Pengelolaan Profesional dan Kompetitif*. UIN Maliki Press.
- Barat, I. P. S. (2020). *Pengertian Pengawasan dan Jenis Pengawasan (Part 1)*. Inspektorat.Sulbarprov.Go.Id. <https://inspektorat.sulbarprov.go.id/v2/portfolio/fungsi-pengawasan-dalam-manajemen-controlling-dan-jenisnya/>
- Elfridawati Mai Dhuhani. (2016). Manajemen Humas dalam Meningkatkan Mutu Madrasah Studi Kasus di Madrasah Terpadu (MIT) As-Salam Ambon. *Jurnal Altizam*, 1(1).
- Fahrurrozi, F. (2016). MANAJEMEN KEUANGAN MADRASAH. *Jurnal Pendidikan Islam*, 27(2). <https://doi.org/10.15575/jpi.v27i2.508>
- Gomes, F., & Cardoso. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.

- Haningsih, S. (2008). Peran Strategis Pesantren, Madrasah dan Sekolah Islam di Indonesia. *El-Tarbawi*, 1(1). <https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol1.iss1.art3>
- Hasbullah. (2007). Otonomi Pendidikan. *Jurnal Potensia*, 14(1), 25–26.
- Hasnadi. (2022). Manajemen Sarana Dan Prasarana Pendidikan. *Bidayah: Studi Ilmu-Ilmu Keislaman*, 12(2), 153–164. <https://doi.org/10.47498/bidayah.v12i2.728>
- Hendropuspito. (1988). *Sosiologi Agama*. Kanisius.
- Hidayati, N. (2016). Konsep Pendidikan Islam Berwawasan Multikulturalisme Perspektif H.A.R. Tilaar. *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*, 4(1). <https://doi.org/10.15642/pai.2016.4.1.44-67>
- Iqbaltullah, I., Sofyan, M., & Kurnia Az-Zahra, S. (2021). Meninjau Manajemen Pendidikan Islam Secara Deskriptif Guna Mewujudkan Pendidikan Berkemajuan. *Jurnal Pendidikan Indonesia*. <https://doi.org/10.36418/japendi.v2i8.262>
- Juharmen, J. (2020). Globalisasi dan Pendidikan Islam Tradisional di Minangkabau. *Sukma: Jurnal Pendidikan*, 4(1). <https://doi.org/10.32533/04103.2020>
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Rena Lestari. (2017). Manajemen Pendidikan. *Deepublish*.
- Kurniasih, W. (2021). *Pengertian Kurikulum dan Fungsinya dalam Dunia Pendidikan*. Gramedia.Com. <https://www.gramedia.com/literasi/pengertian-kurikulum-dan-fungsinya/>
- Langeningtias, U., Musyaffa' Putra, A., & Nurwachidah, U. (2021). Manajemen Pendidikan Berbasis Madrasah. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 2(7). <https://doi.org/10.36418/japendi.v2i7.236>
- Liriwati, F. Y., Armizi, A., & Yani, M. (2021). Manajemen Kultur Lembaga Pendidikan Islam. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 7(2). <https://doi.org/10.37905/aksara.7.2.747-756.2021>

- Mohamad Muspawi. (2020). Memahami Konsep Dasar Manajemen Peserta Didik. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(3).
- Putri, A. S. (2019). *Pengertian Lembaga Sosial*. Kompas.Com.
[https://www.kompas.com/skola/read/2019/12/16/180000669/pengertian-lembaga-sosial?page=all#:~:text=Lembaga adalah badan \(organisasi\) yang,suatu kerangka nilai yang relevan.&text=Dalam KBBI%2C institusi adalah lembaga atau pranata.](https://www.kompas.com/skola/read/2019/12/16/180000669/pengertian-lembaga-sosial?page=all#:~:text=Lembaga adalah badan (organisasi) yang,suatu kerangka nilai yang relevan.&text=Dalam KBBI%2C institusi adalah lembaga atau pranata.)
- Qomariyah, N., & Irsyad, M. (2019). *Agar Anak "Zaman Now" Bisa Hafal Alquran*. Semesta Hikmah Publishing.
- Rahmiga, S. (2019). Kurangnya Sarana Dan Prasarana Belajar Di Sekolah. *Teknologi Pendidikan*, 4(2).
- Rifa'i, M. (2018). *Manajemen Peserta Didik: Pengelolaan Peserta Didik untuk Efektivitas Pembelajaran*. CV. Widya Puspita.
- Riyadi, A. A. (2018). Diskursus Model Kebijakan Pendidikan Islam Era Otonomi. *Sumbula*, 3(1).
- Rubaidi, R. (2020). Pengarusutamaan Nilai-nilai Sufisme dalam Pendidikan Islam Indonesia Kontemporer. *Jurnal Pendidikan Agama Islam (Journal of Islamic Education Studies)*, 8(1).
<https://doi.org/10.15642/jpai.2020.8.1.21-38>
- Sagala, S. (2007). *Konsep dan Makna Pembelajaran*. Alfabeta.
- Sanaky, H. A. H. (2008). Permasalahan dan Penataan Pendidikan Islam Menuju Pendidikan yang Bermutu. *El-Tarbawi*, 1(1).
<https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol1.iss1.art7>
- Subki, S. (2017). Pelatihan manajemen taman pendidikan Al-Qur'an Nurul Hidayah Getap Barat Kelurahan Cakranegara Selatan Kec. Cakranegara Kota Mataram. *Transformasi: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 13(2).
<https://doi.org/10.20414/transformasi.v13i2.2199>

- Sugeng Kurniawan. (2015). Konsep Manajemen Pendidikan Islam: Perspektif Al-Qur ' an dan Al-Hadits (Studi tentang Perencanaan). *Nur El-Islam*, 2(2).
- Suhendar, E. (2012). *Pengorganisasian (Organizing) dalam Manajemen Pendidikan*. Zuhemedia. <http://www.zuhemedia.com/2012/11/pengorganisasian-organizing-dalam.html>
- Sulfemi, W. B. (2019). Manajemen Kurikulum Di Sekolah. *Modul*.
- Suparji. (2015). *Transformasi Badan Hukum Di Indonesia*. UAI Press.
- Suprayogo, I. (2016). *Berbagai Problem Lembaga Pendidikan Islam*. UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. <https://uin-malang.ac.id/r/160701/berbagai-problem-lembaga-pendidikan-islam.html>
- Susilawaty, Harun, C. Z., & Khairuddin. (2017). Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Pengelolaan Pembiayaan Sekolah Di SD Negeri 4 Kota Banda Aceh. *Jurnal Administrasi Pendidikan Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 1(2).
- Syafaruddin, & Amiruddin. (2017). *Manajemen Kurikulum*. Perdana Publishing.
- Tarbiyah, H. (2016). *Sejarah Pendidikan Islam*. Pmb.Umm.Ac.Id. <https://pmb.umm.ac.id/id/berita-ilmiah/sejarah-pendidikan-islam.html>
- Taufik, M., & Firdaus, E. (2021). Saylor, Alexander and Lewis's Curriculum Development Model for Islamic Education in Schools. *Jurnal Kajian Peradaban Islam*, 4(2). <https://doi.org/10.47076/jkpi.v4i2.77>
- Umar, M., & Ismail, F. (2018). Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Tinjauan Konsep Mutu Edward Deming dan Joseph Juran). *Jurnal Ilmiah Iqra'*, 11(2). <https://doi.org/10.30984/jii.v11i2.581>
- Wahyuni, L. T. (2015). *Perencanaan Strategik Madrasah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*. UIN Malang.

Profil Penulis



Dr. H. Saifuddin, M.Ag.

Merupakan doktor dalam bidang Pengkajian Islam yang menyelesaikan studi S1, S2, dan S3 di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta dengan konsentrasi kajian berbeda. Strata 1 dalam bidang Syariah peradilan agama, dan S2 dalam bidang Bahasa Arab. Mendalami agama di pesantren salaf Darud Dakwah wallrsyad Mangkoso, Sulawesi Selatan. Saat ini, beliau merupakan dosen tetap di Perguruan Tinggi Ilmu Al-Quran (PTIQ) Jakarta, dan Trainer Metode Mumtaz. Aktif mengisikajian di berbagai masjid seperti Istiqlal Jakarta, Masjid At-Tin TMII, Masjid Bani Umar Bintaro, Masjid Al-Fajardan Al-Kahfi Pamulang. Karya beliau dalam bidang Bahasa Arab di antaranya Metode Mumtaz; Cara Cepat dan Mudah Membaca Kitab Kuning.

Email Penulis: saifuddin@syekh Nurjati.ac.id

FUNGSI MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Drs. H. Sa'ronih Amin, M.M.

SMP/SMK Karya Putra Bangsa

Pengertian Manajemen Lembaga

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengelola, menata, mengurus, atau mengendalikan. Sehingga dapat diterjemahkan menjadi perencana, pengelola, penata, pengaturan atau pengontrol. Seseorang yang diberi tugas untuk memimpin suatu lembaga dalam penyelenggaraan pendidikan Islam (sekolah/madrasah). Harus senantiasa berpedoman pada “*to manage*” serta meningkatkan kemampuan, pengabdian dan kreativitasnya agar dapat melaksanakan tugasnya secara profesional.

Ketua Lembaga sebagai manajer/pimpinan merupakan sumber daya yang paling utama serta sebagai titik sentral aktivitas yang terjadi di dalam lembaga tersebut. Manajer dalam menjalankan manajemen akan sangat menentukan apakah tercapai atau tidak tujuan yang diinginkan. Sebagaimana telah dibahas terdahulu bahwa manajemen berasal dari bahasa Inggris yang merupakan terjemahan langsung dari kata *management* yang berarti pengelolaan, ketatalaksanaan, atau tata pimpinan. Sementara dalam kamus Inggris Indonesia karangan John M. Echols dan Hasan Shadily (1995: 372) *management* berasal dari akar kata *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola, dan memperlakukan.

Terkait hal tersebut berbicara tentang fungsi manajemen pendidikan Islam tidaklah bisa terlepas dari fungsi manajemen secara umum. Henry Fayol seorang industriawan Prancis mengatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen itu adalah merancang, mengorganisasikan, memerintah, mengkoordinasi, dan mengendalikan. Gagasan Fayol itu kemudian berkembang dan terus berlangsung hingga sekarang.

Dalam manajemen pendidikan Islam pada hakikat manajemen adalah tadbir (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata dabbara (mengatur) yang banyak terdapat dalam Al Qur'an seperti firman Allah SWT:

يُدَبِّرُ الْأُمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ
فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

“Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu” (QS. As-Sajdah ayat 5).

Ayat di atas dapat dipahami bahwa Allah Swt adalah pengatur alam semesta. Keteraturan alam raya tersebut merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini. Manusia sebagai makhluk sempurna diciptakan Allah Swt dan dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka manusia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah mengatur alam ini.

Terkait hal di atas maka manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari beberapa langkah antara lain: merencanakan, mengorganisir, menggerakkan dan mengendalikan aktivitas dilakukan agar tercapai sasaran yang telah ditentukan. Dalam hal ini sumber daya manusia sangat diperlukan. Oleh karena itu. Manajer sebagai orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sangat berpengaruh terhadap tercapainya tujuan.

Dalam melakukan aktivitas kegiatan seorang manajer hendaknya membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dan menganalisa kondisi terkini dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang akan dicapai. Dengan melakukan tindakan-tindakan antara lain:

1. merumuskan masalah yang akan direncanakan
2. perencanaan harus didasarkan pada informasi data dan fakta
3. menetapkan beberapa alternatif dan premisnya
4. membuat keputusan apa yang menjadi rencana.

Sementara itu Robbin dan Coulter (2007:9) mengatakan bahwa fungsi dasar manajemen yang paling penting adalah merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan. Hal ini Senada dengan Mahdi bin Ibrahim (1997:61) menyatakan bahwa fungsi manajemen atau tugas kepemimpinan dalam pelaksanaannya meliputi berbagai hal, yaitu: Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.

Untuk mempermudah pembahasan mengenai fungsi manajemen pendidikan Islam, maka dalam bahasan ini akan menguraikan fungsi manajemen pendidikan Islam sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Robbin dan Coulter yang pendapatnya senada dengan Mahdi bin Ibrahim yaitu:

- a. Perencanaan (*Planning*)
- b. Pengorganisasian (*Organizing*)
- c. Pengarahan/kepemimpinan (*Actuating*) dan,
- d. Pengawasan (*Controlling*)

Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah sebuah proses perdana ketika hendak melakukan pekerjaan baik dalam bentuk pemikiran maupun kerangka kerja agar tujuan yang hendak dicapai mendapatkan hasil yang optimal. Demikian pula halnya dalam pendidikan Islam perencanaan harus dijadikan langkah pertama yang

benar-benar diperhatikan oleh para manajer dan para pengelola pendidikan Islam. Sebab perencanaan merupakan bagian penting dari sebuah kesuksesan, kesalahan dalam menentukan perencanaan pendidikan Islam akan berakibat sangat fatal bagi keberlangsungan pendidikan Islam. Bahkan Allah memberikan arahan kepada setiap orang yang beriman untuk mendesain sebuah rencana apa yang akan dilakukan dikemudian hari, sebagaimana Firman-Nya dalam Al Qur'an Surat Al Hasyr: 18 yang berbunyi:

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

“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Ketika menyusun sebuah perencanaan dalam pendidikan Islam tidaklah dilakukan hanya untuk mencapai tujuan dunia semata, tapi harus jauh lebih dari itu melampaui batas-batas target kehidupan duniawi. Arahkanlah perencanaan itu juga untuk mencapai target kebahagiaan dunia dan akhirat, sehingga kedua-duanya bisa dicapai secara seimbang.

Mahdi bin Ibrahim (1997:63) mengemukakan bahwa ada lima perkara penting untuk diperhatikan demi keberhasilan sebuah perencanaan, yaitu:

1. Ketelitian dan kejelasan dalam membentuk tujuan
2. Ketepatan waktu dengan tujuan yang hendak dicapai
3. Keterkaitan antara fase-fase operasional rencana dengan penanggung jawab operasional, agar mereka mengetahui fase-fase tersebut dengan tujuan yang hendak dicapai

4. Perhatian terhadap aspek-aspek amaliah ditinjau dari sisi penerimaan masyarakat, mempertimbangkan perencanaan, kesesuaian perencanaan dengan tim yang bertanggung jawab terhadap operasionalnya atau dengan mitra kerjanya, kemungkinan-kemungkinan yang bisa dicapai, dan kesiapan perencanaan melakukan evaluasi secara terus menerus dalam merealisasikan tujuan.
5. Kemampuan organisatoris penanggung jawab operasional.

Sementara itu menurut Ramayulis (2008:271) mengatakan bahwa dalam Manajemen pendidikan Islam perencanaan itu meliputi:

- a. Penentuan prioritas agar pelaksanaan pendidikan berjalan efektif, prioritas kebutuhan agar melibatkan seluruh komponen yang terlibat dalam proses pendidikan, masyarakat dan bahkan murid.
- b. Penetapan tujuan sebagai garis pengarah dan sebagai evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil pendidikan
- c. Formulasi prosedur sebagai tahap-tahap rencana tindakan.
- d. Penyerahan tanggung jawab kepada individu dan kelompok-kelompok kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dalam Manajemen dan termasuk Manajemen Pendidikan Islam perencanaan merupakan kunci utama untuk menentukan aktivitas proses berikutnya. Tanpa perencanaan yang matang aktivitas tidak akan berjalan dengan baik bahkan mungkin bisa mendatangkan kegagalan. Buatlah perencanaan yang matang agar tujuan yang diinginkan tercapai, dan dapat menemui kesuksesan maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, jelas bahwa Manajemen merupakan suatu proses yang terdiri dari berbagai tindakan mulai dari perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengendalian serta pengawasan

yang dilakukan sesuai kaidah-kaidah yang berlaku untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya baik sumber daya manusia maupun sumber daya lainnya.

Oleh karena itu seorang pimpinan lembaga (manajer) adalah orang yang melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sehingga tujuan dapat dicapai. Dengan sebab itulah seorang manajer mutlak perlu melakukan fungsi *planning*/perencanaan dalam kepemimpinannya karena:

- a) Harus mengetahui dan memahami dengan jelas visi-misi dan tujuan yang ingin di capainya
- b) Harus merencanakan semua fungsi manajemen lainnya
- c) Harus mengarahkan semua aktivitas dan meningkatkan daya guna serta hasil guna semua unsur manajemen dalam proses mencapai tujuan.
- d) Harus mempunyai pedoman/mengenai langkah-langkah tindakan yang harus dilakukan
- e) Harus mengetahui apakah pelaksanaan sesuai dengan rencana.

Menurut Terry (1993) *planning* adalah memilih dan menghubungkan fakta dan membuat serta menggunakan asumsi-asumsi mengenai masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang di inginkan.

Syarat-syarat perencanaan adalah:

- a) Merumuskan masalah yang akan direncanakan
- b) Perencanaan harus didasarkan pada informasi data dan fakta
- c) Menetapkan beberapa alternatif dan premisnya
- d) Membuat keputusan apa yang menjadi rencana.

Fungsi Pengorganisasian (*Organizing*)

Ajaran Islam senantiasa mendorong para pemeluknya untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisir dengan rapi, sebab bisa saja disuatu kebenaran yang tidak terorganisir dengan rapi akan dengan mudah bisa diluluh lantahkan oleh kebathilan yang tersusun rapi. Pengorganisasian dalam al-Qur'an dapat dijumpai pada beberapa ayat, diantaranya sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَتْهُمْ
بُيُوتًا مَرصُوصًا

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh (Ash Shof: ayat 4)”

Ayat ini menerangkan tentang keteraturan, supaya keteraturan itu terjadi maka perlu pengorganisasian, yang merupakan bagian dari kegiatan dasar demikian juga dalam manajemen, pengorganisasian dilaksanakan untuk mengatur seluruh sumber-sumber yang dibutuhkan termasuk unsu rmanusia, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan sukses.

Organisasi dalam pandangan Islam bukan semata-mata wadah, melainkan lebih menekankan pada bagaimana sebuah pekerjaan dilakukan secara rapi. Organisasi lebih menekankan pada pengaturan mekanisme kerja. Dalam sebuah organisas itu tentu ada pemimpin dan bawahan yang harus terjadi koordinasi yang baik dan tidak boleh terjadi penyalahgunaan wewenang.

وَاطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا
وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ ۖ وَاصْبِرُوا ۚ إِنَّ اللَّهَ مَعَ
الصَّابِرِينَ

“Dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar (Qs. Al-Anfal: 46)”

Sebagai bagian dari manajemen, pengorganisasian merupakan rangkaian proses yang dinamis dan kontekstual serta komponen utama dari manajemen dengan tujuan untuk menata seluruh sumber daya yang dibutuhkan termasuk unsur manusia, sehingga sebuah pekerjaan dapat berlangsung secara sistematis, terukur dan mencapai target. Dalam pengorganisasian, dibutuhkan kepemimpinan yang mampu menghubungkan berbagai potensi dalam organisasi agar berfungsi efektif.

Sementara itu Ramayulis (2008:272) menyatakan bahwa pengorganisasian dalam pendidikan Islam adalah proses penentuan struktur, aktivitas, interkasi, koordinasi, desain struktur, wewenang, tugas secara ransparan, dan jelas. Dalam lembaga pendidikan Islam, baik yang bersifat individual, kelompok, maupun kelembagaan.

Sebuah organisasi dalam manajemen pendidikan Islam akan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan jika konsisten dengan prinsip-prinsip yang mendesain perjalanan organisasi yaitu Kebebasan, keadilan, dan musyawarah. Jika kesemua prinsip ini dapat diaplikasikan secara konsisten dalam proses pengelolaan lembaga pendidikan Islam akan sangat membantu bagi para manajer pendidikan Islam.

Dari uraian di atas dapat dipahami jelas bahwa pengorganisasian merupakan fase kedua setelah perencanaan yang telah dibuat sebelumnya. Pengorganisasian terjadi karena pekerjaan yang perlu dilaksanakan itu terlalu berat untuk ditangani oleh satu orang saja. Dengan demikian diperlukan tenaga-tenaga bantuan dan terbentuklah suatu kelompok kerja yang efektif. Banyak pikiran, tangan, dan keterampilan dihimpun menjadi satu yang harus dikoordinasi bukan saja untuk diselesaikan tugas-tugas yang bersangkutan,

tetapi juga untuk menciptakan kegunaan bagi masing-masing anggota kelompok tersebut terhadap keinginan keterampilan dan pengetahuan.

Fungsi Pengarahan (*Actuating*)

Pengarahan (*Actuating*) adalah proses memberikan bimbingan kepada rekan kerja dengan memberikan perintah, petunjuk, pedoman dan nasehat serta keterampilan dalam berkomunikasi sehingga mereka menjadi pegawai yang berdedikasi, berpengetahuan dan akan bekerja efektif menuju sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Di dalam fungsi pengarahan terdapat tempat komponen, yaitu pengarah, yang diberipengarahan, isi pengarahan, dan metode pengarahan. Pengarahan adalah orang yang memberikan pengarahan berupa perintah, larangan, dan bimbingan. Yang diberi pengarahan adalah orang yang diinginkan dapat merealisasikan pengarahan. Isi pengarahan adalah sesuatu yang disampaikan pengarah baik berupa perintah, larangan, maupun bimbingan. Sedangkan metode pengarahan adalah sistem komunikasi antara pengarah dan yang diberipengarahan.

Dengan demikian, pengarahan (*Actuating*) adalah salah satu fungsi manajemen untuk merealisasikan hasil perencanaan dan pengorganisasian. Hal ini merupakan upaya untuk menggerakkan atau mengarahkan tenaga kerja serta mendayagunakan fasilitas yang ada untuk melaksanakan pekerjaan secara bersama guna mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien.

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ
بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ ۗ وَأُولَٰئِكَ هُمُ
الْمُفْلِحُونَ

“Dan hendaklah ada diantara kamu (segolongan) umat yang mengajak pada kebajikan, menyuruh kepada yang ma’ruf dan mencegah yang munkar, merekalah orang-orang yang beruntung. (QS. Ali Imron: 104)”

Dalam manajemen pendidikan Islam, agar isi pengarahan yang diberikan kepada orang yang diberi pengarahan dapat dilaksanakan dengan baik maka seorang pengarah setidaknya harus memperhatikan beberapa prinsip berikut, yaitu Keteladanan, konsistensi, keterbukaan, kelembutan, dan kebijakan. Isi pengarahan baik yang berupa perintah, larangan, maupun bimbingan hendaknya tidak memberatkan dan diluar kemampuan si penerima arahan, sebab jika hal itu terjadi maka jangan berharap isi pengarahan itu dapat dilaksanakan dengan baik oleh si penerima pengarahan.

Ada dua hal yang perlu diperhatikan berkaitan dengan pengarahan (Actuating) di dalam Lembaga Pendidikan Islam, pertama nilai-nilai agama yang tidak boleh dipaksakan, tetapi disampaikan secara persuasive dalam bentuk ajakan dan keteladanan yang baik. Kedua yang perlu diperhatikan adalah sesuatu, yang merupakan kesepakatan umum masyarakat, ini sewajarnya diperintahkan. Sejalan dengan itu Allah Swt. berfirman:

قَدِّمًا لِيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّن لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ
الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ
أَجْرًا حَسَنًا

“(Sebagai bimbingan) yang lurus, untuk memberi peringatan (kepada siapapun tentang adanya) azab yang sangat keras dari sisi-Nya, dan menyampaikan kabar gembira kepada orang-orang mu’min yang (selalu) mengerjakan amal-amalsaleh, bahwa bagi mereka ganjaran yang baik. (QS. Al-Kahfi:2)”

Selain itu seorang manjer atau pimpinan hendaknya memperhatikan ciri dari pengarahan (actuating) yang baik meliputi: Adanya pembagian kerja, adanya bekerja sama dengan ikhlas, adanya motivasi pada pekerja baik material maupun moral, adanya keteladanan pemimpin (manajer) dan sebagainya. Karena itu manajer harus melakukan pendampingan supaya.

1. Tidak terjadi penyimpangan dalam melaksanakan rencana yang telah ditetapkan
2. Terukur apakah hasil yang dicapai sesuai dengan rencana
3. Ada perbaikan jika terjadi penyimpangan

Berdasarkan uraian diatas memberikan pengarahan dan bimbingan merupakan hal pokok yang harus dilaksanakan oleh pimpinan dalam menciptakan iklim kerjasama dalam sebuah tim untuk mencapai tujuan, selain itu memberikan apresiasi atas keberhasilan dan peringatan akan potensi kegagalan apabila tidak melaksanakan kegiatan sebagaimana yang telah direncanakan sebelumnya juga tidak boleh dilupakan oleh seorang pimpinan. Karena hal ini yang merupakan isyarat pelaksanaan *actuating* sebagai bagian dari manajemen.

Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt:

اذْعُ إِلَى سَبِيلِ رَبِّكَ بِالْحِكْمَةِ وَالْمَوْعِظَةِ
 الْحَسَنَةِ ۗ وَجَادِلْهُمْ بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ ۚ إِنَّ
 رَبَّكَ هُوَ أَعْلَمُ بِمَنْ ضَلَّ عَنْ سَبِيلِهِ ۗ وَهُوَ
 أَعْلَمُ بِالْمُهْتَدِينَ

“Serulah (manusia) kepada jalan Tuhan-mu dengan hikmah dan pelajaran yang baik dan bantahlah mereka dengan cara yang baik. Sesungguhnya Tuhanmu Dialah yang lebih mengetahui tentang siapa yang tersesat dari jalan-Nya dan Dialah yang lebih mengetahui orang-orang yang mendapat petunjuk (QS. An-Nahl ayat 125)”

Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa fungsi pengarahan (*actuating*) dalam manajemen pendidikan Islam adalah proses bimbingan yang didasari prinsip-prinsip religius kepada rekan kerja, sehingga orang tersebut mau melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan bersemangat disertai keikhlasasn yang sangat mendalam.

Fungsi Pengawasan (*Controlling*)

Dalam setiap bentuk kepemimpinan, maka proses pengawasan atau *ar-riqobah* merupakan kewajiban yang terus menerus harus dilaksanakan, karena merupakan pengecekan jalannya perencanaan dalam suatu lembaga (organisasi) guna menghindari kegagalan atau akibat yang lebih buruk. Dan juga untuk meneliti dan memeriksa apakah pelaksanaan tugas-tugas perencanaan betul-betul dikerjakan atau tidak. Serta untuk mengetahui apakah ada penyimpangan, penyalahgunaan dan kekurangan dalam pelaksanaannya, jika ada maka perlu untuk direvisi. Dengan demikian semua hal tersebut dapat menjadi bukti dan perhatian serta sebagai bahan bagi pimpinan untuk memberikan petunjuk yang tepat pada tahap berikutnya.

Pengawasan adalah keseluruhan upaya pengamatan pelaksanaan kegiatan operasional guna menjamin bahwa kegiatan tersebut sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengawasan berfungsi untuk mengukur dan mengoreksi kerja bawahan untuk memastikan bahwa tujuan lembaga (organisasi) dan rencana yang didesain sedang dilaksanakan.

Dalam konteks ini, implementasi ajaran islam harus diwujudkan melalui tiga hal dalam pengawasan, meliputi:

1. Ketaatan agama individu, bahwa seluruh personel lembaga (organisasi) dipastikan dan dibina agar menjadi manusia yang bertaqwa;
2. Kontrol anggota, dalam suasana organisasi yang mencerminkan sebuah team kerja maka proses keberlangsungan organisasi selalu akan mendapatkan pengawasan dari personelnnya sesuai dengan arah yang telah ditetapkan;
3. Penerapan aturan lembaga organisasi ditegakkan dengan aturan main yang jelas dan transparan dan tidak bertentangan dengan ajaran agama Islam.

Al-Qur'an memberikan konsepsi yang jelas dan tegas agar hal yang bersifat merugikan lembaga (organisasi) tidak terjadi. Al-Qur'an menegaskan bahwa intropeksi, kontrol

diri pribadi sebagai pimpinan di dahulukan apakah sudah sejalan dan sesuai dengan pola dan tingkah berdasarkan perencanaan program yang telah dirumuskan. Setidaknya menunjukkan sikap yang simpatik dalam menjalankan tugas dengan kata lain mulai dari diri sendiri sang (pemimpin), selanjutnya mengadakan pengecekan atau memeriksa kerja anggotanya.

Banyak aya dalam Al-Qur'an yang menyebutkan mengenai proses pengawasan dan ancaman terhadap orang atau pimpinan yang tidak melaksanakan amanat perencanaan dan program yang telah ditetapkan. Hal ini diterangkan dalam surat az-Zariatayat 21 dan surat al-Baqarah ayat 44.

وَفِي أَنْفُسِكُمْ أَفَلَا تُبْصِرُونَ

“Dan pada dirimu sendiri, maka apakah kamu tidak memperhatikan.”

أَتَأْمُرُونَ النَّاسَ بِالْبِرِّ وَتَنْسَوْنَ أَنْفُسَكُمْ وَأَنْتُمْ
تَتْلُونَ الْكِتَابَ أَفَلَا تَعْقِلُونَ

“Mengapa kamu suruh orang lain (mengerjakan) kebaktian, sedangkan kamu melupakan diri (kewajiban) mu sendiri, Padahal kamu membaca Al kitab (Taurat)? Maka tidaklah kamu berpikir? (QS. Al-Baqarah :44)”

Dalam Lembaga pendidikan Islam pengawasan mempunyai karakteristik sebagai berikut: pengawasan bersifat material dan spiritual, monitoring bukan hanya manajer, tetapi juga menggunakan metode yang manusiawi yang menjunjung martabat manusia. Dengan karakteristik tersebut dapat dipahami bahwa pelaksana berbagai perencanaan yang telah disepakati akan bertanggung jawab kepada manajernya dan Allah sebagai pengawas yang Maha Mengetahui. Di sisi lain pengawasan dalam konsep Islam lebih mengutamakan menggunakan pendekatan manusiawi, pendekatan yang dijiwai oleh nilai-nilai keislaman.

Atas dasar dari berbagai fungsi yang telah diuraikan diatas menjelaskan bahwa Keberhasilan suatu lembaga pendidikan Islam sangat bergantung pada kemampuannya dalam mengimplementasikan fungsi fungsi manajemen secara profesional. Manajemen pendidikan merupakan serangkaian bentuk kerjasama personalia pendidikan dengan seluruh sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah disepakati dan ditentukan bersama. Hakikat manajemen pendidikan dalam lembaga pendidikan Islam dapat dilihat dari implementasi fungsi-fungsinya yang diawali dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pelaksanaan, dan pengawasan.

Dengan demikian, maka setiap Lembaga Pendidikan Islam dituntut untuk menyusun, melaksanakan, dan mengawasi serta mengevaluasi rencana pengembangan lembaga kedepan, guna memenuhi standar nasional pendidikan untuk selanjutnya berusaha meningkatkan kualitasnya kestandar yang lebih tinggi. Upaya tersebut tentunya sangat didukung oleh kompetensi manajerial yang dimiliki oleh ketua lembaga selaku *top manager* pada lembaga tersebut. Kompetensi manajerial dimaksud antara lain menyangkut kemampuan dalam menyusun perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan program serta evaluasi dan tindak lanjut darihal-hal yang belum tercapai.

Karena itu gaya kepemimpinan seorang manajer yang harus diterapkan sangat berpengaruh kepada situasi dan kondisi bawahan (staf) yang di pimpinnya langkah-langkah yang harus dilakukan oleh Pemimpin (manajer) terhadap orang (personal) yang dipimpinnya dalam aktivitas keseharian hasus melakukan hal-hal di berikut ini.

1. Jika menghadapi staf (bawahan) yang memiliki kemampuan baik, motivasi kerjabaik, dan kinerja yang baik, maka gaya kepemimpinan delegatif paling efektif. Artinya ketua lembaga (kepala sekolah) lebih banyak memberikan dukungan dan mendelegasikan tugas juga wewenang kepada staf. Jika menghadapi staf yang memiliki kemampuan kerja yang baik, tetapi

motivasi kerjanya kurang, maka gaya kepemimpinan partisipatif yang paling efektif. Artinya kepala sekolah berpartisipasi aktif upaya mendorong staf untuk menggunakan kemampuannya secara optimal.

2. Apabila menghadapi istaf (bawahan) yang memiliki kemampuan kurang baik, tetapi memiliki motivasi kerja baik dan kinerjanya baik, maka gaya kepemimpinan konsultatif paling efektif. Artinya ketua lembaga (kepala sekolah) banyak memberikan bimbingan sehingga kemampuan staf secara bertahap meningkat.
3. Dalam menghadapi staf (bawahan) yang memiliki kemampuan kurang dan motivasi kerja juga kurang baik, maka yang harus dilaksanakan gaya kepemimpinan instruktif, karena hal ini akan lebih efektif, artinya ketua lembaga (kepalasekolah) memimpin harus lebih banyak memberikan petunjuk yang spesifik dan secara ketat mengawasi staf (bawahan) dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Daftar Pustaka

- 1979 Terjemah Al-Quran Secara Lafzhiyah, Penuntun Bagi yang Belajar. Jakarta, Yayasan Pembinaan Masyarakat Islam "AL HIKMAH"
- A. Farhan Syaddad dan Agus Salim 2009. Pengertian, dan Fungsi-fungsi Manajemen Pendidikan Islam <https://mpiuiika.wordpress.com/2009/10/22/makalah-diskusi-mpi>.
- Departemen Agama RI. 1992. Al Qur'an dan Terjemahnya. Bandung: Gema Risalah Press.
- F Maujud. 2018 Implementasi Fungsi-fungsi manajemen dalam Lembaga Pendidikan
- H. Hadari Nawawi. 2001. Perencanaan SDM untuk Organisasi Profit yang Kompetitif. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press
- Islam (madrasah) <https://journal.uinmataram.ac.id>
- Ismail Al Faruqi, M. Syahrial Yusuf. 2012. 9 Kebiasaan Manusia Super Bahagia. Jakarta. Lentera Ilmu Cendikia

Profil Penulis



Drs. H. Sa'ronih Amin, M.M.

Lahir pada tanggal 4 Januari 1963 di Sukmajaya Kota Depok Jawa Barat, menyelesaikan Pendidikan dasar di SDI Sirajul Athfal (1975), MTs YPPD Depok (1979), MA YPPD Depok (1982), Jenjang S1 di Universitas Ibn Khaldun Bogor, Jurusan Filsafat dan Sosiologi Pendidikan (1989) dan Pendidikan jenjang S2 di STIE Ghanesha Jakarta jurusan Manajemen Sumber Daya Manusia (2010). Penulis bekerja sebagai tenaga pengajar di jenjang SMP, SMK dan Perguruan Tinggi. Selain sebagai tenaga pengajar penulis juga mengikuti beberapa organisasi (sebagai pengurus MUI Saukmajaya dan sebagai dewan penasehat DMI Sukmajaya).

Email Penulis: saronihamin63@gmail.com

TANGGUNG JAWAB DAN TUGAS MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Dr. Febriyanti, M.Pd.I.

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

Dalam dunia pendidikan, proses kegiatan manajemen adalah sistem yang terbagi ke dalam sub-sub sistem yang terhubung dan terkait satu sama lain. Kegiatan itu adalah kesatuan yang saling mempengaruhi. Meskipun pelaksanaannya dikerjakan oleh unit kerja yang berbeda, tapi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan tidak dapat dipisahkan. Proses manajemen yang menggunakan fungsi-fungsi manajemen harus mampu dipahami, diterapkan dan dilaksanakan oleh seorang manajer di lembaga pendidikan Islam.

Konsep Dasar Kepala Madrasah

Sebagai pemimpin, Kepala sekolah/madrasah mempunyai pengaruh agar saran, nasehat, dan perintahnya diikuti oleh tenaga pendidik dan kependidikan, serta semua orang yang ada dalam lembaga itu. Dengan begitu, Kepala sekolah/madrasah bisa melakukan perubahan-perubahan dalam cara berfikir, bersikap dan tingkah laku yang dipimpinya. Hal itu dapat dilakukan dengan kelebihan yang dimiliki Kepala sekolah/madrasah yaitu kelebihan ilmu, pengetahuan dan pengalamannya. Kepala sekolah/madrasah dalam melaksanakan fungsi kepemimpinannya, harus melakukan pembinaan dan sekolah melalui kegiatan

manajemen, administrasi dan kepemimpinan yang sangat tergantung pada kemampuan Kepala sekolah/madrasah.

Kepala sekolah/madrasah, secara etimologi, adalah guru yang memimpin sekolah (Poerwadarminta, 2005). Asal kata Kepala sekolah/madrasah yaitu kepala dan sekolah/madrasah. Kata kepala dapat didefinisikan sebagai pemimpin atau ketua dalam suatu lembaga/organisasi. Sedangkan sekolah/madrasah merupakan lembaga yang menjadi tempat terjadinya penerimaan dan pemberian penjelasan. Kepala sekolah/madrasah, secara sederhana, diartikan seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah/madrasah (Wahyosumidjo, 2002).

Kepala sekolah/madrasah merupakan guru yang dilantik untuk menjalankan tugas sebagai pimpinan sekolah/madrasah. Selain itu tugasnya adalah memimpin dalam pencapaian tujuan sekolah/madrasah. Kepala sekolah/madrasah menempati jabatan yang memiliki tugas utama dalam mengarahkan semua warga sekolah/madrasah agar mampu bekerja sama untuk mencapai tujuan sekolah. Perilaku kepemimpinan yang efektif dari Kepala sekolah/madrasah dapat mempengaruhi kinerja guru. Kepala sekolah/madrasah, sebagai pemimpin, harus mencerminkan tanggung jawabnya dengan mengarahkan sumber daya yang dimiliki sekolah.

Tugas Kepala sekolah/madrasah menurut Syafaruddin, yaitu memotivasi, memengaruhi, mengarahkan, membimbing, dan menggerakkan tenaga pendidik, tenaga kependidikan, wali murid, peserta didik dan yang lainnya untuk berperan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan (Syafaruddin, 2005). Menurut Wahjosumidjo, Kepala sekolah/madrasah adalah tenaga pendidik fungsional yang diberikan jabatan tambahan untuk memimpin sekolah/madrasah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat di mana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran (Sumidjo, 2012).

Jadi, dapat disimpulkan dari pendapat para pakar diatas bahwa Kepala madrasah merupakan pemimpin yang memimpin suatu lembaga pendidikan Islam atau madrasah dan memengaruhi, menggerakkan serta mendorong seluruh elemen yang terpaut dalam lembaga agar tujuan bersama tercapai. Kepemimpinan Kepala sekolah/madrasah dipengaruhi berbagai hal menurut Depdiknas, yaitu (Depdiknas, 1999):

1. Memiliki karakter/watak/kepribadian yang kuat, yaitu karakter yang berani, percaya diri, murah hati, bersemangat, mempunyai kepekaan sosial;
2. Memahami dengan baik tujuan pendidikan karena Kepala sekolah/madrasah dengan pemahaman yang baik mampu memaparkan kepada tenaga kependidikan, tenaga pendidik, peserta didik dan semua pihak yang terlibat dalam strategi mencapai tujuan sekolah/madrasah;
3. Memiliki pemahaman yang matang mengenai tugasnya atau diluar tugasnya namun masih berkaitan; dan
4. Memiliki keahlian yang kapabel, yaitu keahlian yang berkaitan dengan tugas Kepala sekolah/madrasah, keterampilan teknis (memimpin rapat, mengatur jadwal pelajaran, melaksanakan pengawasan), keahlian yang berkaitan dengan kemanusiaan (memotivasi pendidik dan tenaga kependidikan untuk meningkatkan kapasitas), keahlian konseptual (menganalisi dan menuntaskan masalah, memajukan sekolah/madrasah, memprediksi permasalahan yang mungkin akan muncul).

Syarat-Syarat Menjadi Kepala Sekolah/Madrasah

Berlandasan dengan SK Menteri Pendidikan Nasional No. 13 Th. 2007, untuk menjadi Kepala sekolah/madrasah diperlukan syarat berikut (Kebudayaan, 2007):

1. Kompetensi Umum Kepala Madrasah/Sekolah
 - a. Memiliki kualifikasi/kompetensi akademik minimal S1 atau D-IV kependidikan atau non-kependidikan dari lulusan perguruan tinggi yang terakreditasi;
 - b. Setinggi-tingginya usia 56 tahun pada waktu diangkat menjadi Kepala sekolah/madrasah;
 - c. Sekurang-kurangnya 5 tahun berpengalaman mengajar sesuai jenjang sekolah/madrasah masing-masing, kecuali di TK/RA yaitu sekurang-kurangnya 3 tahun; dan
 - d. Bagi PNS/ASN memiliki pangkat minimal III/C dan bagi non-PNS/non-ASN harus disetarakan kepangkatan yang dikeluarkan oleh lembaga yang bersangkutan atau yayasan.
2. Kompetensi/Kualifikasi Khusus Kepala Madrasah/Sekolah
 - a. Kepala TK/RA
 - 1) Guru yang berstatus sebagai guru TK/RA;
 - 2) Guru yang memiliki sertifikat sebagai pengajar/guru TK/RA; dan
 - 3) Sertifikat sebagai kepala TK/RA yang dikeluarkan oleh lembaga yang ditunjuk pemerintah.
 - b. Kepala SD/MI
 - 1) Guru berstatus sebagai guru SD/MI;
 - 2) Memiliki sertifikat sebagai guru MI/SD; dan
 - 3) Memiliki sertifikat kepala MI/SD yang dikeluarkan oleh lembaga yang ditunjuk pemerintah.
 - c. Kepala Sekolah/Madrasah MTs/SMP
 - 1) Berkedudukan sebagai guru MTs/SMP;
 - 2) Berkedudukan sebagai guru MTs/SMP; dan

- 3) Memiliki sertifikat kepala MTs/SMP yang dikeluarkan oleh lembaga yang ditunjuk pemerintah
- d. Kepala MA/SMA
- 1) Berkedudukan sebagai guru MA/SMA
 - 2) Berkedudukan sebagai guru MA/SMA; dan
 - 3) Memiliki sertifikat kepala MA/SMA yang dikeluarkan oleh lembaga yang ditunjuk pemerintah.
- e. Kepala MAK/SMK
- 1) Berkedudukan sebagai guru MAK/SMK;
 - 2) Berkedudukan sebagai guru MAK/SM; dan
 - 3) Memiliki sertifikat kepala MAK/SMK yang dikeluarkan oleh lembaga yang ditetapkan pemerintah.

Ciri-Ciri Kepala Sekolah/Madrasah Efektif

Ada 5 ciri Kepala sekolah/madrasah menurut Sergiovanni dkk yaitu: 1) pemimpin yang memiliki pemahaman luas mengenai sekolah, terutama tentang ketertiban sekolah, koherensi situasional dan alterasi-alterasi yang terjadi; 2) untuk membantu perkembangan peserta didik dan tenaga pendidik sulit mengatakan 'tidak'; 3) memiliki kemampuan 'mendengarkan'; 4) senang bekerjasama dengan orang lain agar orang lain berhasil; dan 5) mudah menyesuaikan diri dengan lingkungan baru, dan mengerti bahwa budaya sekolah pasti akan berkembang terus (Sergiovanni, 1984).

Menjadi Kepala sekolah/madrasah yang berhasil ada tiga faktor, yaitu: 1) berkeinginan menjadikan sekolahnya lebih baik dari sekolah lain dan mengerahkan sebagian besar waktunya agar tujuan sekolah tercapai; 2) memiliki inisiatif dan bersikap proaktif terhadap situasi kerjanya; dan 3) memiliki kemampuan agar tidak terlarut dalam kesibukan jabatannya di lembaganya (Blumberg and Greenfield, 1986).

Secara umum, ciri dan perilaku Kepala sekolah/madrasah efektif dapat dilihat dari tiga hal pokok, yaitu 1) citra atau visi lembaga dapat dipegang kuat dalam menjalankan tugas; 2) visi sekolah dijadikan pedoman dalam memimpin dan mengelola sekolah; dan 3) kinerja tenaga pendidik dan proses pembelajaran di kelas jadi fokus aktifitasnya. Menurut Khusnuridlo, ciri-ciri Kepala sekolah/madrasah efektif sebagai berikut (Khusnuridlo, 2010).

1. Kepala sekolah/madrasah memiliki nubuat yang meyakinkan berkaitan masa depan sekolahnya, dan mampu mendorong semua warga sekolah untuk mencapai tujuan itu;
2. Memiliki keinginan tinggi pada prestasi peserta didik, tenaga pendidik dan tenaga kependidikan;
3. Rajin mengawasi kinerja para tenaga pendidik di kelas, memberikan respon yang konstruktif dan positif untuk menyelesaikan masalah dan memperbaiki pembelajaran;
4. Mendorong efisiensi dalam pemanfaatan waktu dan merencanakan tahap-tahap untuk menghilangkan permasalahan;
5. Sumber-sumber material dan personil mampu dimanfaatkan secara kreatif; dan
6. Prestasi siswa dipantau secara perorangan atau keseluruhan dan memakai informasi untuk mengendalikan perencanaan instruksional.

Tugas dan Tanggung Jawab Kepala Sekolah/Madrasah

Tugas dan tanggung jawab Kepala sekolah/madrasah/manajer di lembaga pendidikan menurut Purwanto, yaitu harus menghadapi perkembangan dan perubahan, baik cakupan atau sifatnya. Pendidikan di Indonesia yang bersifat nasional demokratis, membuat sifat kepemimpinan manajemen sekolah juga harus berubah dengan kepemimpinan pendidikan yang berasas demokratis (Purwanto, 2006).

Tugas dan tanggung jawab Kepala sekolah/madrasah/manajer lembaga pendidikan Islam semakin banyak bidang dan cakupannya. Bukan hanya bertanggung jawab atas kelancaran proses pembelajaran di sekolah/madrasah saja, karena itu sudah menjadi tugas pokok Kepala sekolah/madrasah/manajer lembaga pendidikan islam, akan tetapi mengingat kondisi dan perkembangan sekolah/madrasah saat ini, banyak permasalahan baru yang muncul untuk dihadapi dan menjadi tanggung jawab Kepala sekolah/madrasah untuk diselesaikan.

Gedung yang rusak, kekurangan ruangan belajar, sangat kurangnya sarana prasarana dan banyak yang tidak layak, buku-buku pelajaran yang sering berubah, penerimaan murid baru yang terus meningkat, kekurangan tenaga pendidik, dan banyak permasalahan lainnya yang membutuhkan pemikiran, waktu dan menjadi tugas Kepala sekolah/madrasah/manajer lembaga pendidikan. Jadi, Kepala sekolah/madrasah/manajer lembaga pendidikan islam dalam proses pendidikan sangat berperan dalam menentukan jalannya pendidikan dan bertanggung jawab terhadap kelancaran proses pendidikan di lembaga pendidikan yang ia pimpin, baik itu tenaga pendidik, sarana prasarana, peserta didik, atau lainnya.

Tugas dan tanggung jawab kepala ssekolah/manajer lembaga pendidikan menurut Dirawat, dapat dikelompokkan sebagai berikut:

1. Pada bidang administrasi, tugas Kepala sekolah/madrasah/mnajer lembaga pendidikan digolongkan menjadi 6 bagian, yaitu:
 - a. Pengelolaan pengajaran, yaitu menyusun jadwal pelajaran, mengatur kegiatan penilaian, melaksanakan norma-norma kenaikan kelas, dan lain sebagainya;
 - b. Pengelolaan kepegawaian yaitu melaksanakan kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan penyeleksian, pengangkatan, kenaikan pangkat,

cuti, perpindahan dan pemberhentian tenaga pendidik dan kependidikan sekolah;

- c. Pengelola kesiswaan, yaitu perencanaan dan pelaksanaan peserta didik baru, pembagian peserta didik berdasarkan tingkatan kelas, keluar dan masuknya peserta didik, dan sebagainya;
 - d. Pengelolaan halaman dan gedung sekolah, yaitu perencanaan dan pengadaan gedung/sarana prasarana sekolah, inventarisasi, pemakaian, pemeliharaan, perbaikan/penggantian sarana prasarana, keindahan sekolah dan kebersihan sekolah;
 - e. Pengelolaan keuangan, yaitu urusan gaji tenaga pendidik dan kependidikan sekolah, urusan penyelenggaraan otorisasi sekolah, urusan uang sekolah dan sebagainya; dan
 - f. Pengelolaan hubungan sekolah dan masyarakat, yaitu menarik dan mendapatkan simpati/bantuan dari masyarakat termasuk wali murid, peserta didik, dan menciptakan/meningkatkan kerja sama antara sekolah dengan lembaga sosial.
2. Tugas Kepala Sekolah/Madrasah dalam bidang supervisi

Kepala sekolah/madrasah bertugas memberikan bantuan, bimbingan, pengawasan, dan penilaian pada masalah-masalah yang berkaitan dengan penyelenggaraan dan pengembangan pendidik/pengajaran, yaitu perbaikan kegiatan dan program pendidikan/pengajaran untuk menghasilkan situasi belajar mengajar. Tugas tersebut terdiri dari:

- a. Membimbing guru untuk memahamkan secara jelas tujuan pendidikan yang hendak dicapai;
- b. Membimbing guru untuk memahamkan lebih jelas mengenai permasalahan dan kebutuhan peserta didik; dan

- c. Memberikan tugas-tugas dan menyeleksi yang paling sesuai dengan minat tenaga pendidik, memberikan penilaian pada prestasi kerja sekolah/madrasah berdasarkan standar-standar sejauh mana tujuan sekolah tercapai.

Kepala sekolah/madrasah sebagai supervisor, dalam pelaksanaannya harus memperhatikan prinsip-prinsip yaitu 1) kolegial, hubungan konsultatif, dan bukan hirarkhis; 2) dilaksanakan berdasarkan demokratis; 3) berfokus pada tenaga pendidikan dan kependidikan; 4) dilaksanakan berdasarkan kebutuhan tenaga pendidik dan kependidikan; 5) dilaksanakan secara profesional. Sebagai supervisor, Kepala sekolah/madrasah dapat melaksanakan tugasnya secara efektif jika pelaksanaannya berdasarkan kunjungan kelas, diskusi kelompok, pembicaraan individual, dan simulasi pembelajaran.

Perannya sebagai supervisi pendidikan, Kepala sekolah/madrasah memiliki peranan dan fungsi dalam memberikan pengawasan terhadap jalannya pelaksanaan seluruh kegiatan yang ada di sekolah. Sebagai pengawas, peran Kepala sekolah/madrasah adalah membantu tenaga pendidik dan kependidikan untuk menganalisa masalah, lalu membuat keputusan untuk mempengaruhi pendidikan peserta didik. Peran lainnya yaitu untuk membantu tenaga pendidik dalam melaksanakan fungsi dan tugas pokoknya, serta meningkatkan prestasi belajar peserta didik (Burhanuddin, 2005).

Fungsi Kepala Sekolah/Madrasah Sebagai Manajer

Menurut Stoner, Kepala sekolah/madrasah memiliki 8 fungsi sebagai seorang manajer, yaitu 1) bekerja sama dengan orang lain; 2) mampu menghadapi berbagai permasalahan dengan sumber dan waktu yang terbatas; 3) mampu bertanggung jawab; 4) berfikir secara konseptual dan realistik; 5) sebagai mediator; 6) sebagai politis; 7) sebagai diplomat; dan 8) pengambil keputusan yang sulit (Stoner, 1978).

Tiga fungsi Kepala sekolah/madrasah menurut Lazaruth, yaitu 1) fungsi administrator pendidikan, yaitu Kepala sekolah/madrasah dapat merenovasi dan meningkatkan fasilitas sekolah untuk meningkatkan mutu sekolah, misalnya sarana prasarana, gedung, atau keperluan lain-lain yang berkaitan dengan administrasi pendidikan; 2) fungsi supervisor pendidikan, yaitu peningkatan kualitas seluruh tenaga pendidik dan kependidikan sebagai salah satu cara meningkatkan mutu pendidikan, misalnya melalui observasi kelas, rapat, perpustakaan dan lain sebagainya; dan 3) fungsi pemimpin pendidikan, yaitu mampu membuat tenaga pendidik dan kependidikan bersikap kreatif, terbuka dan memiliki semangat kerja yang tinggi sebagai usaha meningkatkan mutu pendidikan. Kondisi yang seperti itu sangat bergantung pada sifat dan bentuk kepemimpinan Kepala sekolah/madrasah (Lazaruth, 1994).

Ada beberapa strategi menurut Mulyasa yang dapat dilakukan Kepala sekolah/madrasah untuk meningkatkan profesionalisme guru, yaitu:

1. Memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama, misalnya Kepala sekolah/madrasah harus mengutamakan kerja sama dengan tenaga kependidikan dan pihak lainnya dalam menjalankan setiap kegiatan untuk meningkatkan profesionalisme tenaga kependidikan. Kepala sekolah/madrasah sebagai manajer harus mempergunakan seluruh sumber daya sekolah dalam strategi memanifestasikan visi dan misi dan menggapai tujuan sekolah. Oleh sebab itu Kepala sekolah/madrasah harus mau bekerjasama dengan orang lain;
2. Tenaga kependidikan harus diberi kesempatan untuk meningkatkan profesinya. Kepala sekolah/madrasah sebagai manajer harus secara persuasif dan dari hati ke hati meningkatkan profesi. Sikap demokratis harus dimiliki Kepala sekolah/madrasah dan seluruh tenaga kependidikan diberi kesempatan untuk mengembangkan potensinya;

3. Seluruh tenaga kependidikan harus didorong untuk terlibat, yang berarti seluruh tenaga kependidikan harus di dorong untuk terlibat dalam setiap kegiatan di sekolah (partisipatif). Asas tujuan, mufakat, keunggulan, empiris, persatuan, keakraban dan integritas harus dijadikan pedoman oleh Kepala sekolah/madrasah dalam hal ini (Mulyasa, 2014).

Tanggung jawab dan tugas Kepala sekolah/madrasah/manajer lembaga pendidikan adalah merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengawasi dan mengevaluasi semua kegiatan sekolah yang meliputi peningkatan, bidang proses belajar mengajar, pengembangan administrasi kantor, profesionalisme tenaga pendidik, administrasi peserta didik, administrasi perlengkapan, administrasi tenaga kependidikan, administrasi keuangan, administrasi hubungan masyarakat dan administrasi perpustakaan. Oleh sebab itu, Kepala sekolah/madrasah dalam rangka mencapai tujuan organisasional, pada dasarnya memiliki tanggung jawab dan tugas untuk menjalankan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan pada semua sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan di sekolahnya.

Peran Kepala Sekolah/Madrasah

Peran sebagai administrator, seorang Kepala sekolah/madrasah memiliki sepuluh peran yaitu, peran kepala, pribadi, pemimpin, supervisi, penghubung, penabur pengetahuan, mengambil keputusan, juru bicara, wiraswastawan, pemecah waktu, pengalokasi sumber daya, dan perunding. Secara garis besar pemimpin pendidikan memiliki tiga peran utama yaitu:

1. Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah/Madrasah
 - a. Kunci dalam membentuk kultur/budaya sekolah/madrasah adalah Kepala sekolah/madrasah. Kepala sekolah/madrasah harus dapat membentuk budaya positif, di mana

staf berbagi pengertian, dan memiliki dedikasi untuk peningkatan sekolah dan pengajaran.

- b. Kelompok eksternal dan internal sekolah harus dapat dijalin hubungannya oleh Kepala sekolah/madrasah. Kelompok internal sekolah seperti 1) pengelola dan pengawas pendidikan pusat; 2) dewan sekolah/madrasah; 3) wali murid/orang tua; 4) teman sejawat; 5) tenaga pendidik; 6) masyarakat sekitar; dan 7) peserta didik. Sedangkan kelompok eksternal sekolah yaitu konsultan, profesor, badan akreditasi, dan sebagainya.

2. Peran Manajerial Kepala Sekolah/Madrasah

- a. Kepala sekolah/madrasah harus memiliki keterampilan manajerial, yaitu 1) teknis (*technical*): terdiri dari proses manajemen (perencanaan, pengaturan, koordinasi, pengawasan, dan pengendalian); 2) manusia (*human*): keterampilan dalam menjalin hubungan antara manusia, membangun moral dan memotivasi; dan 3) konseptual (*conceptual*): teknis dan pengetahuan mengenai produk atau jasa yang berkaitan dengan organisasi.
- b. Kepala sekolah/madrasah, secara umum, harus memimpin dari pusat (*lead from the centre*); mendelegasikan tanggung jawab; demokratis; mengembangkan usaha elaboratif yang mengikat peserta didik, tenaga pendidik dan wali murid; dan kuasa dalam pengambilan keputusan. Penjelasan tersebut menyimpulkan bahwa kepala sekolah sebagai manajer harus berada di tengah-tengah lembaga pendidikan yang dipimpinnya dalam segala urusan.
- c. Kepemimpinan Kepala sekolah/madrasah dibagi menjadi 4, yaitu 1) kepemimpinan fasilitatif; 2) kepemimpinan struktural; 3) kepemimpinan yang mendukung; dan 4) kepemimpinan partisipatif. Semua jenis kepemimpinan tersebut menekankan pada keterampilan administrasi dan manajerial.

Keberhasilan Kepala sekolah/madrasah adalah mampu menyesuaikan atau memodifikasi empat jenis kepemimpinan itu sesuai keperluan dan kondisi sekolah.

3. Peran Kurikulum Pengajaran Kepala Sekolah/Madrasah

Prioritas kerja utama sebagai Kepala sekolah/madrasah yaitu bidang kurikulum, sehingga mampu mendongkrak mutu pendidikan di sekolahnya. Pada bidang kurikulum pengajaran ada enam peran Kepala sekolah/madrasah yaitu a) mengawasi dan mengevaluasi pengajaran; b) menjamin kualitas pengajaran; c) mengkoordinasi kurikulum; d) mengalokasi dan melindungi waktu pengajaran; e) monitoring kemajuan siswa; f) memastikan isi mata pelajaran tersampaikan. Enam peran tersebut menunjukkan suatu contoh Kepala sekolah/madrasah efektif.

Daftar Pustaka

- Blumberg, A. and Greenfield, W. (1986) *The effective Principals; Perspectives on school Leadership*. Boston: Alyn & Bacon. Available at: <https://eric.ed.gov/?id=ED283274>.
- Depdiknas (1999) *Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Berbasis Sekolah*. Jakarta: Depdiknas, Ditjen Dikdasmen Direktorat PMU.
- Kebudayaan, K. pendidikan dan (2007) 'Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2007 Tentang Standar Kepala Sekolah/Madrasah Dengan', Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, 27(3).
- Khusnuridlo (2010) *Kepemimpinan Pendidikan Efektif di Sekolah*. Available at: <http://www.khusnuridlo.net/2010/06/kepemimpinan-pendiidkan-efektif-di.html>.
- Lazaruth, S. (1994) *Kepala Sekolah dan Tanggung Jawabnya*. Jakarta: Kanisius.
- Mulyasa, E. (2014) *Menjadi Kepala Sekolah yang Profesional*, Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Poerwadarminta (2005) 'Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta: Balai Pustaka', Muhibbin Syah, 85(1).
- Purwanto, D. (2006) *Komunikasi Bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Sergiovanni, T. (1984) *Leadership and excellence in schooling, Educational Leadership*. Educational Leadership. Available at: <http://iier.org.au>.
- Stoner, J.A. (1978) *Management*. London: Prentice Hall International Inc.
- Sumidjo, W. (2012) *Kepemimpinan kepala sekolah, tinjauan teoritik dan permasalahannya*, PT Grafindo Persada. Jakarta. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Syafruddin (2005) *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Ciputat: Ciputat Press.
- Wahyosumidjo (2002) *Kepemimpinan Kepala Sekolah*. Jakarta: Grafindo Persada.

Profil Penulis



Dr. Febriyanti, M.Pd.I.

Dr. Febriyanti, M.Pd.I. adalah dosen tetap di Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Raden Fatah Palembang sampai sekarang. Menempuh pendidikan S1 di IAIN Raden Fatah Palembang (sekarang UIN Raden Fatah Palembang), S2 di Pascasarjana IAIN Raden Fatah Palembang (sekarang UIN Raden Fatah Palembang), dan S3 di Pascasarjana UIN Raden Fatah Palembang. Penulis aktif melakukan penelitian, publikasi karya ilmiah dan buku dibidang Pendidikan Agama Islam, Manajemen Pendidikan Islam, Psikologi Pendidikan, Filsafat Pendidikan Islam dan bidang kependidikan lainnya.

Email Penulis: febriyanti_uin@radenfatah.ac.id

MANAJEMEN KELUARGA

Jamaludin, S.Pd.

SMA Negeri Anggi Pegunungan Arfak Papua Barat

Manajemen

Mengingat kembali definisi organisasi yang telah saya sebutkan pada tulisan sebelumnya yang berjudul: “Apakah Keluarga Termasuk Organisasi?”. Organisasi dikatakan adanya dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai sasaran. Dalam mencapai sasaran tersebut setiap organisasi mempunyai cara atau metode masing-masing. Cara atau metode ini biasanya direalisasikan melalui program-program. Pada ilmu manajemen program-program ini disebut sebagai rencana. Mengutip dari buku manajemen karangan Stoner, James A.f.; Freeman, R. Edward; Gilbert JR, Daniel R (1996) manajemen didefinisikan sebagai berikut:

Manajemen adalah proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai sasaran organisasi yang sudah ditetapkan.

Dalam melakukan setiap program tentunya diperlukan sumber daya atau input dimana setiap anggota organisasi melakukan perannya masing-masing. Diperlukan adanya penyelarasan agar yang dilakukan tiap anggota dapat mencapai sasaran organisasi yang efektif. Dalam penyelarasan ini diperlukan koordinasi dan kepemimpinan. Yang harus diperhatikan selain itu adalah bahwa setiap organisasi biasanya memerlukan organisasi

lain untuk mendukung berjalannya program-programnya.

Tujuan umum terbentuknya keluarga adalah membentuk suatu keluarga yang bahagia, kekal abadi berdasarkan Ketuhanan Yang Maha Esa. Setiap keluarga dapat merinci tujuan mereka mengacu pada tujuan umum tersebut. Kebahagiaan merupakan perasaan subyektif, sehingga rasa bahagia antar individu bisa berbeda. Contoh: ada keluarga yang merasa lebih bahagia dengan memiliki banyak anak, tetapi sebaliknya ada yang beranggapan mempunyai 1 (satu) anak bisa lebih bahagia karena beranggapan terjaminnya kesejahteraan dan perhatian. Jadi dalam setiap keluarga dapat merinci sasaran yang ingin dicapai berdasarkan situasi dan kondisi masing-masing.

Setiap keluarga pasti mengharapkan sasaran yang ditetapkan hendaknya terwujud. Untuk mewujudkannya agar sesuai harapan semestinya mereka membuat rencana melalui program-program yang dibuat terlebih dahulu. Program tersebut dapat dibuat menjadi 3, yaitu jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.

Pada tulisan saya sebelumnya kita sudah sepakat bahwa keluarga adalah organisasi, sehingga dalam menjalankan program-program keluarga dikerjakan bersama-sama oleh semua anggota keluarga. Agar yang dikerjakan selaras maka perlu pendistribusian tanggung jawab dan koordinasi. Misalkan dalam bidang keuangan keluarga sebelum awal bulan dibuat anggaran belanja selama sebulan. Pada keluarga tersebut telah disepakati istri sebagai PIC (*Person in Charge*). Otomatis istri bertugas membuat rancangan anggarannya dengan persetujuan suami. Dalam pelaksanaannya istri berhak mencoret atau menunda jika ada anggota keluarga yang mengajukan pembiayaan yang belum dianggarkan. Atau bisa melakukan diskusi lagi agar dapat mensubsitisi dengan yang lainnya. Pada setiap evaluasi istri akan memberitahukan posisi keuangan pada suaminya, sehingga dalam merealisasikan anggaran selalu terkendali dan sedapat mungkin sesuai dengan rencana anggaran. Proses yang terjadi pada contoh tersebut tergambar

adanya proses manajemen, yaitu merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan anggota organisasi.

Kesimpulannya adalah Keluarga termasuk organisasi, diperlukan manajemen dalam proses mencapai sasaran (Yunie Sudiro)

Keluarga

Keluarga merupakan sebuah organisasi terkecil dalam lingkup masyarakat, karenanya strategi manajemen dalam sebuah keluarga adalah mutlak diperlukan (pendapat saya pribadi) salah satu hal yang akan saya bahas di sini adalah manajemen keluarga khusus untuk point keuangan.

Ekonomi yang teratur merupakan salah satu syarat dalam mencapai ketenteraman jiwa seluruh anggota keluarga. Oleh karena itu perlu diupayakan, terutama bagi ibu rumah tangga sebagai pemegang keuangan keluarga untuk selalu bersikap bijaksana dalam memenuhi kebutuhan keluarganya. Manajemen keuangan sangat penting dilakukan, karena: 1). uang sebagai pemenuhan kebutuhan sifatnya terbatas. 2). Daya ingat manusia sangat terbatas (Middle camp dan Elizabeth Kean, 1985), akibatnya kita tidak mengingat untuk apa saja uang dikeluarkan. 3). Kebutuhan hidup sangat beranekaragam, sehingga perlu skala prioritas. 4). Bahan diskusi dan sarana komunikasi antar anggota keluarga. 5). Mencegah pemborosan. Mengelola keuangan bukan merupakan soal yang mudah dan dapatdikerjakanbegitusaja oleh semua orang. Seperti diketahui bahwa kebutuhan manusia sangatlah banyak, seperti makan, minum, pakaian, tempat tinggal, pendidikan, kesehatan, rekreasi, transportasi, dan sebagainya, sedangkan alat pemuas kebutuhan yang berupa uang jumlahnya terbatas. Hal inilah yang menyebabkan manusia cenderung berkata kurang daripada lebih, karena kurang tahunya mereka bagaimana memajemen keuangannya. Melalui manajemen keuangan, kita akan belajar cara mengambil keputusan berdasarkan skala prioritas sesuai kondisi masing-masing keluarga. Kita dapat memprioritaskan

kebutuhan yang sangat penting, penting, dan kurang penting, sehingga harapannya ada uang yang tersisa untuk kebutuhan di masa depan dengan cara menabung. Pengetahuan dan keterampilan manajemen keuangan penting dimiliki karena setiap keluarga memiliki kemampuan yang berbeda dalam memenuhi kebutuhannya, baik kebutuhan material (jasmani) maupun non material (rohani). Kemampuan tersebut sangat tergantung pada sumber pendapatan serta kesungguhan keluarga dalam mencapainya. Melalui pengelolaan yang baik, maka uang yang terbatas pun dapat dikendalikan penggunaannya, sehingga akan membawa kesejahteraan bagi keluarga. Bagi keluarga dengan pendapatan pas-pasan, manajemen keuangan sangat penting dimiliki, karena dengan uang yang dimiliki, sangat sedikit jenis kebutuhan yang dapat dipenuhi. Demikian pula bagi keluarga yang berkecukupan, manajemen keuangan juga sangat penting dimiliki, karena keinginan itu sifatnya tidak terbatas dan sangat memungkinkan untuk terjadinya pengeluaran yang tidak terkontrol. Manajemen Keuangan Keluarga Menurut Manullang (1981) manajemen keuangan keluarga dibagi dalam tiga langkah, yaitu: 1. Perencanaan Pengeluaran Keuangan Keluarga Langkah pertama yang harus dilakukan dalam memajemen keuangan keluarga adalah dengan mendata seluruh masukan pendapatan yang diperoleh keluarga. Hal ini diperlukan agar kita dapat mengetahui berapa sebenarnya pendapatan keluarga kita per bulannya. Setelah dicatat total pendapatan tersebut, Langkah berikutnya adalah membuat daftar pengeluaran rutin yang harus dikeluarkan setiap bulan, seperti belanja bulanan (gula pasir, sabun, odol, teh, minyak, beras, dll), bayar listrik, air, telepon, pembantu (kalua ada), SPP anak, gas kompor, dan lain-lain. Selanjutnya semua pengeluaran rutin tersebut dijumlahkan. Langkah selanjutnya, yaitu membuat daftar pengeluaran tidak rutin dengan skala prioritas (urutan pemenuhannya). Jumlahkan seluruh pengeluaran yang ada dalam daftar, kemudian cocokkan dengan total pendapatan yang kita miliki (sudah dikurangi dengan kebutuhan rutin). Jika

ternyata pengeluaran yang kita rencanakan melebihi pendapatan yang ada, maka harus diseleksi lagi kira-kira pengeluaran mana yang dapat ditunda pemenuhannya.

Masalah keuangan merupakan hal yang umum dialami oleh keluarga muda, terutama pada tahun-tahun pertama dalam menjalani kehidupan berumah tangga. Namun, bukanlah besar kecilnya pendapatan keluarga yang menjadi penyebab utamanya, melainkan karena kebiasaan yang salah dalam mengelola uang. Beberapa cara untuk mengelola keuangan secara sederhana dalam keluarga adalah:

1. Pahami Keuangan Keluarga Anda.

Pastikan bahwa Anda mengetahui jumlah tabungan, tagihan listrik, telepon, servis motor, belanja, biaya periksa dokter, dan lainnya.

2. Susun Rencana Keuangan atau Anggaran.

Rencana keuangan yang realistis akan membantu Anda bersikap objektif terhadap pengeluaran yang berlebihan. Jangan terlalu ideal, namun fokus pada kebutuhan diri sendiri. Yang penting, anggarkan jumlah yang realistis dan patuhi anggaran tersebut.

3. Pikirkan dengan Lebih Seksama Pengertian antara "Butuh" dan "Ingin".

Seringkali kita membelanjakan uang untuk hal-hal yang tidak terlalu penting atau hanya didorong oleh keinginan, bukan kebutuhan. Buatlah daftar dengan kolom untuk item belanja, kebutuhan, dan keinginan. Setelah mengisi kolom item belanja, isilah kolom kebutuhan dan keinginan dengan tanda cek (V). Dari sini pertimbangkan dengan lebih matang, barang atau hal yang perlu Anda beli/penuhi atau tidak.

4. Hindari Hutang.

Godaan untuk hidup konsumtif semakin besar. Tapi jangan mudah membeli berbagai barang dengan cara kredit. Tumbuhkan kebiasaan keuangan yang sehat dimulai dari yang sederhana, seperti tidak memiliki hutang konsumtif.

5. Tetapkan Tujuan atau Cita-Cita Finansial.

Susun target keuangan yang ingin Anda raih secara berkala, bersama keluarga. Tetapkan tujuan yang spesifik, realistis, terukur, dan dalam kurun waktu tertentu. Tujuan ini akan membantu Anda lebih fokus merancang keuangan, seperti misalnya memiliki dana pendidikan prasekolah berstandar internasional.

6. Menabung, Menabung, dan Menabung.

Ubah kebiasaan dan pola pikir Anda. Segera setelah menerima gaji, sisihkan uang untuk tabungan dalam Ubah Kebiasaan dan Pola Pikir: Segera setelah menerima gaji, sisihkan sejumlah uang yang telah Anda rencanakan sesuai tujuan atau cita-cita finansial keluarga Anda. Sebaiknya, Anda memiliki rekening terpisah untuk tabungan dan kebutuhan sehari-hari.

Psikologi Keluarga

Psikologi keluarga tidak memiliki definisi khusus dan merupakan gabungan definisi dari psikologi dan keluarga. Psikologi sendiri berkaitan dengan interaksi antar individu dalam hubungan sosial dan memperhatikan pola pikir dan tingkah laku mereka. Oleh karena itu, psikologi sendiri selalu terlibat dalam setiap interaksi manusia, baik dalam lingkup lingkungan sosial, keluarga maupun pribadi.

Psikologi keluarga merupakan pemahaman tentang interaksi atau pola sosial dalam keluarga. Keluarga sendiri terdiri dari beberapa individu yang bisa berasal dari dua generasi, tiga generasi, atau bahkan lebih. Banyak individu dalam keluarga akan mempengaruhi kualitas interaksi antar individu dan berdampak pada sisi psikologi individu maupun kelompok.

Perbedaan generasi dalam sebuah keluarga juga mungkin menimbulkan suatu keadaan yang kadang baik kadang buruk. Hal inilah yang memunculkan psikologi keluarga dan menyatakan bahwa psikologi dalam keluarga pun juga perlu untuk dipelajari dan diketahui agar tidak

terjadi pemikiran atau perilaku negatif dalam sebuah keluarga terkait masing-masing individunya.

Pengertian Psikologi Keluarga

Psikologi memiliki arti keilmuan yang mempelajari tentang jiwa. Keluarga merupakan sekelompok orang yang memiliki hubungan darah satu dengan yang lainnya. Menurut Hill, keluarga diartikan sebagai suatu rumah tangga yang terikat dengan hubungan darah atau perkawinan dan sebagai tempat yang terselenggara nilai-nilai dan fungsi ekspresif keluarga bagi individu-individu di dalamnya. Sedangkan menurut Burgess dan Locke, keluarga adalah sekelompok individu yang terikat oleh perkawinan atau darah dan memiliki struktur ayah, ibu, anak perempuan, anak laki-laki, dan lainnya serta memiliki kebudayaan untuk dipertahankan.

Dalam pandangan psikologi, keluarga dapat dilihat sebagai suatu objek yang mempengaruhi perkembangan dan interaksi individu-individu yang terikat dalam suatu jaringan darah atau perkawinan. Perspektif psikologi keluarga adalah suatu pandangan tentang bagaimana psikologi keluarga diterapkan dan pengaruh yang diberikan terhadap keluarga dan individu-individu di dalamnya. Beberapa hal menarik tentang psikologi keluarga meliputi:

1. Psikologi keluarga merupakan suatu ilmu yang menggabungkan antara psikologi dan ilmu tentang keluarga,
2. Psikologi keluarga dikenal sebagai intervensi psikologi dengan target keluarga, seperti terapi keluarga,
3. Keluarga adalah tempat dimana individu pertama kali mendapatkan pendidikan, pengalaman interaksi, dan lainnya dan merupakan dasar dari terbentuknya karakteristik seorang individu.
4. Keluarga dapat mempengaruhi individu dengan sangat kuat. Keluarga merupakan sebuah sistem yang memiliki pengaruh besar terhadap pertumbuhan dan perkembangan individu, sehingga dapat mengendalikan pembentukan individu dan karakteristik atau kepribadiannya.

5. Keluarga harus dipahami sebagai sebuah sistem dimana setiap individu terlibat didalamnya. Dalam memandang keluarga, sudut pandang sebagai suatu sistem diperlukan. Setiap keluarga memiliki tujuan pencapaian masing-masing, dan cara berfikir sebagai suatu sistem akan memperhitungkan setiap individu didalamnya sambil tetap mempertahankan tujuan utama yang sama. Genogram dapat menjadi dasar pemahaman dan pembangunan persepsi terhadap anggota keluarga lain yang memiliki status yang berbeda, seperti kakek, nenek, ayah, ibu, kakak, dan adik.
6. Sistem keluarga dapat mengalami perubahan apabila ada perubahan pada salah satu individu. Individu dalam keluarga adalah cerminan dari keluarga tersebut. Meskipun tidak semua perilaku individu merupakan hasil dari ajaran yang diterima dalam aturan-aturan dalam keluarga, namun sikap positif atau negatif dari individu akan mempengaruhi seluruh keluarga. Misalnya, jika ada keluarga yang baik, namun salah satu anak terjerat dalam masalah narkoba, maka keluarga yang biasanya sangat ramah dan suka bersosialisasi bisa berubah menjadi tertutup, tidak sering bertemu orang, dan lebih fokus pada pekerjaan.
7. Banyak terapi keluarga dengan metode yang menarik. Terapi psikologi bisa diterapkan baik untuk individu maupun untuk keluarga secara keseluruhan. Terapi psikologi dalam keluarga dapat memberikan sudut pandang yang lebih luas, pemikiran dan hati yang lebih sabar, dan membuka diri. Contohnya adalah terapi manajemen konflik, terapi manajemen stres, dan lainnya. Setiap terapi memiliki tujuan dan metodenya yang berbeda-beda dan menarik.
8. Terapi keluarga bisa diterapkan oleh masing-masing individu sendiri atau dengan bantuan orang lain. Terapi terapan kebanyakan memiliki metode yang mudah dan bisa di aplikasikan secara luas, tidak hanya dalam keluarga, namun juga dalam masyarakat. Pendekatan psikologi penting untuk

mencegah terjadinya gangguan psikologi dalam keluarga. Ilmu kejiwaan tentu memperhatikan persepsi psikologis seseorang. Dalam keluarga, kesadaran tentang pentingnya perhatian terhadap hal-hal yang memengaruhi kejiwaan sangat diperlukan. Aturan-aturan yang dibuat tidak boleh membebani salah satu individu dan memicu adanya stres permanen.

Fungsi Keluarga

Fungsi Keluarga Menurut (Friedman2010)

1. Fungsi Afektif

Keluarga memiliki tugas utama untuk mengajarkan segalanya dan mempersiapkan anggota keluarga untuk berhubungan dengan orang lain.

2. Fungsi Sosialisasi

Keluarga memiliki tugas untuk membentuk perilaku dan tingkah laku anggota keluarga sebelum mereka berinteraksi dengan lingkungan luar.

3. Fungsi Reproduksi

Keluarga memiliki tugas untuk mempertahankan generasi dan memastikan kelangsungan keluarga.

4. Fungsi Ekonomi

Keluarga memiliki tugas untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga dan membantu anggota keluarga untuk mengembangkan kemampuan mereka.

5. Fungsi Pemeliharaan Kesehatan

Keluarga memiliki tugas untuk mempertahankan kesehatan anggota keluarga dan memastikan produktivitas mereka tetap tinggi.

Tugas Keluarga dalam Bidang Kesehatan

Menurut Friedman (2010), keluarga memiliki tugas dalam bidang kesehatan, diantaranya:

1. Mengetahui masalah kesehatan setiap anggota keluarga.
2. Mengambil keputusan tindakan yang tepat bagi keluarga.
3. Memberikan perawatan bagi anggota yang sakit atau yang tidak mampu membantu diri sendiri.
4. Mempertahankan suasana dirumah yang menguntungkan kesehatan dan perkembangan anggota keluarga.
5. Mempertahankan hubungan timbal balik antara keluarga dan lembaga kesehatan dengan memanfaatkan fasilitas pelayanan kesehatan.

Sebelum membahas lebih dalam tentang psikologi dalam keluarga, perlu ada pemahaman terkait fungsi keluarga seperti yang diutarakan oleh Soelaeman pada tahun 1994. Berikut ini adalah beberapa fungsi keluarga:

- a. Fungsi Edukatif: Keluarga memiliki fungsi untuk mencakup tentang pendidikan bagi anggota keluarga dan pembinaan oleh anggota keluarga lainnya. Keluarga juga menjadi lingkungan pendidikan yang paling pertama dan utama bagi individu di dalamnya. Pendidikan dalam keluarga dimulai sejak masih kecil hingga dewasa. Keluarga memiliki pengaruh terbesar terhadap kejiwaan dan perilaku individu, terutama bagi anak.
- b. Fungsi Sosialisasi: Keluarga menjadi lingkungan sosial pertama bagi pertumbuhan anak. Keluarga juga memperkenalkan anak pada lingkungan sosial yang lebih besar di sekitarnya. Keluarga mengajarkan bagaimana menjadi bagian dari masyarakat yang baik dan memproses interaksi sosial dengan orang-orang di sekitarnya. Orang tua memperkenalkan cara-cara untuk menyapa

orang, menghormati orang yang lebih tua, dan memiliki sopan santun.

- c. Fungsi Perlindungan: Keluarga memiliki fungsi untuk melindungi anggota keluarga dari tindakan-tindakan tidak baik yang melanggar norma sosial. Keluarga melindungi anggota dari ancaman bahaya maupun hal-hal buruk yang mungkin terjadi.
- d. Fungsi Afeksi: Anak akan sangat peka pada usianya yang masih kecil. Mereka mengamati ekspresi, gaya interaksi, perilaku, dan emosi dari orang tua saat berkomunikasi dengan mereka. Rasa cinta dan kehangatan dapat terpancar dari seluruh respon motorik pada orang tua.
- e. Fungsi Religius: Keluarga menjadi tempat pertama yang memperkenalkan anak pada budaya dan agama. Keluarga mengajarkan kaidah-kaidah agama dan bagaimana melaksanakannya sebagai umat yang beragama. Agama menjadi dasar bagi seseorang untuk berbuat baik dan menjadi pribadi yang baik.
- f. Fungsi Ekonomi: Sistem ekonomi dalam keluarga sangat dibutuhkan untuk memenuhi setiap kebutuhan anggotanya. Fungsi ekonomi juga memperkuat rasa tanggung jawab, saling pengertian, solidaritas, dan keterikatan antar anggota keluarga.
- g. Fungsi Rekreasi
Fungsi rekreasi dalam keluarga bertindak sebagai tempat untuk melepaskan kelelahan dan stres dari aktivitas di luar rumah. Keluarga dan rumah merupakan tempat terbaik untuk mengatasi hal tersebut. Kebahagiaan bisa dicapai dalam lingkungan rumah yang kondusif dan penuh dengan kasih sayang. Kegiatan apapun yang dilakukan bersama keluarga merupakan kegiatan yang menyenangkan.

h. Fungsi Biologis

Keluarga juga bertindak sebagai fungsi biologis, menyediakan tempat untuk memenuhi kebutuhan fisiologis seperti makan, istirahat, kesehatan, dan lainnya

Strategi Mengurangi Masalah Keluarga

Untuk mengatasi masalah dalam keluarga, solusinya harus didasarkan pada kesepakatan bersama yang sudah ada dalam keluarga. Misalnya, aturan dan norma yang sudah disepakati dan berlaku untuk semua anggota keluarga, dan sudah dilaksanakan, dapat menjadi kunci untuk mengatasi konflik dengan efektif. Berikut adalah beberapa hal yang dapat menjadi strategi untuk mengurangi konflik:

1. Menetapkan Aturan Dasar Penyelesaian Masalah

Keluarga harus menetapkan aturan dasar untuk penyelesaian masalah, seperti melarang berkata kasar, menghormati orang yang lebih tua, dan bersikap sopan. Dengan memiliki aturan yang jelas, anggota keluarga dapat menyatakan amarah dan pendapat mereka dengan lebih baik. Orang tua juga harus bersikap terbuka dan memahami perasaan anak-anak mereka

2. Saling Mengerti dan Memahami

Kedua belah pihak harus saling mendengarkan dan memahami perasaan masing-masing. Pendapat yang diutarakan harus terbuka dan tidak ada yang disembunyikan agar lebih jelas. Fokuslah pada inti masalah dan berusaha memahami cara berpikir setiap individu.

3. Melakukan Olah Cara Pikir

Orang tua dapat membantu anak-anak mereka melalui proses perubahan pola pikir dengan berbagi pengalaman hidup dan membuka pandangan baru. Namun, jangan terlalu jauh bercerita dan berikan waktu pada anak untuk mencoba menelusuri masalah dari berbagai sudut pandang dan memilih

solusi yang terbaik. Pastikan untuk memahami hasilnya dan mencapai kesimpulan yang baik.

4. Mencapai Kesepakatan

Setelah memikirkan berbagai sudut pandang, pilihlah satu solusi yang dianggap baik oleh kedua belah pihak. Ini akan membantu dalam mencapai kesepakatan dan memecahkan masalah dengan baik.

5. Catat Persetujuan

Setelah kesepakatan dicapai, pastikan bahwa anak-anak memahami bahwa kesepakatan tersebut harus dilakukan kembali apabila masalah yang sama atau masalah lain terjadi. Aturan atau kesepakatan tersebut harus menjadi dasar apabila masalah terjadi kembali. Jangan lupa untuk memantau perasaan setelah kesepakatan tercapai dan bagaimana tindak lanjut dilakukan setelah masalah teratasi.

Semoga artikel ini dapat membantu Anda memahami lebih dalam mengenai psikologi keluarga dan membantu dalam menerapkannya pada keluarga Anda untuk masa depan dan menumbuhkan individu yang lebih baik.

Sumber Derita Keluarga

1. Personal

a. Emosi

Dalam kehidupan berkeluarga atau berumah tangga, pastikan selalu ada kondisi yang memancing amarah atau emosi, baik itu dari ayah, ibu, atau pun anak-anak. Sebagai seorang ibu yang baik, kita harus bisa mengetahui cara yang tepat untuk mengendalikan emosi. Ini berguna agar kita dapat memberikan edukasi kepada anak-anak agar tidak mudah lepas kendali saat dilanda emosi.

Menurut seorang psikolog dari Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN), Ike Astuto Dany Rosani, S.Psi., M.Psi, ekspresi emosi yang tidak tepat justru akan

membawa dampak negatif pada fisik, kehidupan sosial, dan harmoni dengan pasangan. Perasaan marah atau kesal bisa membuat seseorang hilang kendali dan melakukan hal-hal yang tidak terkendali. Oleh karena itu, perlu diamati dan dikendalikan agar tidak mengakibatkan tindakan atau ucapan yang tidak pantas dalam kehidupan berkeluarga.

b. Kekerasan Fisik

Kekerasan adalah penggunaan kekuatan fisik dan kekuasaan, ancaman atau tindakan terhadap diri sendiri, perorangan atau sekelompok orang, atau masyarakat yang mengakibatkan atau kemungkinan besar mengakibatkan cedera atau trauma atau perampasan hak. Menurut pasal 6 UU No. 23 tahun 2004 tentang Penanggulangan Kekerasan Dalam Rumah Tangga (P-KDRT), kekerasan fisik adalah perbuatan yang mengakibatkan rasa sakit, jatuh sakit, atau luka berat.

Kekerasan yang dialami seseorang memiliki dimensi yang tidak tunggal. Seseorang yang menjadi korban kekerasan fisik, biasanya sudah mengalami kekerasan psikis sebelum dan sesudahnya, bahkan tidak jarang juga mengalami kekerasan dan penelantaran ekonomi. Kekerasan fisik bisa muncul dalam berbagai bentuk dan rupa.

c. Spiritual Keluarga

Tidak pernah mengandalkan kepercayaan pada Allah SWT. Sebagai penyembuh anggota keluarga dan mengetahui rasa syukur hanya sekedar ucapan tidak pernah mempraktekannya sebagai upaya ungkapan syukur seperti berbuat baik, bertobat, dan melaksanakan sholat 5 waktu sehari semalam. Tidak pula membimbing keluarga dalam ajaran agama yang baik, sehingga tidak pernah membuat Allah SWT tersenyum dan senang kepada keluarga sebagai hamba yang

mendapatkan segala nikmatnya di dunia dan fana ini.

2. Hubungan Suami Istri

Hubungan komunikasi yang baik dengan suami istri dapat membantu mengurangi sumber derita dalam keluarga, tanpa saling menuntut satu sama lain yang berakibat pada penderitaan masing-masing pasangan kecil kita atau keluarga kita.

Perbedaan posisi antara laki-laki dan perempuan dalam keluarga sebagian di sebabkan oleh alasan-alasan biologis seperti fisik yang kuat atau lemah, tetapi tidak terlibat dalam kegiatan seperti mengandung, melahirkan, dan membesarkan bayi. Sebagian lagi di sebabkan oleh perbedaan social dan budaya lingkungan keluarga, seperti siapa yang mengasuh dan mendidik anak, siapa yang mencari nafkah, siapa yang tampil ke depan dalam kegiatan-kegiatan ritual, dan sebagainya.

Sejak semula, masalah mengenai pola pengambilan keputusan dan pola wewenang antara pria dan wanita dalam rumah tangga atau masyarakat yang lebih luas adalah rumit karena segala sesuatu yang berkaitan dengan kekuasaan memiliki hubungan dengan masalah konflik dan masalah pengambilan keputusan dan wewenang.

Untuk setiap jenis keputusan, rumah tangga dalam kelompok dalam lima tingkat yang berkaitan dengan "dominasi oleh istri (keputusan dibuat oleh istri)" sampai "dominasi oleh suami (keputusan dibuat oleh suami sendiri)" seperti: (a) keputusan dibuat oleh seorang diri tanpa melibatkan sang suami, (b) keputusan dibuat bersama oleh suami istri, tetapi dengan pengaruh yang lebih besar pada istri, (c) keputusan dibuat bersama dan senilai oleh suami istri, (d) keputusan dibuat bersama oleh suami istri, tetapi dengan pengaruh suami yang lebih besar, dan (e) keputusan dibuat oleh suami sendiri tanpa melibatkan sang istri.

3. Masalah Anak

Banyak masalah yang dihadapi anak yang dapat membuat keluarga berantakan dan menimbulkan penderitaan. Child abuse atau perlakuan salah terhadap anak sering terjadi dalam keluarga (kekerasan domestik). Hal ini terjadi karena keluarga tidak dapat berfungsi sebagaimana mestinya. Hubungan antar anggota keluarga tidak berjalan harmonis, fungsi masing-masing anggota keluarga tidak jelas, atau ikatan emosional antar anggota keluarga kurang terjalin dengan baik. Ciri-ciri keluarga yang beresiko melakukan child abuse antara lain adalah (American Medical Association. 1999):

- a. Kekerasan lain dalam rumah, seperti abuse terhadap pasangan (suami istri) atau melakukan abuse terhadap sibling (saudara kandung).
- b. Orang tua atau pengasuh yang menggunakan alkohol atau penyalahgunaan obat-obat lainnya.
- c. Orang tua yang depresi atau mengalami gangguan mental.

4. Finansial

Kurangnya uang dan banyaknya hutang seringkali menjadi salah satu penyebab terjadinya perceraian. Menurut data pengadilan agama urusan perceraian tahun 2021, finansial merupakan faktor utama dalam 24% kasus perceraian.

Rumah tangga tidak selalu berjalan dengan lancar. Dalam perjalanannya, banyak masalah yang kerap menghampiri, yang sebagian besar disebabkan oleh faktor ekonomi atau keuangan.

Menurut riset yang dilakukan oleh SunTrust Bank, penyebab utama stres dalam rumah tangga dipicu oleh masalah keuangan. Hal ini diamini oleh pakar keuangan dari New York, Jacqueline Newman. Dia mengatakan, sekitar 35 persen pertengkaran keluarga disebabkan oleh uang. Informasi ini dilansir oleh Kompas.com.

Berikut adalah 9 masalah finansial yang bisa membuat rumah tangga jadi hancur berantakan:

a. Tidak Terbuka Soal Keuangan

Dalam rumah tangga, penting bagi Anda dan pasangan untuk saling terbuka terkait finansial, mulai dari penghasilan hingga pengeluaran untuk kebutuhan pribadi dan rumah tangga setiap bulannya. Jangan pernah menyimpan rahasia sekecil apapun perihal keuangan, karena hal ini sangat rentan memicu pertengkaran. Solusi terbaik adalah terbuka satu sama lain terkait uang yang masuk dan keluar setiap bulannya.

b. Punya Uang Atau Tabungan Rahasia

Rumah tangga berpotensi diretak jika salah satu dari Anda memiliki uang atau tabungan yang dirahasiakan. Meski pada tahap awal mungkin tampak tidak berbahaya, namun hal tersebut bisa menyebabkan pertengkaran hebat di kemudian hari.

"Saat pasangan menemukannya, kepercayaan mereka bisa hancur," terang Newman.

Terkait hal itu, National Endowment for Financial Education melakukan survei pada 2018 lalu. Fakta yang ditemukan, dua dari lima pasangan ternyata sudah berbohong pada pasangannya tentang uang. Sementara itu, sekitar 75 persen mengklaim bahwa membohongi pasangan tentang uang memengaruhi hubungan mereka.

c. Kartu Kredit Terselubung

Jangan pernah coba-coba memiliki kartu kredit terselubung dalam rumah tangga. Diungkapkan Newman, hal tersebut sejatinya lebih buruk dibanding menyembunyikan uang dari pasangan. Menurut laporan CreditCards.com, sekitar 31 persen orang berpendapat bahwa menyembunyikan kartu kredit dari pasangan lebih buruk daripada berselingkuh.

"Ini bukan sekadar kebohongan. Hal ini justru menimbulkan pertengkaran yang lebih besar. Karena itu, cobalah untuk saling jujur satu sama lain," terang Newman.

d. Banyak Hutang

Rumah tangga juga bisa hancur jika salah satu dari Anda memiliki banyak utang. Dalam kondisi tersebut, Anda dan pasangan tidak hanya mungkin sering merasa tertekan hingga akhirnya meluapkan emosi, tetapi juga banyak kasus perceraian yang dipicu oleh masalah ekonomi. Karena itu, hindarilah utang guna mencegah perselisihan dalam keluarga.

e. Boros

Sikap boros pasti akan menimbulkan masalah dalam kehidupan rumah tangga. Anda pasti akan merasa kesal jika istri atau suami menghambur-hamburkan uang untuk hal-hal yang sifatnya konsumtif. Masalah akan makin rumit jika Anda atau pasangan sampai berutang sana-sini untuk memenuhi perilaku tersebut. Untuk mencegah terjadinya konflik akibat sikap boros, buatlah kesepakatan dan anggaran setiap bulannya.

f. Terlalu Hemat

Berhemat itu baik, tapi terlalu hemat juga tidak baik. Jika salah satu dari pasangan terlalu "ketat" dalam hal keuangan, hal tersebut mungkin saja akan memicu terjadinya pertengkaran dalam rumah tangga.

Untuk mencegah terjadinya hal tersebut, buatlah anggaran belanja yang sesuai kesepakatan atau setelah berkonsultasi dengan penasihat keuangan. Ingat, berhemat bukan berarti tidak bisa menikmati hasil jerih payah yang telah dilakukan.

g. Tidak Menyusun Anggaran Bersama

Saat masih lajang, Anda mungkin akan menyusun anggaran sesuai keinginan, dalam artian tidak perlu melibatkan orang lain. Namun, dalam rumah tangga, Anda harus melibatkan pasangan dalam setiap pengambilan keputusan, termasuk dalam menyusun anggaran. Jika tidak, masalah akan datang menghampiri.

Dengan menyusun anggaran bersama-sama, Anda dan pasangan menjadi tahu ke mana uang akan pergi. Selain itu, langkah tersebut juga bisa meminimalisir timbulnya kecurigaan sesama.

h. Beda Cara Mengelola Keuangan

Beda cara dalam mengelola keuangan bisa menjadi sumber konflik dalam rumah tangga. Misalnya, Anda lebih memilih untuk berhemat, sementara pasangan lebih memilih menggunakan uang untuk mencari kebahagiaan, seperti melakukan perjalanan ke suatu tempat.

Penting untuk diskusikan perbedaan pandangan ini dengan pasangan, agar dapat menemukan titik tengah dalam pengelolaan keuangan.

i. Tak Memiliki Tujuan Jangka Panjang

Kadang-kadang, pasangan tidak memiliki tujuan jangka panjang dalam menjalani kehidupan rumah tangga. Ini harus diketahui bahwa hal ini juga bisa berpotensi besar menimbulkan pertengkaran keluarga, karena uang yang dimiliki bisa habis begitu saja untuk hal-hal yang sebenarnya bukan prioritas.

Daftar Pustaka

- Agus Maulana, *Manajemen Strategik*. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Debora dan YoakimAsy. Jakarta: EGC.
- Friedman, M.M., 1995. *Keperawatan Keluarga: Teori dan Praktik*. Alih Bahasa: Ina
- Manullang. (1981). *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Yogyakarta: Liberty. Middlecamp, C. and Elizabeth Kean. (1985).
- Pearce dan Robinson. (1997), *Panduan Belajar Kimia Dasar*. Jakarta: Gramedia.
- Stoner, James A.f.; Freeman, R. Edward; Gilbert JR, Daniel R (1996), *Manajemen Jilid 1*, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Yunie Sudiro (2019), *Apakah Keluarga termasuk Organisasi?* Manajemen Rumah Tangga (.) com.

Profil Penulis



Jamaludin, S.Pd.

merupakan anak ke Enam dari Delapan Bersaudara, dari pasangan Bapak A. Halik (Alm) dan Ibu Hawsah. Saya dilahirkan pada, 5 Maret 1988 di Desa Kowo, Kecamatan Sape Kabupaten BIMA (NTB). Jenjang pendidikan dasar di selesaikan di SDN Kowo Pada Tahun 2000, Kemudian melanjutkan Sekolah Menengah Pertama di SMPN 4 Sape selesai pada tahun 2003, seterusnya memasuki jenjang Menengah Atas di SMAN 1 SAPE, di selesaikan pada tahun 2006. Pada Tingkat Pendidikan Tinggi, Penulis mulai masuk pada tahun 2008 di Sekolah Tinggi Keguruan dan Ilmu Pendidikan (STKIP) Bima. Dengan Mengambil Jurusan Pendidikan Biologi dan di selesaikan pada tahun 2012.

Pengalaman Penulis selama menjadi Mahasiswa atau Sesudahnya antara lain. Pernah berkecimpung di organisasi eksternal kampus pada tahun 2009/2010, Pernah Menjadi Pengurus BEM STKIP Bima Sebagai Ketua Bidang Sarana Prasarana Pada Tahun 2010/2011. Sekarang Penulis Merantau Mencari Pengalaman Hidup, Penulis Mengabdikan Diri di salah Satu Sekolah Negeri di Papua Barat Sejak tahun 2013- Sekarang Sebagai Pendidik, Tepat nya Di SMA Negeri Anggi, Kabupaten Pegunungan Arfak Provinsi Papua Barat.

Email Penulis: jamaludinsmanggi707@gmail.com

MANAJEMEN PENDIDIKAN MASYARAKAT

Dr. Jalwis, M.Ag.

Institut Agama Islam Negeri Kerinci

Pendahuluan

Lembaga pendidikan merupakan sistem terbuka bagi masyarakat. Sebagai sistem terbuka, jelas tidak dapat diisolasi, dan penting untuk mengetahui gagasan, kebutuhan, dan nilai komunitas yang ada dalam masyarakat. Begitu pula dengan menyadari bahwa lembaga pendidikan sangat membantu mereka mempersiapkan sumber daya manusia yang berkualitas, sesuai dengan keinginan mereka sendiri, dengan tidak hanya membiarkan lembaga pendidikan berperan aktif, tetapi juga masyarakat berperan aktif, karena membentuk kedewasaan melalui pendidikan. proses tidak dapat dilakukan tanpa dukungan dan kerjasama dari masyarakat.

Apalagi di era modern ini, persaingan dalam dunia pendidikan semakin ketat, dan berbagai strategi dilakukan untuk menarik minat masyarakat atau pihak-pihak yang berkepentingan, dalam hal ini pemangku kepentingan eksternal, agar antusias terhadap dunia pendidikan, khususnya lembaga pendidikan. Untuk menarik perhatian publik, lembaga berupaya membangun hubungan kerjasama dengan berbagai pemangku kepentingan, termasuk masyarakat, dengan memasukkan mereka dalam perumusan administrasi lembaga

pendidikan dan dengan mereka yang mengawasi proses pendidikan.

Adanya keterkaitan antara lembaga pendidikan dengan masyarakat belum disadari oleh salah satu pihak, apalagi oleh rata-rata masyarakat yang menganggap dirinya dan lembaga pendidikan berada dalam lingkungan yang terpisah, padahal partisipasi mereka memberikan dampak positif yang signifikan terhadap lembaga pendidikan. Di sisi lembaga pendidikan, ruang keterlibatan masyarakat dalam proses pendidikan masih kurang, meskipun keterlibatan fisik dan psikis masyarakat masih terbatas secara material dan kurang optimal.

Oleh karenanya lembaga pendidikan tidak dibenarkan menutup diri dari masyarakat, khususnya masyarakat sekitar, juga tidak sewajarnya melaksanakan ide-idenya sendiri dengan tidak mendengarkan atau melaksanakan aspirasi masyarakat, karena lembaga pendidikan pada hakekatnya merupakan bagian dari masyarakat. Masyarakat menginginkan lembaga pendidikan berdiri di lingkungannya untuk meningkatkan pengembangan Sumber Daya Manusianya. Masyarakat juga menginginkan lembaga pendidikan memberikan dampak positif baik langsung maupun tidak langsung terhadap perkembangan masyarakat, dengan harapan masyarakat juga turut mendukung upaya yang dilakukan oleh lembaga pendidikan di lingkungannya.

Dalam rangka reparaigmatisasi pendidikan, keterlibatan dan partisipasi aktif masyarakat yang selama ini terabaikan, menjadi aspek lain yang terabaikan. Disadari atau tidak, masyarakat memiliki peran yang fundamental dan strategis dalam meningkatkan kualitas dan mutu pendidikan, oleh karena itu pengelolaan pendidikan yang semula berbasis pemerintah harus bertransformasi menjadi pendidikan berbasis masyarakat.

Konsep Dasar Manajemen Lembaga Pendidikan Masyarakat

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, (1997: 623) kata manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Sadili Samsudin (2005: 15) mendefinisikan kata manajemen berasal dari Bahasa Inggris yaitu management yang dikembangkan dari kata to manage, yang artinya mengatur atau mengelola. Manajemen juga didefinisikan sebagai seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Di sini seorang manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini disebut oleh Mary Parker Follet yang dikutip oleh Sudarwan Danim. Begitu juga dengan Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (goals) secara efektif dan efisien. (Sudarwan Danim, 2009: 2) Dari pendapat ini dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah seni dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dengan mengelola, mengatur dan mengarahkan orang lain dengan sumber daya manusianya untuk mencapai suatu tujuan.

Dalam konteks pendidikan, Made Pidarta sebagaimana dikutip oleh Sulistyorini (2009: 13), mengemukakan bahwa manajemen pendidikan adalah aktivitas memadukan sumber-sumber pendidikan agar terpusat dalam usaha untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan sebelumnya. Kemudian dijelaskan Muhaimin, Suti'ah dan Sugeng dalam bukunya Manajemen pendidikan bahwa manajemen pada dasarnya merupakan suatu proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu. Istilah manajemen biasa dikenal dalam ilmu ekonomi, yang memfokuskan pada profit dan komoditas komersial. (2015: 4) sementara itu Husain Usman, (2013:6) menyebutkan manajemen Pendidikan meliputi: perencanaan program sekolah/madrasah, pelaksanaan program sekolah/madrasah, kepemimpinan kepala sekolah/madrasah, pengawas/evaluasi, dan sistem

informasi sekolah/madrasah. Sedangkan Pendidikan merupakan suatu proses transformasi ilmu pengetahuan dan teknologi serta nilai-nilai luhur dari orang dewasa kepada peserta didik, hal ini sesuai dengan Undang undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang sistem pendidikan Nasional (UU Sisdiknas) Pasal 1 ayat 1, menyatakan bahwa,

“Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan Negara.”

Sementara menurut Sulistyorini (2009:75) pendidikan berbasis masyarakat merupakan model pengelolaan pendidikan yang menempatkan peran masyarakat (community roles) pada posisi otonom untuk menentukan, mengatur, dan menyelenggarakan pendidikan sesuai aspirasi dan kebutuhannya. Sedangkan menurut Nurhattati Fuad (2014:176) Pendidikan berbasis masyarakat dapat merujuk pada pengertian jika sesuatu berbasis masyarakat maka sesuatu itu menjadi milik masyarakat. Kepemilikan mengimplikasikan adanya pengendalian secara penuh terhadap pengambilan keputusan. Kepemilikan penuh berarti bahwa masyarakat memutuskan tujuan, sasaran, pembiayaan, kurikulum, standard ujian, guru dan klasifikasinya, persyaratan siswa dan sebagainya. Pendidikan berbasis masyarakat menekankan pentingnya pemahaman akan kebutuhan masyarakat dan cara pemecahan masalah oleh masyarakat dengan menggunakan potensi yang ada di masyarakat.

Dari berbagai pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen pendidikan masyarakat atau manajemen pendidikan berbasis masyarakat bisa diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pimpinan, dan pengendalian semua sumber, personil, dan materil di lembaga pendidikan yang berbasiskan atau melibatkan partisipasi masyarakat.

Peran Masyarakat dalam Lembaga Pendidikan

Masyarakat memegang peranan sentral dan strategis dalam penyelenggaraan pendidikan berbasis masyarakat. Peran masyarakat dalam penyelenggaraan pendidikan dapat dikelompokkan (Ara Hidayat, Imam Machali, 2012)

1. Tokoh masyarakat (termasuk tokoh agama, tokoh adat dan pendidik) berperan sebagai pemrakarsa, mediator, motivator, tutor, pengelola dan bahkan sebagai penyandang dana serta penyedia fasilitas pendidikan.
2. Organisasi kemasyarakatan berperan sebagai pemrakarsa, perencana, penyelenggara, organisator, pemberi motivasi, penyedia fasilitas, pengatur kegiatan, pengayom kegiatan, penyedia dana, Pembina kegiatan dan pemecah masalah.
3. Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM) berperan sebagai pembangkit dan penyampaian aspirasi masyarakat, pemberi motivasi, pendamping masyarakat, fasilitator, pengembang, penyedia dana, penyedia teknologi, penyedia informasi pasar, tenaga ahli dan pengelola program.

Pemerintah dan masyarakat memiliki peran penting dalam pengelolaan berbagai inisiatif pendidikan berbasis masyarakat. Peran-peran tersebut harus dijalankan secara harmonis dalam semangat kebersamaan untuk saling mendukung secara bertanggung jawab.

Tujuan Manajemen Pendidikan Masyarakat

Tujuan Pendidikan Masyarakat Pendidikan Berbasis Masyarakat merupakan mekanisme yang memberikan peluang bagi setiap orang dalam masyarakat untuk memperkaya ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pembelajaran seumur hidup. (Zubaedi 2005:130) Masyarakat melalui Pendidikan Berbasis Masyarakat akan mampu mengembangkan potensi dan kemampuannya ke arah perubahan. Pendidikan Berbasis Masyarakat menjadi model dalam pemberdayaan masyarakat yang mengakomodasi kebutuhan dan kepentingan masyarakat. Pendidikan berbasis

masyarakat dalam proses desentralisasi pendidikan adalah mutlak, karena unsur utama dalam pendidikan nasional yang baru harus menemukan titik tumbuh pendidikan di masyarakat. Implikasi dari konsep ini ialah masyarakat perlu diberdayakan, diberi peluang dan kebebasan untuk mendesain, merencanakan, membiayai, mengelola dan menilai sendiri apa yang diperlukan secara spesifik oleh masyarakat itu sendiri. (Winarno Surakhmad 2000: 16)

Tujuan Pendidikan Berbasis Masyarakat hakikatnya adalah untuk pemberdayaan masyarakat ke arah yang lebih baik demi terwujudnya masyarakat yang unggul dalam segala bidang. Melalui Pendidikan Berbasis Masyarakat, masyarakat diberdayakan segala potensi dan kemampuan yang dimilikinya. Pemberdayaan dan pendidikan ini berlangsung terus-menerus dan seumur hidup (*long life education*). Hafid Abbas, sebagaimana dikutip oleh Nurhattati Fuad mengemukakan ada beberapa tujuan utama penerapan pendidikan berbasis masyarakat, di antaranya:

1. Membantu pemerintah memobilisasi sumber lokal dan eksternal serta memperbaiki peran masyarakat untuk ikut ambil bagian dalam perencanaan pendidikan, implementasi dan evaluasi program pendidikan pada semua jenjang dan jenis;
2. Merangsang perubahan sikap dan persepsi masyarakat terhadap pemilikan sekolah disamping meningkatkan rasa tanggungjawab, kemitraan, toleransi dan pemahaman multikultural;
3. Mendukung inisiatif pemerintah dalam penguatan dukungan masyarakat kepada sekolah;
4. Mendukung peran masyarakat untuk mengembangkan lembaga inovatif dalam upaya melengkapi, memperbaiki dan mengganti sistem sekolah formal serta meningkatkan kualitas, relevansi dan efisiensi;
5. Membantu pengatasan masalah *drop out*. (Nurhattati Fuad: 88)

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penerapan pendidikan berbasis masyarakat antara lain: (Nurhattati Fuad: 91-94)

- a. Untuk mengembangkan penyelenggaraan pendidikan yang merata, efisien, dan relevan dengan kebutuhan masyarakat. Antara lain melalui peningkatan proses dan kualitas pendidikan, karena dalam kenyataannya kualitas hasil pendidikan belum “match” atau belum relevan dengan aspirasi dan kebutuhan nyata masyarakat.
- b. Untuk mengubah suasana, tradisi, dan pendekatan penyelenggaraan pendidikan yang bersifat sentralistik ke sistem penyelenggaraan pendidikan yang bersifat desentralistik dengan strategi memberikan kewenangan dan kebebasan sesuai potensi dan aspirasi kebutuhan masyarakat.
- c. Penerapan pendidikan berbasis masyarakat sebagai upaya ke arah penguatan demokrasi, dengan cara memberi kesempatan seluas-luasnya kepada masyarakat untuk terlibat secara langsung dan aktif dalam penyelenggaraan pendidikan.
- d. Penerapan pendidikan berbasis masyarakat memposisikan lembaga pendidikan sebagai agen perubahan masyarakat (agent of social change) sesuai kekhasannya.

Prinsip Pendidikan Masyarakat

Secara konseptual, pendidikan berbasis masyarakat adalah model penyelenggaraan pendidikan yang bertumpu pada prinsip “dari masyarakat, oleh masyarakat dan untuk masyarakat”. Pendidikan dari masyarakat artinya pendidikan memberikan jawaban atas kebutuhan masyarakat. Pendidikan oleh masyarakat artinya masyarakat ditempatkan sebagai subyek atau pelaku pendidikan bukan obyek pendidikan. Adapun pendidikan untuk masyarakat artinya masyarakat diikutsertakan dalam semua program yang dirancang

untuk menjawab kebutuhan mereka. (Winarno Surakhmad:16).

Pendidikan berbasis masyarakat menekankan pentingnya pemahaman akan kebutuhan masyarakat dan cara pemecahan masalah oleh masyarakat dengan menggunakan potensi yang ada dalam masyarakat. Atas dasar itu, secara prinsip pendidikan berbasis masyarakat merupakan pendidikan yang dirancang, diatur, dilaksanakan, dinilai, dan dikembangkan secara otonom oleh masyarakat yang mengarah pada suatu usaha untuk menjawab tantangan dan peluang yang ada dengan berorientasi pada masa depan serta memanfaatkan kemajuan teknologi. Michael W. Galbraith sebagaimana dikutip oleh Zubaedi, mengemukakan bahwa pendidikan berbasis masyarakat memiliki prinsip-prinsip sebagai berikut:

1. *Self Determination* (menentukan sendiri). Maksudnya bahwa semua anggota masyarakat memiliki hak dan tanggung jawab untuk terlibat dalam menentukan kebutuhan masyarakat dan mengidentifikasi sumber-sumber masyarakat yang bisa digunakan untuk merumuskan kebutuhan tersebut.
2. *Self Help* (menolong diri sendiri). Maksudnya bahwa anggota masyarakat dilayani dengan baik ketika kemampuan mereka untuk menolong diri mereka sendiri telah didorong dan dikembangkan. Mereka menjadi bagian dari solusi dan membangun kemandirian lebih baik bukan tergantung karena mereka beranggapan bahwa tanggung jawab adalah untuk kesejahteraan mereka sendiri.
3. *Leadership Development* (pengembangan kepemimpinan). Maksudnya bahwa para pemimpin lokal harus dilatih dalam berbagai keterampilan untuk memecahkan masalah, membuat keputusan, dan proses kelompok sebagai cara untuk menolong diri sendiri secara terus menerus dan sebagai upaya mengembangkan masyarakat.

4. *Localization* (lokalisasi). Potensi terbesar untuk tingkat partisipasi masyarakat tinggi terjadi ketika masyarakat diberi kesempatan dalam pelayanan, program dan kesempatan terlibat dekat dengan kehidupan tempat masyarakat hidup.
5. *Integrated Delivery of Service* (keterpaduan pemberian pelayanan). Hal ini dimaksudkan untuk menjalin hubungan antar agensi di antara masyarakat dan agen-agen yang menjalankan pelayanan publik dalam memenuhi tujuan dan pelayanan publik yang lebih baik.
6. *Reduce Duplication of Service* (mengurangi duplikasi pelayanan). Masyarakat seharusnya memanfaatkan secara penuh sumber-sumber fisik, keuangan dan sumber daya manusia dalam lokalitas mereka dan mengkoordinir usaha mereka tanpa duplikasi pelayanan.
7. *Accept Diversity* (menerima perbedaan). Perwakilan warga masyarakat seluas mungkin dituntut dalam pengembangan, perencanaan, dan pelaksanaan program, pelayanan dan aktifitas-aktifitas kemasyarakatan.
8. *Institutional Responsiveness* (tanggung jawab kelembagaan). Pelayanan terhadap kebutuhan masyarakat yang berubah secara terus menerus adalah sebuah kewajiban dari lembaga publik sejak mereka terbentuk untuk melayani masyarakat.
9. *Life Long Learning* (pembelajaran seumur hidup). Kesempatan pembelajaran formal dan informal harus tersedia bagi anggota masyarakat untuk semua unsur dalam berbagai jenis latar belakang masyarakat. (Zubaedi: 137-139)

Peran Serta dan Partisipasi Masyarakat

Partisipasi masyarakat dalam pengembangan pendidikan Indonesia, perlu ditumbuhkan adanya kemauan dan kemampuan warga atau kelompok masyarakat untuk berpartisipasi dalam pengembangan pendidikan. Sebaliknya pihak pemerintah atau Negara juga

memberikan ruang atau kesempatan kepada warga atau kelompok masyarakat untuk berpartisipasi seluas mungkin sehingga bisa mencetuskan sebuah ide yang kreatif dan imajinatif dalam pengembangan pendidikan. Menurut Ach. Wazir Ws., et al. (1999; 29) partisipasi bisa diartikan sebagai keterlibatan seseorang secara sadar ke dalam interaksi sosial dalam situasi tertentu. Dengan pengertian itu, seseorang bisa berpartisipasi bila ia menemukan dirinya dengan atau dalam kelompok, melalui berbagai proses berbagi dengan orang lain dalam hal nilai, tradisi, perasaan, kesetiaan, kepatuhan dan tanggungjawab bersama.

Partisipasi masyarakat menurut Isbandi (2007; 27) adalah keikutsertaan masyarakat dalam proses pengidentifikasian masalah dan potensi yang ada di masyarakat, pemilihan dan pengambilan keputusan tentang alternatif solusi untuk menangani masalah, pelaksanaan upaya mengatasi masalah, dan keterlibatan masyarakat dalam proses mengevaluasi perubahan yang terjadi.

Mikkelsen (1999; 64) membagi partisipasi menjadi 6 (enam) pengertian, yaitu:

1. Partisipasi adalah kontribusi sukarela dari masyarakat kepada proyek tanpa ikut serta dalam pengambilan keputusan;
2. Partisipasi adalah “pemekaan” (membuat peka) pihak masyarakat untuk meningkatkan kemauan menerima dan kemampuan untuk menanggapi proyek- proyek pembangunan;
3. Partisipasi adalah keterlibatan sukarela oleh masyarakat dalam perubahan yang ditentukannya sendiri;
4. Partisipasi adalah suatu proses yang aktif, yang mengandung arti bahwa orang atau kelompok yang terkait, mengambil inisiatif dan menggunakan kebebasannya untuk melakukan hal itu;

5. Partisipasi adalah pemantapan dialog antara masyarakat setempat dengan para staf yang melakukan persiapan, pelaksanaan, monitoring proyek, agar supaya memperoleh informasi mengenai konteks lokal, dan dampak-dampak sosial;
6. Partisipasi adalah keterlibatan masyarakat dalam pembangunan diri, kehidupan, dan lingkungan mereka.

Dalam Peraturan Pemerintah No. 39 Tahun 1992 Bab III pasal 4 peran serta/partisipasi masyarakat dapat berbentuk:

- a. Pendirian dan penyelenggaraan satuan pendidikan pada jalur pendidikan sekolah atau jalur pendidikan luar sekolah, pada semua jenis pendidikan kecuali pendidikan kedinasan, dan pada semua jenjang pendidikan di jalur pendidikan sekolah;
- b. Pengadaan dan pemberian bantuan tenaga kependidikan untuk melaksanakan atau membantu melaksanakan pengajaran, pembimbingan dan/atau pelatihan peserta didik;
- c. Pengadaan dan pemberian bantuan tenaga ahli untuk membantu pelaksanaan kegiatan belajar-mengajar dan/atau penelitian dan pengembangan;
- d. Pengadaan dan/atau penyelenggaraan program pendidikan yang belum diadakan dan/atau diselenggarakan oleh Pemerintah untuk menunjang pendidikan nasional;
- e. Pengadaan dana dan pemberian bantuan yang dapat berupa wakaf, hibah, sumbangan, pinjaman, beasiswa, dan bentuk lain yang sejenis;
- f. Pengadaan dan pemberian bantuan ruangan, gedung, dan tanah untuk melaksanakan Pengadaan dan pemberian bantuan buku pelajaran dan peralatan pendidikan untuk melaksanakan kegiatan belajar-mengajar;

- g. Pemberian kesempatan untuk magang dan/atau latihan kerja;
- h. Pemberian bantuan manajemen bagi penyelenggaraan satuan pendidikan dan pengembangan pendidikan nasional;
- i. Pemberian pemikiran dan pertimbangan berkenaan dengan penentuan kebijaksanaan dan/atau penyelenggaraan pengembangan pendidikan;
- j. Pemberian bantuan dan kerjasama dalam kegiatan penelitian dan pengembangan;
- k. Keikutsertaan dalam program pendidikan dan/atau penelitian yang diselenggarakan oleh Pemerintah di dalam dan/atau di luar negeri.

Dilihat dari segi keterlibatannya, partisipasi masyarakat dalam pendidikan dapat berbentuk:

- a. Keterlibatan mental dan emosional.
- b. Tenaga
- c. Sarana dan dana.

Implementasi Manajemen Pendidikan Masyarakat.

Pengelolaan partisipasi masyarakat diawali dengan kegiatan perencanaan, implementasi, monitoring dan evaluasi. Tahap perencanaan dilakukan terhadap kebutuhan baik lembaga pendidikan maupun masyarakat, selanjutnya membuat perencanaan berdasarkan atas kebutuhan yang diperlukan untuk mengetahui potensi-potensi yang dimiliki menyusun alternatif program kegiatan. Di antara penjabaran kegiatan tersebut sebagai berikut;

1. Perencanaan Pendidikan Berbasis Masyarakat

Perencanaan berasal dari rencana yang berarti rancangan atau rangka sesuatu yang akan di kerjakan. Dari pengertian tersebut dapat diurai beberapa komponen penting, yakni tujuan (apa yang hendak dicapai), kegiatan (tindakan-tindakan untuk merealisasikan tujuan), waktu (kapan, bilamana

kegiatan tersebut hendak dilakukan). Apa yang direncanakan tentu saja merupakan tindakan-tindakan di masa depan. (Alexander Abe 2005, h. 27). Merencanakan adalah membuat suatu target-target yang akan dicapai atau diraih di masa depan. Dalam organisasi, merencanakan adalah suatu proses memikirkan dan menetapkan secara matang arah, tujuan dan tindakan sekaligus mengkaji berbagai sumber daya yang akan diolah dan teknik/metode yang dipilih untuk digunakan. (Tim Dosen: 93) Dalam penyelenggaraan program atau kegiatan apapun perencanaan (planning) memegang peranan yang sangat penting bahkan menentukan tingkat efektifitas pelaksanaan program.

Perencanaan merupakan pijakan untuk memberikan arah pelaksanaan kegiatan dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran yang diinginkan. Dengan demikian tepat tidaknya perencanaan sangat berpengaruh terhadap berhasil tidaknya dalam implementasi programnya. Dalam prosesnya perencanaan merupakan aktivitas memilih dan menghubungkan fakta dengan asumsi tentang masa depan yang dicanangkan dan tersurat dalam rumusan kegiatan untuk mencapai tujuan. Dalam hal ini terlihat bahwa perencanaan merupakan upaya menuju terjadinya perubahan yang diperlukan guna memperbaiki keadaan pada saat sekarang dengan mengantisipasi apa yang mungkin terjadi di masa yang akan datang. Dengan demikian prinsip dasar perencanaan pendidikan berbasis masyarakat meliputi:

- a. Pemahaman tentang standing position (keberadaan kita, keberadaan lembaga itu sendiri) dalam konteks lingkungan sekitar dengan berbagai skalanya, lokal, nasional dan global.
- b. Perencana atau lembaga dituntut perlu merumuskan visi misi serta menjabarkan bentuk rumusan operasional, tujuan baik jangka pendek, jangka menengah atau tujuan antara maupun

tujuan akhir berdasarkan pemahaman kebutuhan masyarakat secara komprehensif.

- c. Perencana membuat rancangan mengenai program atau kegiatan yang harus dilakukan dalam rangka untuk mencapai tujuan, visi, misi, yang telah ditetapkan.
- d. Perencana membuat cara atau strategi yang harus ditempuh untuk melaksanakan kegiatan yang telah direncanakan sesuai dengan kondisi organisasi (sumber daya yang dimiliki), sarana pendukung, kondisi atau lingkungan eksternal yang ada. (Nurhattati Fuad: 185-186)

Tahapan perencanaan pendidikan berbasis masyarakat dimulai sejak dari pemahaman terhadap keadaran, aspirasi, dan kebutuhan pendidikan masyarakat dan formulasi visi misi, tujuan pendidikan berbasis masyarakat hingga tahapan selanjutnya yakni operasionalisasi (pelaksanaan operasional).

2. Pengorganisasian Pendidikan Masyarakat

Pengorganisasian adalah suatu mekanisme atau struktur yang dengan struktur itu semua subjek, perangkat lunak, dan perangkat keras kesemuanya dapat bekerja secara efektif dan dapat dimanfaatkan menurut fungsi dan proporsinya masing-masing. (Sulistiyorini: 29) Stoner sebagaimana dikutip oleh Yati Siti Mulyati dan Aan Komariyah menyatakan bahwa mengorganisasikan adalah proses mempekerjakan dua orang atau lebih untuk bekerjasama dalam cara terstruktur guna mencapai sasaran spesifik atau beberapa sasaran. Dengan demikian mengorganisasikan berarti: (1) menentukan sumber daya dan kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi, (2) Merancang dan mengembangkan kelompok kerja yang berisi orang yang mampu membawa organisasi pada tujuan, (3) menugaskan seseorang atau kelompok orang dalam suatu tanggung jawab tugas dan fungsi tertentu, (4) mendelegasikan wewenang kepada individu yang

berhubungan dengan keleluasaan melaksanakan tugas. (Tim Dosen: 94) Dalam pendidikan berbasis masyarakat ada langkah-langkah pengorganisasian yang dilakukan antara lain pembagian tugas, penetapan relasi antar bagian organisasi, penetapan struktur organisasi, pendelegasian wewenang, dan pengorganisasian (penataan organisasi).

3. Kepemimpinan dalam Pendidikan Berbasis Masyarakat

Secara umum kepemimpinan adalah kemampuan dan kesiapan yang mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan selanjutnya berbuat sesuatu yang dapat membantu tercapainya suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Kepemimpinan merupakan motor atau daya penggerak dari pada sumber-sumber, dan alat yang tersedia bagi suatu organisasi. (Tim Dosen: 125) Kepemimpinan pendidikan merupakan kemampuan untuk menggerakkan pelaksanaan pendidikan, sehingga tujuan pendidikan yang telah ditetapkan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Definisi kepemimpinan menurut beberapa tokoh sebagaimana di kutip oleh Nurhattati Fuad adalah menurut Griffin, mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses seseorang mempengaruhi sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Peter, menyebut kepemimpinan merupakan interaksi antara anggota dalam suatu kelompok. Begitu juga dengan Robbins, mendefinisikan sebagai kemampuan mempengaruhi suatu kelompok dan mengarahkannya untuk mencapai tujuan tertentu. (Nurhattati Fuad: 215)

Kepemimpinan di sekolah/madrasah dibebani dengan beberapa tanggung jawab yang memiliki implikasi yang besar terhadap perbaikan dan peningkatan yang dialami lembaga. Secara khusus, pemimpin diasosiasikan dengan pengembangan dan pengkomunikasikan sebuah visi sekolah/madrasah. Mengkomunikasikan sesuatu yang ada dalam visi menunjukkan sifat kepemimpinan saat ini. Oleh

karenanya, pemimpin diharap mampu mendorong dan meningkatkan keterlibatan dan pemahaman staf maupun masyarakat.

Keberhasilan kepemimpinan sebagian besar ditentukan oleh sifat-sifat kepribadian tertentu, misalnya, harga diri, prakarsa, kecerdasan, kelancaran berbahasa, kreativitas, dan termasuk ciri-ciri yang dimiliki seseorang. Pemimpin dikatakan efektif bila memiliki sifat-sifat kepribadian yang baik.

Di antara beberapa teori tipe kepemimpinan yang dikembangkan oleh para ahli, penulis melihat ada dua tipe kepemimpinan yang sesuai dengan manajemen pendidikan berbasis masyarakat yaitu tipe kepemimpinan Demokratis dan kepemimpinan Kharismatik. Pemimpin yang bertipe demokratis menafsirkan kepemimpinannya bukan sebagai diktator, melainkan sebagai pemimpin di tengah-tengah anggota kelompoknya. Hubungan dengan anggota-anggota kelompok bukan sebagai majikan terhadap buruhnya, melainkan sebagai kakak terhadap saudara-saudaranya. Pemimpin yang demokratis selalu berusaha menstimulasi anggotanya agar bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan bersama. (Encep safrudin Muhyi: 139). Sedangkan tipe kepemimpinan kharismatik lebih menekankan pada kekuatan kharisma dan kewibawaan figur sentral. Di masyarakat pedesaan, kharismatika seorang pemimpin masih memiliki pengaruh yang besar.

Dalam implementasi pendidikan berbasis masyarakat (PBM) yang merupakan pendidikan dari, oleh dan untuk masyarakat maka paling tidak, seorang pemimpin memiliki sejumlah kompetensi yang harus dipenuhi.

Di antaranya, seorang pemimpin memiliki kepribadian utuh untuk mempresentasikan totalitas kualitas diri yang padu antara sejumlah karakter kepribadian yang positif, yaitu:

- a. Memiliki sikap yang jujur, yaitu sikap seadanya, objektif, bisa dipercaya
 - b. Memiliki visi (visioner) yakni memiliki cita-cita, idealisme, hasrat kuat untuk membangun dan memajukan masyarakat
 - c. Memiliki komitmen sosial yang tinggi, yakni memiliki tingkat kepedulian, empati sosial yang kuat untuk membantu mengatasi kesulitan atau masalah sosial yang dihadapi masyarakat
 - d. Bersikap amanah atau memmiliki kemampuan untuk mempertanggungjawabkan atas apa yang dilakukan
 - e. Bersikap demokratis dalam arti terbuka, egaliter, non-diskriminatif
 - f. Dedikatif atau memiliki tingkat rasa pengabdian yang tinggi bagi kemajuan masyarakat
 - g. Kharismatik, memiliki kekuatan psikologis non-rasional yang sugestif terhadap orang lain
 - h. Memiliki kompetensi manajerial memadai untuk membangun masyarakat baik dalam perencanaan, pelaksanaan maupun pengendalian. (Nurhattati Fuad: 249)
4. Pengawasan dalam Penyelenggaraan Pendidikan Berbasis Masyarakat

Pengawasan (*controlling*) merupakan langkah penentu terhadap apa yang harus dilaksanakan, sekaligus menilai dan memperbaiki sehingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana serta terwujudnya secara efektif dan efisien. Pengawasan berorientasi pada obyek yang dituju dan merupakan alat untuk menyuruh orang bekerja menuju sasaran yang ingin dicapai. Menurut Siagian sebagaimana dikutip oleh Sulistyorini, fungsi pengawasan yaitu upaya penyesuaian antara rencana yang telah disusun dengan pelaksanaan atau hasil yang benar-benar dicapai. Untuk mengetahui hasil yang dicapai benar-benar dengan rencana yang telah disusun diperlukan

informasi tentang tingkat pencapaian hasil. Informasi ini dapat diperoleh melalui komunikasi dengan bawahan, khususnya laporan dari bawahan atau observasi langsung. (Sulistiyorini: 32)

Dengan demikian program pengawasan sekolah merupakan perencanaan kegiatan pengawasan sekolah yang meliputi penilaian dan pembinaan bidang teknis edukatif atau akademis dan teknis administratif atau manajerial dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan. Dalam penyelenggaraan pendidikan berbasis masyarakat, maka dalam proses pengawasan dilakukan secara bersama-sama antara pemimpin, pengurus, pengelola dan masyarakat. Pada tataran implementasi pendidikan berbasis masyarakat, maka masyarakat harus ikut berpartisipasi melakukan pengendalian dan pengawasan dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut pendayagunaan dan pengelolaan pendidikan.

5. Prinsip-prinsip Implementasi Pendidikan Berbasis Masyarakat

Pendidikan berbasis masyarakat, baik sebagai proses maupun program merupakan pendekatan penyelenggaraan pendidikan yang menekankan pada keterlibatan masyarakat dalam pencapaian tujuannya. Partisipasi masyarakat yang dimaksud adalah keikutsertaan masyarakat dalam merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, dan mengevaluasi serta mampu untuk meningkatkan kemampuan menerima dan kemampuan untuk menanggapi, baik secara langsung maupun tidak langsung sejak dari gagasan, perumusan kebijaksanaan hingga pelaksanaan program. (St. Rodliyah: 34).

Terdapat beberapa prinsip dasar yang secara. harus dijadikan acuan, pedoman, kaidah dasar dalam penyelenggaraan pendidikan berbasis masyarakat, yaitu:

- a. Penyelenggara pendidikan harus meyakini bahwa masyarakat dan peserta didik memiliki hak dan

tanggung jawab untuk terlibat dalam penentuan kebutuhan belajar.

- b. Peserta didik harus memiliki kemampuan untuk membantu diri mereka sendiri, secara mandiri memecahkan masalah yang dihadapi, serta mengembangkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab.
- c. Penyelenggara pendidikan harus melatih para pimpinan atau pengurus lembaga dan pimpinan masyarakat agar memiliki berbagai keterampilan kepemimpinan dan membina proses kelompok sebagai alat pengembangan upaya peningkatan kualitas diri dan masyarakat yang berkelanjutan.
- d. Penyelenggara harus mengupayakan penyesuaian layanan dan program dengan potensi wilayah masyarakat lokal.
- e. Penyelenggara pendidikan dituntut untuk memperhatikan prinsip pelayanan terpadu dengan cara memberikan pelayanan prima yang dilakukan secara terpadu kepada stakeholder pendidikan.
- f. Penyelenggara pendidikan harus mengoptimalkan sumber fisik, finansial dan manusia di lingkungan wilayah masyarakat, serta harus mengkoordinasikan berbagai kegiatan agar tidak terjadi duplikasi dan salah urus.
- g. Penyelenggara pendidikan harus mengembangkan sikap menerima keragaman, dalam pengertian harus menerima perbedaan, kemajemukan atau keragaman.
- h. Penyelenggara pendidikan harus mengembangkan prinsip Long Life Learning (belajar sepanjang hayat) dengan memberikan kesempatan kepada masyarakat untuk belajar formal, non formal, dan informal pada segenap usia dan keragaman kebutuhannya.
- i. Pendidikan berbasis masyarakat pada dasarnya merupakan pendidikan yang diselenggarakan dari, oleh, dan untuk masyarakat sehingga pendidikan dengan segenap proses sistemiknya

merupakan representasi gagasan, inisiatif, aspirasi atau cita-cita masyarakat.

- j. Penyelenggaraan pendidikan berbasis masyarakat, walau lebih memerankan dan memanfaatkan masyarakat sebagai pelaku utama, namun dalam prakteknya melibatkan tiga unsur utama, yaitu lembaga pendidikan, masyarakat, dan pemerintah. Ketiganya merupakan unsur sistemik yang secara fungsional bekerja secara sistemik. (Nurhattati Fuad: 255-257)

Berangkat dari paparan di atas maka, prinsip-prinsip implementasi pendidikan berbasis masyarakat dimaksud adalah keikutsertaan masyarakat dalam merencanakan, melaksanakan, mengendalikan, dan mengevaluasi serta mampu untuk meningkatkan kemampuan menerima dan kemampuan untuk menanggapi, baik secara langsung maupun tidak langsung sejak dari gagasan, perumusan kebijaksanaan hingga pelaksanaan program yang dalam prakteknya melibatkan tiga unsur yang tidak bisa dipisahkan yaitu lembaga pendidikan, masyarakat dan pemerintah.

Kesimpulan

Lembaga manajemen pendidikan Masyarakat merupakan sebuah sistem yang memberikan peluang bagi setiap orang untuk mendapatkan ilmu pengetahuan dan teknologi melalui pembelajaran seumur hidup

Daftar Pustaka

- Abe, Alexander, *Perencanaan Daerah Partisipatif*, Pustaka Jogja Mandiri, Yogyakarta, 2005.
- Danim, Sudarwan, Suparno, *Manajemen dan Kepemimpinan Transformasional Kepala sekolah (Visi dan Strategi Sukses Era Teknologi, Situasi Krisis, dan Internasionalisasi Pendidikan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta, 2009)
- Fuad Nurhattati, *Manajemen Pendidikan Berbasis Masyarakat, Konsep dan Strategi Implementasi*, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2014.
- H.A.R. Tilaar, *Paradigma Baru Pendidikan Nasional*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2004.
- http://sipir.info/regulasi/pp_39_92, diakses 22 Juni 2022
- <https://www.goodnewsfromindonesia.id/2022/01/24/hari-pendidikan-internasional>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 1997. Balai Pustaka: Jakarta.
- Karsidi, Ravik, *Sosiologi Pendidikan*, Surakarta: UNS Press, 2005.
- Koentjaraningrat, *Pengantar Ilmu Antropologi*, Jakarta: Rineka Cipta, 2009.
- MEDIA PRESS, Jakarta, 2011.
- Muhaimin, Suti'ah. Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pendidikan*, (Jakarta; Pranadamedia Group, 2015)
- Muhyi, Encep safrudin, *Kepemimpinan Pendidikan Transformasional*, DIADIT
- Nata, Abudin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Bandung: Angkasa, 2003.
- Normina, *Ittihad Jurnal Kopertais Wilayah XI Kalimantan Volume 14 No.26 Oktober 2016*
- Penerbit Teras: Yogyakarta.

- Pengembangan Pendidikan Berbasis Masyarakat. Kanwil Depdikdas Provinsi Jawa Tengah, Perencanaan di Sekolah, Pustaka Pelajar, Yogyakarta, 2013.
- Pidarta, Made, Manajemen pendidikan Indonesia, Jakarta: Rinneka Cipta, 2004
- Samsudin, Sadili. 2005. Manajemen SumberDaya Manusia, CV. Pustaka Setia: Bandung. Semarang, 2000
- St. Rodliyah, Partisipasi Masyarakat dalam Pengambilan Keputusan dan
- Sulistiyorini. 2009. Manajemen Pendidikan Islam; Konsep, Strategi dan Aplikasi,
- Tim Dosen administrasi Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia.
- Usman, Husain. 2013. Manajemen (Teori, Praktek dan Riset Pendidikan), PT. Ikrar Mandiri Abadi: Jakarta.
- Winarno Surakhmad, Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah Dalam Rangka
- Zubaedi, Pendidikan Berbasis Masyarakat: Upaya Menawarkan: Upaya Menawarkan Solusi terhadap Berbagai Problem Sosial, Yogyakarta, Pustaka Pelajar, 2005.

Profil Penulis



Dr. Jalwis Jamil, M.Ag.

Lahir di Kampung Dalam Rawang Kota Sungai Penuh Jambi pada tanggal 19 Agustus 1972. Merupakan anak ketujuh dari H. Muhammad Djamil Regen (Alm) dan Ibu Hj. Wathni Bustanudin (almarhumah).

Keluarga: Isteri Melia Kustina, S.Pd. (Almarhumah), Anak; Atika Melwisra, Marsa Afianda, Muhammad Ananta Rizkillah, Ahmad Fuad al-Parisy. Riwayat pendidikan: Setelah lulus pendidikan Sekolah Dasar 16/III Rawang 1986, lalu melanjutkan ke Madrasah Tsanawiyah Negeri (MTsN) Sungai Penuh tamat 1989. Kemudian melanjutkan sekolah ke Pendidikan Guru Agama Negeri (PGAN) Kerinci tamat tahun 1992. Setelah mendapatkan gelar sarjana S-1 di bidang Tafsir Hadis di STAI-PIQ Sumatera Barat lulus tahun 1987. Selanjutnya melanjutkan program magister Pengkajian Islam Konsentrasi Tafsir Hadis di IAIN (Institut Agama Islam Negeri) Imam Bonjol Padang tamat tahun 2006. Seterusnya mengambil Program Doktor (S-3) di Pascasarjana UIN (Universitas Islam Negeri) Imam Bonjol Padang dengan Konsentrasi Ilmu Pendidikan Islam dan lulus tahun 2018.

Riwayat Pekerjaan; Penulis sebagai tenaga pengajar (Dosen) STAIN Kerinci sejak 1999 sampai sekarang, menjabat sebagai Ketua Jurusan Tarbiyah 2008 – 2012. Selanjutnya sebagai Wakil Ketua III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama STAIN Kerinci 2013 – 2017, Seterusnya menjabat sebagai Wakil Rektor III Bidang Kemahasiswaan dan Kerjasama IAIN Kerinci 2017-2021, Sekarang menjabat sebagai Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN (Institut Agama Islam Negeri) Kerinci 2021 sampai sekarang.

Karya yang dihasilkan: 1) Disertasi “Konsep Pendidikan Multikultural Dalam al-Quran dan Relevansinya dengan Pendidikan Multikultural Dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam di Sekolah Menengah Atas (SMAN) Kota Sungai Penuh. 2) Konstruksi Pendidikan Multikultural (studi Urgensi Intergrasi Nilai-nilai Multikultural dalam Kurikulum Pendidikan), 3) Digital Parenting Urgency To Children Using The Internet, 4) Kondisi dan Suasana Pembelajaran Efektif yang Islami, 5) Character Education in Quran: Thematic Interpretation of QS Lukman; 12-19 and its Relevance to Character Education by the National Ministry Education 6) Psikologi Agama dan Kesehatan Mental (buku). 7) The Social Anxiety Under Corona Virus Pandemic in Millennial Generation: An Experience of Indonesian. 8) Multicultural Education and Character’s Development of Student in SMA Kota Sungai Penuh 9) Menangkal Radikalisme di Kalangan Mahasiswa 10) Dan lain-lain.

Email Penulis: jalwisaiain3@gmail.com

MANAJEMEN TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN

Indah Wahyu Ningsih, S.Pd.I., M.Pd.

Mahasiswi Doktoral UIN Sunan Gunung Djati Bandung

Pendahuluan

Belajar membaca Al-Qur'an mutlak dilakukan sejak dini sebagai bekal kehidupan di dunia dan akhirat. Pembelajaran cara membaca Al-Qur'an perlu dilakukan secara berkesinambungan oleh umat Islam agar bisa mengembangkan diri secara sistematis dan menjalani hidup sesuai aturan dengan Al-Qur'an dijadikan sebagai pedoman hidupnya, sehingga dapat menciptakan manusia yang berkahlak mulia. (Indah Wahyu Ningsih, 2020, h. 1) Pembelajaran Al-Qur'an merupakan upaya untuk mempersiapkan generasi Qur'ani sejak dini agar anak mampu memahami, terampil melaksanakan isi kandungan Al-Qur'an melalui kegiatan belajar mengajar.

Berkembang pesatnya Lembaga pendidikan Al-Qur'an di Indonesia menunjukkan antusias dari masyarakat dan menunjukkan semakin meningkatnya kesadaran masyarakat terkait urgensi kemampuan membaca, menulis, dan menghafal Al-Qur'an di tengah masyarakat. Eksistensi pendidikan Al-Qur'an memiliki misi yang besar terkait dengan urgensi mengenalkan dan menanamkan nilai-nilai Al-Qur'an sejak dini (Tim Dirjen Pendis Kemenag RI, 2009). Saat ini Lembaga pendidikan Al-Qur'an dengan berbagai model salah satunya Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) yang memiliki kekuatan landasan yuridis dengan disahkannya PP.no.55 tahun

2007 tentang pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan, semakin menguatkan Lembaga pendidikan Al-Qur'an sehingga menuntut para pengelola dan penyelenggara pendidikan Al-Qur'an lebih berkualitas dan professional.

Pembahasan dalam bab ini menitikberatkan kepada Taman pendidikan Al-Qur'an dari sisi pengertian, ruang lingkup, serta manajemen Taman Pendidikan Al-qur'an yang meliputi: Perencanaan. Pegorganisasian, Pelaksanaan, Pengawasan dan Evaluasi.

Pengertian Taman Pendidikan Al-Qur'an

Secara etimologi Taman Pendidikan Al-Qur'an berasal dari gabungan tiga kata. "Taman" dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai tempat yang menyenangkan (Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1970, h. 1060) Taman dalam konteks TPQ biasa diartikan sebagai suatu tempat belajar yang menyenangkan bagi para peserta didik. Pendidikan merupakan salah satu pondasi penting yang dibangun dalam kehidupan dengan sebaik mungkin, secara global pendidikan bisa diartikan sebagai upaya pengembangan kualitas diri manusia dalam segala aspeknya. Pendidikan juga merupakan aktivitas yang sengaja dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu dengan melibatkan berbagai macam faktor yang saling berkaitan satu dengan lainnya, sehingga membentuk sistem yang bisa saling mempengaruhi. (Mahmud, 2011, h.25)

Taman Pendidikan Al-Qur'an merupakan Lembaga atau kelompok masyarakat yang menyelenggarakan Pendidikan Non Formal jenis keagamaan Islam yang memiliki tujuan memberikan pendidikan pembelajaran Al-Qur'an sejak usia dini, serta memahami Dinul Islam pada anak usia dini (4-6 tahun), usia SD (7-12 tahun) atau bahkan lebih tinggi.

Berdasarkan pengertian diatas maka Taman Pendidikan Al-Qur'an bisa diartikan sebagai suatu tempat belajar Al-Qur'an Non Formal yang dirancang dengan suatu kurikulum untuk mencapai tujuan peserta didik mampu

membaca, menulis dan menghafal Al-Qur'an dengan menciptakan kondisi pembelajaran yang menyenangkan.

Ruang Lingkup Taman Pendidikan Al-Qur'an

Taman Pendidikan Al-Qur'an memiliki tujuan umum dan khusus dalam pendiriannya, tujuan umum dari Taman Pendidikan Al-Qur'an adalah membina peserta didik agar menjadi pribadi yang memiliki karakter kepribadian Islam yang sarat akan nilai-nilai keislaman dan merefleksikan nilai tersebut dalam kehidupannya.

Sedangkan tujuan khusus dari Taman pendidikan Al-Qur'an adalah (Mujamil Qomar, 2007, h.6)

1. Mendidik peserta didik untuk menjadi muslim yang bertakwa kepada Allah, berakhlak mulia, memiliki kecerdasan, ketrampilan serta sehat jasmani dan rohani.
2. Mendidik tenaga-tenaga penyuluh pembangunan dalam lingkup mikro (keluarga) dan makro (masyarakat serta lingkungannya).
3. Mendidik peserta didik agar menjadi generasi yang cakap dalam berbagai sector pembangunan terkhusus pembangunan mental dan spiritual.
4. Mendidik peserta didik untuk meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat dalam rangka usaha pembangunan bangsa.

Berdasarkan dua tujuan tersebut maka bisa ditarik kesimpulan bahwa Taman Pendidikan Al-Qur'an bertujuan menciptakan dan mengembangkan generasi berkepribadian Islami yang memiliki karakter beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, bermanfaat dan berkhidmah kepada masyarakat dengan memiliki tingkat kesholihan sosial yang tinggi sebagaimana dicontohkan Rasulullah SAW.

Tujuan umum dan khusus Taman Pendidikan Al-Qur'an tertuang dalam table berikut ini:

Tujuan Umum	Tujuan Khusus
Menyiapkan generasi Rabbani menyongsong masa depan gemilang	Membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar sesuai dengan kaidah tajwid
	Hafal surat-surat pendek
	Hafal ayat-ayat pilihan
	Hafal doa harian
	Mampu beribadah Mahdhoh dengan baik
	Berakhlak mulia dan memiliki semangat jiwa keislaman yang tinggi.

Taman Pendidikan Al-Qur'an juga memiliki fungsi sebagai berikut¹:

1. Transformasi ilmu-ilmu keislaman.
2. Pemelihara tradisi Islam
3. Pencetak generasi ulama

Taman Pendidikan Al-Qur'an berperan sebagai Lembaga dakwah yang berkolaborasi dengan masyarakat dalam mewujudkan pembangunan. Fungsi edukatif Taman Pendidikan Al-Qur'an adalah misi dakwah yang dibangun melalui sistem pendidikan. Taman Pendidikan Al-Qur'an difungsikan sebagai pembangun kesejahteraan masyarakat dalam sisi spiritual.

Dalam sejarah perkembangannya Taman Pendidikan Al-Qur'an mengalami perkembangan yang signifikan pada tahun 190an setelah munculnya berbagai macam metode baca Al-Qur'an di Indonesia. Bentuk kegiatan penyebarluasan dan penanaman nilai-nilai keislaman sangat variative sesuai dengan kearifan lokal setempat dengan melalui berbagai sarana pendidikan.

Manajemen Taman Pendidikan Al-Qur'an

Secara garis besar Taman Pendidikan Al-Qur'an membagi menjadi tiga jenjang dalam pembelajarannya dan disesuaikan dengan usia peserta didik. Tiga jenjang tersebut meliputi:

1. Taman Kanak-Kanak Al-Qur'an (TKA). Merupakan jenjang yang diperuntukan bagi peserta didik usia Taman Kanak-Kanak di rentang usia 4-6 tahun. Jenjang ini mengajarkan baca tulis Al-Qur'an kepada anak disesuaikan dengan tahapan perkembangannya.
2. Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA). Merupakan jenjang yang diperuntukan bagi peserta didik usia Sekolah Dasar di rentang usia 7-12 tahun. Jenjang ini disamping mengajarkan baca tulis Al-Qur'an juga mengajarkan hafalan surat-surat pendek, ayat-ayat pilihan, doa sehari-hari juga mengajarkan praktek ibadah mahdhoh dan menanamkan semangat jiwa keislaman yang tinggi.
3. Tarbiyatul Qur'an Lil Aulad (TQA). Merupakan jenjang yang diperuntukan bagi peserta didik pasca TPA di rentang usia 13-15 tahun. Jenjang ini mendidik peserta didik untuk mencintai, mengilmui, membaca Al-Qur'an secara Tartil, menghafal, menterjemahkan secara lafdziyah, menulis sesuai dengan kaidah penulisan secara baik dan benar, sehingga peserta didik mampu menjadikan Al-Qur'an sebagai *way of life*.

Sistem dan model pembelajaran di Taman Pendidikan Al-Qur'an bervariasi mengikuti metode baca Al-Qur'an yang digunakan di Lembaga tersebut. Terdapat banyak metode baca Al-Qur'an yang tersebar di Indonesia. Diantara metode baca Al-Qur'an yang termasyhur dan banyak digunakan di Indonesia antara lain: Iqro, Baghdadi, Tilawati, Wafa, Ummi, Qiro'ati, At-Tartil, An-Nahdhiyah, Yanbu'a, Tartila dan lain sebagainya.

Secara garis besar pembelajaran Al-Qur'an di Taman Pendidikan Al-Qur'an memiliki tiga target dalam pembelajarannya, target tersebut antara lain:

1. Mampu membaca Al-Qur'an dengan *Tartil*

Sayyidina Ali bin Abi Tholib memberikan definisi *tartil* yaitu "*Tajwidul Huruf wa Ma'rifatul Wuquf*" artinya mentajwidkan huruf dan mengetahui hal ikhwal *waqaf*/ tempat berhenti dalam membaca Al-Qur'an.

- a. *Tajwidul Huruf* meliputi empat hal yaitu:
- b. *Makhorijul Huruf*/ Tempat keluarnya huruf hijaiyah
- c. *Sifatul Huruf*/ karakteristik setiap huruf
- d. *Ahkamul Mad wal Qashr*/ Hukum Panjang dan pendek
- e. *Ahkamul Huruf*/ Hukum-hukum huruf.

2. Khatam al-Qur'an 30 juz

3. Memiliki pengetahuan dasar agama meliputi: Hafalan doa sehari-hari, hafalan surat pendek, hafalan ayat-ayat pilihan

Target tersebut bisa ditempuh dalam waktu yang ditentukan sesuai dengan kurikulum yang ada.

- a. Sistem pembelajaran di Taman Pendidikan Al-Qur'an dengan beberapa cara sebagai berikut:
 - b. Setiap kelas terdiri dari maksimal 20 santri
 - c. Peserta didik dibagi menjadi beberapa kelompok yang dipimpin ustadz/ustadzah dalam setiap kelompok
 - d. Peserta didik dibagi kelompok berdasarkan usia atau kemampuannya
4. Durasi waktu mengaji rata-rata 75 menit dalam setiap pertemuan. Waktu tersebut dibagi dengan kegiatan sebagai berikut:

Waktu	Kegiatan	Keterangan
5 Menit	Pembukaan	Salam, Doa, Afirmasi
15 Menit	Pembelajaran Klassikal	Guru mencontohkan bacaan
30 Menit	Baca Simak Individual	Peserta didik membaca Maqro satu persatu dibawah pengawasan guru
20 Menit	Materi Penunjang Keislaman	Hafalan doa, surat pendek, ayat pilihan, Fiqih, Siroh Nabawiyah, Hadits, Imla' dan sebagainya
5 Menit	Penutupan	Doa Penutup, Salam

5. Evaluasi. Tahapan terakhir dari proses pengajaran adalah Evaluasi, evaluasi dibagi dalam beberapa tahapan:
 - a. Evaluasi harian, Evaluasi yang dilakukan setiap selesai pembelajaran
 - b. Evaluasi Triwulan, Evaluasi yang dilakukan setiap tiga bulan setiap santri selesai mengikuti ujian kenaikan jilid.

Salah satu kunci keberhasilan Taman Pendidikan Al-Qur'an terletak kepada para guru yang mengajar peserta didik. Guru memegang peranan penting dalam pembelajaran Al-Qur'an di Taman Pendidikan Al-Qur'an, guru diharapkan memiliki komitmen dan kompetensi dalam dirinya.

Komitmen guru Al-Qur'an meliputi:

1. Mampu memberikan semangatb dorongan belajar serta mengarahkan santri menjadi anak yang baik.
2. Menjadi *Uswatun Hasanah* (Teladan yg baik) baik perkataan maupun perbuatan.

3. Tidak mempermasalahkan perbedaan yang bisa mengurangi nilai-nilai *ukhuwah Islamiyah*.
4. Berakhlak mulia dan rajin beribadah.
5. Senantiasa mendoakan peserta didik, wali murid, sesama ustadz dan lembaganya

Kompetensi/keahlian yang harus dimiliki guru Al-Qur'an meliputi:

1. Mampu melafalkan huruf Al-Qur'an sesuai makrojnya.
2. Mampu membaca Al-Qur'ann dengan Tartil
3. Faham teori dan praktek ilmu Tajwid.
4. Mampu menulis hurufv Al-Qur'an sesuai kaidahnya.
5. Menguasai materi keislaman terutama yang ditagertkan dalam kurikulum.
6. Mempunyai metode pendekatan pengajaran yang baik
7. Memiliki jiwa: *Mujahid* (pejuang), *Muaddib* (pendidik), *Muwahid* (pemersatu), dan *Mujaddid* (pembaharu).

Administrasi Taman Pendidikan Al-Qur'an

Administrasi merupakan sebuah proses kerja sama untuk mencapai tujuan poendidikan dengan melihat hubungan antar komponen pendidikan sehingga dapat memperbaiki sistem pendidikan dengan menggunakan perangkat yang mendukungh kegiatan pembelajran. Dala hal ini administrasi Taman Pendidikan Al-Qur'an meliputi:

1. Sarana dan Prasarana

Sarana tersebut meliputi ruang kelas, buku adminitrasi, buku penunjang pembelajaran, laporan keuangan, dan media pembelajaran lain.

Rincian sarana dan prasarana tertera dalam table berikut ini:

No	Rincian	Keterangan
1	Fasilitas Pembelajaran	Ruang kelas, Bangku, papan tulis, meja guru, meja murid, lemari arsip, box dan lain sebagainya.
2	Buku Administrasi Peserta Didik	Buku induk peserta didik, buku penerimaan peserta didik baru, buku mutasi peserta didik, buku mutase guru, buku laporan evaluasi harian dan triwulan
3	Buku Adminitrasi keuangan	Buku Kas laporan keuangan, buku pembayaran SPP, buku laporan Neraca Lembaga, Kartu SPP
4	Administrasi Kurikulum Pembelajaran	Rancangan Program Pengajaran tahunan, bulanan dan harian.
5	Media Pembelajaran	Buku materi, buku penunjang, alat peraga pembelajaran,
6	Buku penunjang dan blanko	Blanko pendaftaran peserta didik, buku prestasi harian, raport, form munaqosyah, buku tamu, notulen rapat dan sebagainya.

2. Pembiayaan Taman Pendidikan Al-Qur'an

Pembiayaan merupakan salah satu hal pokok yang mebnjadi penggerak kelancaran suatu lembaga. Taman Pendidikan Al-Qur'an memeperoleh dana pembiayaan dari berbagai sumber, sumber pembiayaan tersebut meliputi:

- a. SPP Peserta Didik
- b. Uang pangkal
- c. Sumbangan yang tidak mengikat

d. Lembaga yang menanungi Taman Pendidikan Al-Qur'an tersebut misalnya masjid, Mushola dan sebagainya

3. Perencanaan Pembelajaran

Menyusun program perencanaan pembelajaran adalah Langkah yang harus dilakukaj di awal agar pembelajaran bisa berjalan dengan lancer dan sesuai target serta tujuan yang ditentukan. Langkah penyusunan perencanaan pembelajaran tersebut meliputi;

- a. Membuat rencana kegiatan: Tahunan, triwuan, Bulanan, Mingguan dan harian
- b. Menyiapkan sekaligus menjelaskan tata tertib, fasilitas, serta perlengkapan untuk santri
- c. Menyamakann visi, misi serta tujuan pembelajaran dan mensosialisasikan kepada wali murid
- d. Memfailitasi adanya POS atau komite santri sebagai upaya menjembatani komunikasi antara Lembaga, guru, walisantri dan peserta didik.

Taman pendidikan adalah garda terdepan dalam memberantas buta aksara Al-Qur'an, wadah peningkatan kualitas baca tulkis Al-qur'an sekaligus wadah untuk menyiapkan generasi Qur'ani unuk menyongsong masa depan gemilang. Diharapkan dengan adanya manajemen serta administrasi yang baik mampu menngkatkann kualitas Taman Pendidikan al-qur'an dan memiliki Quality Assurance atau jaminan mutu bagi lulusannya.

Daftar Pustaka

- Indah Wahyu Ningsih, *Pengaruh Kepuasan Tilawati Cabang Jabotabek dan Banten Terhadap Kualitas Mutu Pelayanan Tilawati Pusat*, (IIQ Press: Jakarta, 2020)
- Kamus Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Balai Pustaka: Jakarta, 1970)
- Mahmud, *Pemikiran Pendidikan Islam*, (Remaja Rosdakarya: Bandung, 2011)
- Mujamil Qomar, *Pesantren dari Metodologi Menuju Demokrasi Institusi*, (Erlangga; Jakarta, 2007)
- Rosidin, *Manajemen Pengelolaan Taman Kanak-kanak al-Qur'an, Taman Pendidikan Al-Qur'an, Tarbiyatul Qur'an Lil Aulad*, (Majelis MPW BKPRMI Prov.Lampung)

Profil Penulis



Indah Wahyu Ningsih, S.Pd.I., M.Pd.

Saat ini tercatat sebagai mahasiswa program Doktorat di UIN Sunan Gunung Djati Bandung pada konsentrasi ilmu Manajemen Pendidikan Islam. Menyelesaikan program Magister di Institut Ilmu Al-Qur'an Jakarta dan menyelesaikan program sarjana di STAI Al-Hidayah Bogor.

Penulis merupakan aktivis pembelajaran Al-Qur'an yang aktif sejak 2012 memberikan training untuk guru-guru Al-Qur'an di wilayah Jabodetabek, Jawa Barat, Banten dan berbagai wilayah lain dengan spesialisasi materi Strategi Pembelajaran al-Qur'an. Aktivitas yang dijalani saat ini sebagai Direktur Yayasan Irhamnaa Bil Qur'an, General Manajer Tilawati Center Jawa Barat 1, Trainer, Tim Konsultan BTQ di berbagai lembaga formal dan non formal dan Dosen Luar Biasa di STAI Al-Hidayah Bogor. Penulis memiliki harapan besar agar mampu memberikna banyak kontribus positif teruatam dalam upaya memberantas buta aksara Al-qur'an di Indonesia serta kontribusi dalam upaya meningkatkan kualitas pembelajaran Al-qur'an melalui manajemen Pendidikan Al-Qur'an yang baik dan berkualitas.

Email Penulis: indah.aysar@gmail.com

MANAJEMEN MASJID

Zaenuri, S.Pd.I., M.Ag.

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT)
Ad-Da'wah (Lebak – Banten)

Pengertian Manajemen

Islam sebagai agama yang dianut oleh mayoritas masyarakat di Indonesia dalam setiap aktifitasnya tentu akan sangat berpengaruh signifikan pada kemajuan ataupun kemunduran bangsa. Masjid sebagai pusat kegiatan ibadah umat Islam menjadi tempat dan sarana yang strategis untuk membina dan memberdayakan masyarakat melalui berbagai kegiatan yang positif, jumlah masjid di Indonesia menurut Ketua Umum Pimpinan Pusat Dewan Masjid Indonesia (PP DMI) Muhammad Jusuf Kalla yaitu sebanyak 800.000 masjid, dengan jumlah masjid sebanyak itu menjadikan Indonesia menjadi Negara dengan jumlah masjid terbanyak di dunia ([www.http://m.antara.com](http://m.antara.com), 2022). Dengan jumlah masjid yang sangat fantastis tersebut jika masjid di manej dengan baik, tentunya akan sangat berdampak kemajuan bangsa. Sebelum membahas tentang manajemen masjid, kita mengingat kembali sekilas mengenai manajemen.

Secara umum kita sudah memahami bahwa ‘manajemen’ berasal dari Bahasa Inggris “*to manage*” yang berarti mengurus, mengatur, mengelola (U. Saefulloh, 2012). Hal ini dapat kita pahami dari beberapa pengertian berikut. Menurut G.R. Terry manajemen merupakan proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran

yang telah ditentukan melalui pemanfaatan SDM dan sumber daya lainnya (U. Saefulloh, 2012). Manajemen merupakan proses pengordinasian dan pengintegrasian semua sumber, baik manusia, fasilitas, maupun sumber daya teknikal lainnya untuk mencapai berbagai tujuan yang telah ditetapkan (Sudarwan Danim dan Yunan Danim, 2010). Pengelolaan adalah serangkaian kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, memotivasi, mengendalikan, dan mengembangkan segala upaya dalam mengatur dan mendayagunakan SDM, sarana dan prasarana untuk mencapai tujuan organisasi (Afifuddin dan Sobri Sutikno, 2008). Pengelolaan (manajemen) adalah suatu upaya untuk mengatur (memanej, mengendalikan) aktivitas pengajaran berdasarkan konsep-konsep dan prinsip-prinsip untuk menyukseskan tujuan agar tercapai secara lebih efektif, efisien, dan produktif yang diawali dengan strategi dan perencanaan, diakhiri dengan penilaian. Dijelaskan selanjutnya bahwa pengelolaan menghasilkan sesuatu dan sesuatu itu dapat merupakan sumber penyempurnaan dan peningkatan pengelolaan selanjutnya (Ahmad Rohani, 2010).

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen meliputi kegiatan merencana, mengkoordinasi, memimpin dan mengendalikan berbagai sumber daya yang semuanya itu bersama-sama menghasilkan suatu hasil akhir yang memberikan informasi bagi penyempurnaan kegiatan, agar sesuatu yang dikelola, dalam hal ini adalah pembelajaran dapat berjalan dengan lancar, efektif dan efisien.

Dalam Al-Quran manajemen bersinonim dengan *al-tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) (U. Saefulloh, 2012), seperti dinyatakan dalam firman Allah SWT:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ
مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ

“Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadaNya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”. (QS. al-Sajdah [32]: 5). (Al-Quran, 32:5)

Terkait dengan pentingnya manajemen masjid ini, kita mengingat kembali sabda Nabi Muhammad SAW:

إِذَا وُسِدَ الْأَمْرَ غَيْرَ أَهْلِهِ فَتَنْظِرُ السَّاعَةَ (رواه البخارى)

“Apabila suatu urusan diserahkan bukan pada ahlinya, maka tunggulah saat kehancurannya” (HR. Bukhori).(U. Saefulloh,2012)

Kemudian juga pernyataan Sahabat ‘Ali bin Abi Thalib RA:

الْحَقَّ بِلَا نِظَامٍ يَغْلِبُا لِبَاطِلٍ بِالنِّظَامِ

“Kebatilan yang terorganisir dapat mengalahkan kebenaran yang tidak terorganisir”.

(Muhammad Ruswandi dan Rama Adeyasa, 2007)

Pengertian Masjid

Berikut merupakan beberapa pendapat mengenai pengertian ‘Masjid’. Secara harfiah, ‘Masjid’ diartikan “tempat untuk bersujud”. Namun, dalam arti terminologi, masjid diartikan sebagai tempat khusus untuk melakukan aktivitas ibadah dalam arti yang luas. (Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakkir, 2008). Bangunan tempat ibadah umat Islam yang dipergunakan untuk shalat rawatib (lima waktu) dan shalat Jum’at. (Departemen Agama RI, 2007).

Secara bahasa, masjid berasal dari bahasa arab, ‘*sajada, yasjudu, sajdan*’. Kata *sajada* berarti bersujud, patuh, taat, serta tunduk, *sajada* dalam bentuk isim makan yaitu *masjidun* yang berarti tempat bersujud. Sedangkan secara terminologis masjid mengandung makna sebagai pusat dari segala kebajikan kepada Allah SWT, di dalamnya terdapat dua bentuk kebajikan yaitu kebajikan yang dikemas dalam bentuk ibadah khusus yaitu shalat fardhu, baik secara sendirian maupun berjamaah dan kebajikan yang dikemas dalam bentuk amaliyah sehari-hari (untuk) berkomunikasi dan bersilaturahmi dengan sesama jamaah. (Eman Suherman, 2012).

Masjid berarti tempat untuk bersujud. Secara terminologi, masjid juga dapat diartikan sebagai tempat beribadah umat Islam, khususnya dalam melaksanakan shalat. Masjid sering disebut *Baitullah* (Rumah Allah), yaitu rumah yang dibangun sebagai sarana mengabdikan kepada Allah SWT. (Siswanto, 2005). Masjid juga merupakan tempat melaksanakan berbagai aktivitas amal saleh, seperti tempat bermusyawarah, pernikahan, mencari solusi permasalahan yang terjadi di tengah-tengah umat. (Asep Usman Ismail dan Cecep Castrawijaya, 2010).

Masjid adalah tempat ibadah umat Islam. Masjid tempat mewujudkan *hablum minallah* dan *hablum minannas*. Selain menjadi tempat beribadah untuk menyembah Allah SWT, masjid juga harus menjadi perekat sosial di kalangan umat Islam, terutama masyarakat di sekitar masjid tersebut. (Rayhan Maulana, 2013).

Dari pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa masjid dalam arti harfiah yakni sebagai tempat untuk bersujud. Dalam pengertian khusus, masjid yaitu bangunan yang didirikan untuk melaksanakan ibadah terutama shalat. Sedangkan dalam arti luas, masjid merupakan bangunan yang multi fungsi, tidak hanya sebagai tempat *ibadah mahdhah* saja tetapi juga sebagai tempat kegiatan pembinaan, pendidikan, dan sosial kemasyarakatan (*ibadah ghairu mahdhah*), atau dengan istilah lain masjid sebagai tempat untuk *hablum minallah* (mendekatkan diri kepada Allah) dan *hablum minannas* (merekatkan hubungan sesama manusia).

Fungsi Masjid

Sampai saat ini fungsi masjid masih dirasakan seolah-olah terbatas sebagai pusat ibadah. Sedangkan fungsi lain seperti sebagai tempat pembinaan umat, pendidikan, pusat tempat meningkatkan kesejahteraan umat masih harus ditingkatkan secara terus-menerus dan berkesinambungan. Mengingat jumlah masjid di Indonesia yang sangat banyak, apabila fungsinya ditingkatkan, maka akan berdampak positif yang sangat besar dalam meningkatkan kualitas bangsa Indonesia.

Tidak hanya terbatas pada peningkatan kualitas iman dan takwa saja, tetapi juga peningkatan kualitas kehidupan seperti kesehatan, pendidikan, dan ekonomi.

Seperti yang disampaikan dalam pembahasan di atas, bahwa fungsi utama masjid adalah tempat sujud kepada Allah SWT, tempat shalat, dan tempat beribadah kepadanya, seperti berzikir mengagungkan nama Allah SWT, adzan, iqomat, membaca Al-Quran, membaca shalawat, dan berdoa. Kemudian, selain itu fungsi masjid juga sebagai berikut:

1. Tempat kaum muslimin beribadah dan mendekatkan diri kepada Allah SWT.
2. Tempat kaum muslimin beri'tikaf, membersihkan diri, mengembleng batin untuk membina kesadaran dan mendapatkan pengalaman batin atau keagamaan sehingga selalu terpelihara keseimbangan jiwa dan raga serta keutuhan kepribadian.
3. Tempat bermusyawarah kaum muslimin guna memecahkan persoalan-persoalan yang timbul dalam masyarakat.
4. Tempat kaum muslimin berkonsultasi, mengajukan kesulitan-kesulitan, meminta bantuan dan pertolongan.
5. Tempat membina keutuhan ikatan jamaah dan kegotongroyongan dalam mewujudkan kesejahteraan bersama.
6. Masjid dengan majelis taklimnya merupakan wahana untuk meningkatkan kecerdasan dan ilmu pengetahuan muslimin.
7. Tempat pembinaan dan pengembangan kader pimpinan umat.
8. Tempat mengumpulkan dana (Zakat, Infaq dan Sedekah), menyimpan, mengelola dan membagikannya.
9. Tempat melaksanakan pengaturan dan supervisi sosial. (Moh. E. Ayub, Muhsin, Ramlan Marjoned, 2005).

Dalam sumber lain disebutkan bahwa fungsi-fungsi masjid adalah sebagai berikut:

- a. Sebagai tempat shalat.
- b. Sebagai fungsi sosial kemasyarakatan.
- c. Sebagai fungsi politik.
- d. Sebagai fungsi pendidikan.
- e. Sebagai fungsi ekonomi.
- f. Sebagai fungsi pengembangan seni-budaya.
(Bachrun Rifa'i dan Fakhruroji, 2005)

Dari beberapa penjelasan di atas jelas bahwa masjid tidak hanya difungsikan sebagai sarana beribadah atau mendekatkan diri kepada Allah SWT saja, melainkan juga berfungsi sebagai pusat berbagai kegiatan sosial, pendidikan, politik, ekonomi, dan bidang lainnya yang berhubungan dengan kehidupan manusia sehari-hari dengan tetap memperhatikan peraturan-peraturan agama dan pemerintah.

Organisasi Masjid

Fungsi masjid tidak hanya untuk tempat ibadah shalat saja, tetapi juga idealnya menjadi tempat mengayomi dan membina umat di lingkungannya secara aktif. Agar fungsi masjid berjalan dengan baik, maka diperlukan kepengurusan organisasi masjid. Dalam menyusun kepengurusan organisasi masjid setidaknya kita merujuk pada Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Nomor DJ.II/802 Tahun 2014 tentang Standar Pembinaan Manajemen Masjid, yang di antaranya mengemukakan bahwa standar pembinaan manajemen masjid adalah batasan atau parameter kualifikasi pembinaan dan pengelolaan manajemen masjid berdasarkan tipologi dan perkembangannya, ditinjau dari aspek *idarah* (manajemen), *imarah* (kegiatan memakmurkan), dan *riayah* (pemeliharaan dan pengadaan fasilitas).

Berikut merupakan pengertian aspek-aspek di atas:

1. *Idarah* adalah kegiatan pengelolaan yang menyangkut perencanaan, pengorganisasian, keuangan, pengawasan, dan pelaporan.
2. *Imarah* adalah kegiatan memakmurkan masjid seperti peribadatan, pendidikan, kegiatan sosial, dan peringatan hari besar islam.
3. *Ri'ayah* adalah kegiatan pemeliharaan bangunan, peralatan, lingkungan, kebersihan, keindahan, dan keamanan masjid, termasuk penentuan arah kiblat. (Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam, Lampiran BAB I, Pengertian Umum, 2014).

Idarah ialah kegiatan mengembangkan dan mengatur kerjasama dari banyak orang guna mencapai suatu tujuan tertentu. Tujuan idarah masjid ialah agar lebih mampu mengembangkan kegiatan, makin dicintai jamaah dan berhasil membina dakwah di lingkungannya. Termasuk dalam pengertian idarah ialah, perencanaan, pengorganisasian, pengadministrasian, keuangan dan pengawasan.

Kata Imarah berasal dari bahasa Arab yang artinya makmur, menurut istilah adalah suatu usaha untuk memakmurkan masjid sebagai tempat ibadah, pembinaan umat dan peningkatan kesejahteraan jamaah. Masjid merupakan rumah Allah yang harus dipelihara kesucian dan keagungannya. Pembinaan imarah adalah suatu usaha untuk memakmurkan masjid sebagai tempat ibadah, pembinaan umat dan peningkatan kesejahteraan jamaah yang berpengaruh positif dalam rangka peningkatan kualitas hidup masyarakat dan Negara. Pembinaan imarah meliputi pembinaan ibadah (shalat fardhu, shalat sunnah dan sebagainya), pembinaan petugas ibadah (imam, khatib, muadzdin dan seterusnya), pembinaan jama'ah, majlis taklim, remaja masjid, TKA/TPA, madrasah diniyah, pembinaan perpustakaan masjid, pembinaan ibadah sosial, peringatan hari raya, hari besar Islam/Nasional, pembinaan wanita, pembinaan koperasi (ekonomi), dan kesehatan.

Ri'ayah masjid adalah memelihara masjid dari segi bangunan, keindahan dan kebersihan. Dengan adanya pembinaan ri'ayah masjid, masjid sebagai baitullah (rumah Allah) yang suci dan mulia akan nampak bersih, cerah dan indah, sehingga dapat memberikan daya tarik, rasa nyaman dan menyenangkan bagi siapa saja yang memandang, memasuki dan beribadah di dalamnya. Pembinaan ri'ayah meliputi antara lain arsitektur masjid, peralatan dan fasilitas, pemeliharaan halaman dan lingkungan, penentuan arah kiblat, permohonan ijin dan pembangunan tempat ibadah. (Departemen Agama Republik Indonesia, 2007).

Dalam implementasinya aspek-aspek tersebut menjadi bidang atau seksi yang inti/utama atau harus ada dalam struktur kepengurusan di DKM dan dikembangkan sesuai situasi dan kondisi dimana masjid berada, sehingga diharapkan akan mendapat respon positif bagi jamaah.

Sebagai ilustrasi, minimal struktur organisasi DKM (berdasarkan pengalaman penulis selama menjadi pengurus DKM), sebagai berikut:

- Dewan Pembina : 1. Ketua RW/Kepala
Desa/Lurah/Camat (Sesuai
kategori masjid)
2. Kepala KUA Kecamatan
.....
3. Ketua MUI
Kelurahan/Kecamatan
.....
4. Nadzir Wakaf Tanah Masjid (ada
juga Nadzir Wakaf yang
berbentuk yayasan masjid)

Penasihat : *Biasanya diisi para tokoh agama
dan masyarakat yang berpengaruh*

- Ketua Umum :
Wakil Ketua I : Membina seksi idarah
Wakil Ketua II : Membina seksi riayah
Wakil Ketua III : Membina seksi imarah

Sekretaris Umum :
 Wakil : Membina administrasi
 Sekretaris I persuratan/programseksi idarah
 Wakil : Membina administrasi
 Sekretaris II persuratan/programseksi riayah
 Wakil : Membina administrasi
 Sekretaris III persuratan/programseksi imarah

Bendahara Umum :
 Wakil : Membina administrasi keuangan
 Bendahara I seksi idarah
 Wakil : Membina administrasi keuangan
 Bendahara II seksi riayah
 Wakil : Membina administrasi keuangan
 Bendahara III seksi imarah

SEKSI-SEKSI :

1. Imarah : *Diisi sejumlah pengurus*
2. Idarah : *disesuaikan dengan program-*
3. Riayah : *program yang akan dilaksanakan*
4. Majelis Taklim dan Pemberdayaan Perempuan : *Biasanya mengelola administrasi persuratan, keuangan dan program secara otonom, di bawah pengawasan seksi imarah*
5. Remaja Masjid :

Jenis Masjid

Pola organisasi masjid di atas dalam prakteknya akan disesuaikan dengan jenis-jenis masjid berdasarkan tipologinya, menurut Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Nomor DJ.II/802 Tahun 2014, tipologi masjid dapat dibedakan dalam beberapa kategori, yaitu:

1. Masjid negara adalah masjid yang berada di Ibu Kota Negara Indonesia menjadi pusat kegiatan keagamaan tingkat kenegaraan.
2. Masjid nasional adalah masjid di Ibu Kota Propinsi yang ditetapkan oleh Menteri Agama sebagai masjid nasional dan menjadi pusat kegiatan keagamaan di tingkat pemerintahan propinsi.

3. Masjid raya adalah masjid yang berada di ibu kota propinsi, ditetapkan oleh gubernur atas rekomendasi kepala kantor wilayah Kementerian Agama propinsi sebagai masjid raya, dan menjadi pusat kegiatan keagamaan tingkat pemerintahan provinsi.
4. Masjid agung adalah masjid yang terletak di ibu kota pemerintahan kabupaten/kota yang ditetapkan oleh bupati/ walikota atas rekomendasi kepala kantor Kementarian Agama kabupaten/kota, menjadi pusat kegiatan sosial keagamaan yang dihadiri oleh pejabat kabupaten/ kota.
5. Masjid besar adalah masjid yang berada di Kecamatan dan ditetapkan oleh pemerintah daerah setingkat Camat atas rekomendasi kepala KUA kecamatan sebagai masjid besar, menjadi pusat kegiatan sosialkeagamaan yang dihadiri oleh camat, pejabat dan tokoh masyarakat tingkat kecamatan.
6. Masjid jami' adalah masjid yang terletak di pusat pemukiman di wilayah pedesaan/ kelurahan.
7. Masjid bersejarah adalah masjid yang berada di kawasan peninggalan kerajaan/ wali/ penyebar agama Islam/memiliki nilai besar dalam sejarah perjuangan bangsa. Dibangun oleh para Raja/Kesultanan/para wali penyebaragama Islam serta para pejuang kemerdekaan.
8. Masjid ditempat publik adalah masjid yang terletak di kawasan publik untuk memfasilitasi masyarakat dalam melaksanakan ibadah. (Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam, Lampiran Bab III, Tipologi Masjid, 2014).

Dengan memperhatikan tipologi tersebut, menurut Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Nomor DJ.II/802 Tahun 2014, maka pelaksanaan standar imarah, idarah dan riayahnya pun berbeda-beda.

Implementasi Manajemen Masjid

Menurut Kementerian Agama bahwa masjid memiliki peran strategis sebagai pusat pembinaan umat dalam upaya melindungi, memberdayakan, dan mempersatukan umat untuk mewujudkan umat yang berkualitas, moderat dan toleran. Dalam rangka meningkatkan kualitas pembinaan peran dan fungsi masjid tidak hanya sebagai tempat ibadah ritual (*mahdhah*) tapi juga ibadah sosial yang luas (*ghair mahdhah*) dibidang ekonomi, pendidikan, sosial budaya dan lainnya, maka diperlukan penyempurnaan terhadap tolak ukur atau standar pembinaan manajemen/pengelolaan yang menyeluruh, rinci dan berlaku secara nasional didasarkan pada tipologi masjid dan pengembangannya. (Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam, 2014)

Dalam melaksanakan fungsi manajemen masjid tetap merujuk pada fungsi-fungsi manajemen secara umum. Adapun fungsi manajemen yang tepat untuk diterapkan dalam manajemen masjid yaitu POAC (*Planning, Organizing, Actuating, Controlling/Evaluating*). Berikut ini uraian darimasing-masing fungsi tersebut:

1. Perencanaan

Perencanaan adalah proses penyusunan dan penetapan tujuan serta bagaimana pencapaian tujuan tersebut. Adapun unsur-unsur yang diperhatikan dalam perencanaan yaitu; unsur kegiatan, tujuan yang ingin dicapai, unsur tempatpelaksanaan kegiatan, waktu pelaksanaan, tenaga pendukung, dan lain-lain. (Azhar Arsyad, 2002).

Perencanaan merupakan tahap awal dalam menetapkan rangkaian kegiatan yang akan dilaksanakan oleh pengurus masjid beserta sasaran kegiatan pada waktu mendatang yang disusun secara sistematis sehingga memberikan arah atau menjadi pedoman dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perencanaan program-program DKM dapat dilaksanakan dalam rapat kerja pada awal kepengurusan DKM yang baru, dan ditentukan dengan cermat lalu diklasifikasikan

program jangka panjang, jangka menengah dan jangka pendek.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah seluruh proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Pengorganisasian yang dilakukan untuk menghimpun dan mengatur semua sumber-sumber yang diperlukan termasuk manusia, sehingga pekerjaan yang akan dilakukan dapat dilaksanakan dengan baik, rapi, teratur dan sistematis. (M. Munir dan Wahyu Ilahi, 2006)

Pelaksanaan pengorganisasian ini adalah kerja tim yang baik diantara pengelola masjid, menjalin kesatuan yang utuh sehingga menciptakan mekanisme yang sehat, dan memberikan efek yaitu memberikan kelancaran dan kestabilan dalam menjalankan kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Tujuan pengorganisasian adalah membagi kegiatan-kegiatan menjadi divisi dan tugas-tugas yang terperinci dan spesifik, membagi kegiatan serta tanggungjawab yang berkaitan dengan masing-masing jabatan atau tugas, mengkoordinasikan berbagai tugas, mengelompokkan pekerjaan-pekerjaan kedalam unit-unit.

3. Penggerakan/Pelaksanaan

Pelaksanaan merupakan hal penting karena kegiatan yang telah direncanakan akan direalisasikan. Menggerakkan para pelaksana untuk menyelenggarakan setiap kegiatan kemasjidan dengan memanfaatkan sumber daya secara efektif dan efisien agar mencapai hasil yang maksimal.

4. Pengawasan

Pengawasan berarti mengevaluasi prestasi kerja dan menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang sudah ditargetkan. Selain itu, mengusahakan agar setiap kegiatan dan tindakan yang dilakukan dalam pengelolaan tugas kemasjid dilakukan sesuai dengan petunjuk, pedoman dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. Pengawasan bertujuan untuk memperbaiki kesalahan-kesalahan yang terjadi dalam kegiatan agar tidak berulang dan dapat diselesaikan secara cepat dan tepat (Eman Suherman, 2012).

Untuk menjalankan setiap fungsi manajemen di atas tentunya membutuhkan kesebararan, keuletan, sikap kepemimpinan dari para pemegang kebijakan di masjid, motivasi, bimbingan, dan komunikasi yang baik di antara seluruh pengelola masjid agar tercapai tujuan dan hasil yang maksimal.

Terkait manajemen masjid di era digital Pada Abad 21 ini perkembangan teknologi informasi seolah tidak terbendung, dengan perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat, semua level kepentingan hidup masyarakat dituntut menggunakan alat-alat digital sebagai media pendataan, pengelolaan, sosialisasi, dan pencapaian target-target tertentu. Tidak ketinggalan dalam perkembangan zaman ini masjid-masjid pun sudah banyak yang memulai untuk beradaptasi, kegiatan pengajian di masjid tidak lagi hanya terbatas jadwal pengajian di dalam masjid, tetapi juga mulai memasuki media-media sosial di internet, terutama Youtube, Instagram, dan Facebook. Sehingga dengan demikian jama'ah dan umumnya masyarakat dapat menyimak juga mengulang pengajian tersebut kapan pun dan di manapun. Kemudian dalam bidang infaq dan sedekah, tidak sedikit masjid-masjid yang sudah menggunakan metode *E-Money* dalam dalam menghimpun dana jama'ah.

Merespon kemajuan zaman yang sangat pesat, sejak tahun 2013 Kementerian Agama RI mulai merilis aplikasi SIMAS (Sistem Informasi Masjid), pada laman <http://simas.kemenag.go.id> dan terus di *update* dan dikembangkan sampai saat ini, tujuan pengelolaan masjid berbasis simas tercipta pengelolaan masjid yang berkualitas, akuntabel dan modern untuk pembinaan dan pelayanan umat yang lebih baik. (Amar Saepullah, 2021). Tidak ketinggalan pemerintah provinsi Jawa Barat pun dimulai tahun 2021 sampai tahun 2022 menggelar pelatihan digitalisasi masjid bagi para pengurus masjid dan aktivis keagamaan di kabupaten dan kota seluruh Jawa Barat.

Masjid Sebagai Lembaga Pendidikan Islam

Setelah Rasulullah hijrah ke Madinah dan masyarakat Islam terbentuk, Rasulullah SAW langsung mendirikan masjid. Beliau pun bahkan mendirikan sebuah tempat tinggal yang pintunya keluar-masuk lewat masjid (karena beliau adalah manusia suci, maksum). Demikian juga putrinya, Fatimah Az-Zahra RA dan sepupunya yang kelak menjadi suami Fatimah, Ali bin Abi Thalib RA mendirikan tempat tinggal di dekat masjid. Istri-istri Rasulullah pun dan beberapa sahabatnya membuat tempat tinggal yang menempel di masjid.

Model perumahan yang diciptakan oleh Rasulullah SAW di sekitar masjid sepertinya memberikan pesan khusus bahwa masjid selayaknya menjadi pusat dakwah dan aktivitas umat. Ulama selayaknya bertempat tinggal di dekat masjid dan menjadi motor utama dakwah Islam dan pembangunan masyarakat muslim melalui masjid. (Abdurohim, 2017, 7).

Sebagaimana yang telah banyak dicatat oleh sejarawan bahwa Rasulullah saw telah melakukan keberhasilan dakwahnya ke seluruh penjuru dunia. Salah satu faktor keberhasilan dakwah tersebut antara lain karena mengoptimalkan masjid, salah satunya adalah bidang pendidikan. Masjid ini pun digunakan sebagai pusat kegiatan masyarakat sehingga dalam waktu yang relatif

singkat selama rentang waktu 23 tahun beliau mampu melakukan perubahan sosial yang sangat berarti. Seluruh kegiatan umat termasuk pendidikan difokuskan di masjid. Adapun majelis pendidikan yang dilakukan Rasulullah dan para sahabatnya di Masjid dengan sistem halaqah. Tetapi dalam perkembangan selanjutnya tumbuh semangat di kalangan umat Islam untuk menuntut ilmu dan memotivasi mereka mengantarkan anaknya untuk memperoleh pendidikan di Masjid sebagai pendidikan menengah setelah *kuttab*. (Samsul Nizar, 2007)

Mencontoh apa yang Rasulullah SAW laksanakan dalam memfungsikan masjid, dapat kita amati secara langsung, bahwa hampir seluruh masjid di Indonesia menjalankan fungsi pendidikan, sekurang-kurangnya di satu masjid terdapat satu majelis taklim atau kegiatan pengajian rutin untuk jama'ah. Kemudian terdapat juga pengajian untuk anak-anak dan remaja, baik secara terstruktur dalam bentuk MDT (Madrasah Diniyah Takmiliah) maupun secara tradisional.

Dalam memfungsikan pendidikan di masjid kementerian agama memberikan arahan beberapa kegiatan yang dapat dilaksanakan untuk membina jama'ah dan masyarakat di sekitar masjid, yaitu di antaranya:

1. Pembinaan dalam kegiatan peribadatan, meliputi pembinaan shalat fardlu (5 waktu), pembinaan shalat jum'at, pembinaan muadzin/bilal, pembinaan imam, pembinaan khotib, dan pembinaan jama'ah.
2. Majelis taklim
3. Remaja masjid
4. Perpustakaan
5. Taman kanak-kanak
6. Madrasah diniyah
7. Pembinaan ibadah sosial
8. Peringatan Hari Besar Islam dan Hari Besar Nasional

9. Pembinaan wanita. (Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam, Lampiran Bab V, Pembinaan Imaroh, 2014).

Berikut penulis kemukakan standar pengelolaan salah satu lembaga pendidikan islam di masjid, yaitu majelis taklim, sebagai berikut:

- a. Majelis taklim harus memiliki pedoman yang jelas.
- b. Majelis taklim harus mempunyai kurikulum, baik kurikulum agama maupun kurikulum umum.
- c. Metode mengajar terdiri atas ceramah, tanya jawab/dialogis, dan media audio visual untuk menyampaikan materi pembelajaran.
- d. Materi yang diajarkan hendaknya dibuatkan modul ataupun buku pegangan agar menjadi pedoman bagi pengajar, dapat dibaca ulang oleh peserta, dan dapat diajarkan kepada keluarga di rumah.
- e. Tenaga pengajar, peserta dan lain-lain diadministrasikan.
- f. Diadakan sistem evaluasi. (Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam, Lampiran Bab V, Pembinaan Imaroh, Poiint B Pembinaan Majelis Taklim, 2014).

Terkait materi ceramah di majelis taklim, pada tahun 2017 Kementerian Agama menerbitkan 9 Seruan Ceramah Di Masjid sebagai berikut:

- 1) Disampaikan oleh penceramah yang memiliki pemahaman dan komitmen pada tujuan utama diturunkannya agama, yakni melindungi harkat dan martabat kemanusiaan, serta menjaga kelangsungan hidup dan peradamaian umat manusia.
- 2) Disampaikan berdasarkan pengetahuan keagamaan yang memadai dan bersumber dari ajaran pokok agama.

- 3) Disampaikan dalam kalimat yang baik dan santun dalam ukuran kepatutan dan kepantasan, terbebas dari umpatan, makian, maupun ujaran kebencian yang dilarang oleh agama manapun.
- 4) Bernuansa mendidik dan berisi materi pencerahan spiritual, intelektual, emosional, dan multikultural. Materi diutamakan berupa nasihat, motivasi dan pengetahuan yang mengarah kepada kebaikan, peningkatan kapasitas diri, pemberdayaan umat, penyempurnaan akhlak, peningkatan kualitas ibadah, pelestarian lingkungan, persatuan bangsa, serta kesejahteraan dan keadilan sosial.
- 5) Materi tidak bertentangan dengan empat konsensus Bangsa Indonesia, yaitu: Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara epublik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan epublik Indonesia, dan Bhinneka Tunggal Ika.
- 6) Materi yang disampaikan tidak mempertentangkan unsur SARA (Ssuku, Agama, Ras, Antargolongan) yang dapat menimbulkan konflik, mengganggu kerukunan ataupun merusak ikatan bangsa.
- 7) Materi tidak bermuatan penghinaan, penodaan, dan/atau pelecehan terhadap pandangan, keyakinan dan praktek ibadah antar/dalam umat beragama, serta tidak mengandung provokasi untuk melakukan tindakan diskriminatif, intimidatif, anarkis, dan destruktif.
- 8) Materi yang disampaikan tidak bermuatan kampanye politik praktis dan/atau promosi bisnis.
- 9) Tunduk pada ketentuan hukum yang berlaku terkait dengan penyiaran keagamaan dan penggunaan rumah ibadah. (Amar Saepullah, 2021)

Berkenaan dengan standar pengelolaan majelis taklim di atas, dalam pembahasan point ini penulis bermaksud berbagi contoh positif mengenai pengelolaan pembelajaran majelis taklim pada Majelis Taklim Konversi Diniyah (MTKD) di Kota Bandung yang mungkin dapat diterapkan di masjid-masjid yang lain.

Berikut merupakan beberapa informasi yang dapat penulis kemukakan mengenai pelaksanaan program Majelis Taklim Konversi Diniyah (MTKD) Al-Ikhlas di Kota Bandung.

Sejarah Singkat

Penyelenggaraan MTKD di Kota Bandung berawal dari inisiasi Kepala Kementerian Agama Kota Bandung yang pada saat itu dijabat oleh Bapak Dr. H. Yusuf, M.Pd. beliau terinspirasi dari MTKD yang dilaksanakan di Masjid Istiqlal Jakarta, kemudian pada bulan Oktober tahun 2016 Kementerian Agama Kota Bandung bersama Bidang Kesra Pemerintah Kota Bandung mengadakan studi banding ke MTKD Masjid Istiqlal. (Yusuf, Power Point, 2017).

Adapun studi banding tersebut diikuti oleh 120 orang yang terdiri dari Penyuluh Agama Islam, Pengurus KKMT Kota Bandung dan Kesra Pemkot Bandung. Kepala Seksi BIMAS Islam Kota Bandung, Drs. H. Mimin Sutisna, M.Pd.I. yang juga ikut serta dalam studi banding tersebut mengatakan bahwa studi banding Masjid Istiqlal Jakarta merupakan wahana untuk belajar bagaimana pengelolaan MTKD oleh Masjid Istiqlal Jakarta sehingga dapat berjalan dengan bagus dan profesional. Rombongan studi banding program Majelis Taklim Konversi Diniyah kota Bandung diterima oleh Pengelola Majelis Taklim Konversi Diniyah Masjid Istiqlal Jakarta di Aula Utama Pertemuan Masjid Istiqlal yang dipimpin oleh Sekretaris Umum Pengurus Masjid Istiqlal, Dr. H. Rusli, M.Pd. (<https://jabar.kemenag.go.id>, 2022)

Kemudian, dalam pelaksanaannya MTKD di Kota Bandung, atas inisiasi Bapak Kepala Kementerian Agama Kota Bandung saat itu (Dr. H. Yusup, M.Pd.) yang saat ini

(mulai tahun 2021) menjabat sebagai Kabid. Pendidikan Madrasah di Kementerian Agama Wilayah Jawa Barat, memberikan instruksi kepada para Penyuluh agar menyelenggarakan MTKD di seluruh kecamatan di Kota Bandung dengan mengembangkan manajemen dan inovasi dalam pembelajarannya.

Sampai sekarang tahun ajaran 2021/2022 MTKD di seluruh kecamatan di Kota Bandung masih dilanjutkan pelaksanaannya oleh Kepala Kementerian Agama Kota Bandung saat ini (Bapak Drs. H. Tedi Ahmad Junaedi), adapun di saat pandemi MTKD di Kota Bandung tetap dilaksanakan secara daring.

Pengertian Majelis Taklim Konversi Diniyah (MTKD)

Majelis Taklim

Menurut Puslitban Kehidupan Keagamaan menjelaskan, “Istilah majelis taklim berasal dari bahasa Arab yang terdiri dari dua suku kata yaitu majelis yang berarti tempat duduk dan taklim yang artinya belajar.” Dengan demikian, secara bahasa yang dimaksud ‘majelis ta’lim’ adalah tempat belajar. Adapun secara istilah, majelis taklim adalah sebuah lembaga pendidikan nonformal yang memiliki jemaah dengan jumlah yang relatif banyak, usia yang heterogen, memiliki kurikulum berbasis keagamaan dan waktu yang fleksibel sesuai kebutuhan Jemaah. (Puslitbang Kehidupan Keagamaan, 2007).

Konversi

Konversi mempunyai arti, *pertama* perubahan dari satu sistem pengetahuan ke sistem yang lain, *kedua* perubahan dari satu bentuk/pola ke bentuk yang lain. Majelis Ta’lim Konversi Diniyah disini adalah tempat belajar atau menuntut ilmu yang memiliki perubahan sistem bimbingan, bentuk maupun rupa dari yang lama kepada sistem bentuk dan rupa yang baru. (Titin Supriatin, 2017)

Diniyah

Madrasah Diniyah adalah satu lembaga pendidikan keagamaan pada jalur luar sekolah (non formal) yang

dilaksanakan secara terstruktur dan berjenjang sebagai pelengkap pelaksanaan pendidikan keagamaan. (Kementerian Agama RI, 2014).

Kurikulum dan Pembelajaran MTKD

Kurikulum

Kurikulum di MTKD Al-Ikhlas Kota Bandung dapat diamati dalam tabel berikut;

Sasaran Materi Pembelajaran Majelis Taklim Konversi Diniyah Al-Ikhlas Kementerian Agama Kota Bandung

No	Tahun Pertama	Tahun Kedua	Tahun Ketiga
	Penyampaian Materi Dasar	Pengembangan materi	Pemantapan dan Pengabdian
M A T E R I			
1	Baca Tulis al-qur'an (BTQ) dan Tajwid	Terjemah, Tulis al-Qur'an (TTA)	Baca, Terjemah, Tulis al-Qur'an (BTTA)
2	Fiqih Munakahat	fiqih Mawaris	Fiqih Muamalah
3	Fiqih Ibadah	Fiqih Ibadah (amaliah/praktek)	Munaqosah Santri (Diskusi Santri)
4	Mahfudzot	Mahfudzot (Ayat dan Hadits pilihan)	Tafsir
5	Aqidah (Rukun Iman)	Aqidah (Iman, Islam dan Ihsan)	Hadits
6	Akhlak (sesama Mahluk)	Akhlak (Terhadap Allah dan Rosul-Nya)	Pendampingan intern Konversi
7	Tarikh (Siroh Nabawiyah)	Tarikh (Min Qoshosil Qur'an)	Diniyah (BPI)
8	Muhadhoroh (Teori Umum)	Muhadhoroh (Ilmu Dakwah)	Pendampingan di Masyarakat (Tabligh)

(Titin Supriatin, 2017)

Pembelajaran

Dalam pelaksanaan pembelajaran, bidang kurikulum MTKD Al-Ikhlas tingkat Kota Bandung membuat agenda kegiatan belajar mengajar atau kalender akademik untuk satu tahun ajaran dengan mengacu kepada kalender nasional, kemudian disosialisasikan kepada Kepala dan Bidang Kurikulum MTKD di tingkat kecamatan se-Kota Bandung.

Setiap MTKD Al-Ikhlas baik di tingkat Kota Bandung maupun di tingkat kecamatan, masing-masing melakukan satu kali pertemuan dalam satu minggu, hari belajarnya disesuaikan dengan kesepakatan antara Mudaris dan Santri MTKD di kecamatan masing-masing. Pembelajaran dilakukan dengan waktu 4 (empat) jam pembelajaran, yang setiap jam pembelajarannya diberikan mata pelajaran atau materi yang berbeda, sesuai dengan jenjang atau tingkat kelasnya masing-masing, dalam seminggu santri diberikan 4 (empat) mata pelajaran yang sudah direncanakan oleh kurikulum. Lama belajar di MTKD yaitu 3 tahun (6 semester).

Pembelajaran dimulai pada pukul 08.30 sampai pukul 11.30, komposisinya adalah jam pembelajaran pertama pukul 08.30-09.15, jam pembelajaran kedua 09.15-10.00, jam pembelajaran ketiga 10.00-10.45, dan jam pembelajaran keempat 10.45-11.30. Gambaran dari pelaksanaan pembelajaran MTKD dapat diperhatikan dari contoh jadwal pelajaran MTKD yang dilaksanakan di salah satu kecamatan di Kota Bandung, tepatnya di Kecamatan Cinambo, sebagai berikut:

**Jadwal Mata Pelajaran MTKD Al-Ikhlas
Kecamatan Cinambo
Semester Ganjil (Tatap Muka)
Tahun Ajaran 2021/2022**

KELAS AISYAH (Tingkat 1)

Rabu Ke-1 dan ke-3		
Waktu	Mata Pelajaran	Pengajar
08.30 – 09.15	Aqidah (Rukun Iman)	Suhendi, S.Pd.I.

09.15 – 10.00	Fiqih Ibadah	Pramono, S.Pd.I.
10.00 – 10.45	Mahfudzot	Faizah, M.Pd.I.
10.45 – 11.30	Muhadhoroh	Enur Nurjanah, S.Ag.
Rabu Ke-2 dan ke-4		
08.30 – 09.15	Akhlak (sesama Mahluk)	Rahmat Alamsyah, M.Ag.
09.15 – 10.00	Tarikh (Siroh Nabawiyah)	Drs. Bakden Al-Ghuftron
10.00 – 10.45	Fiqih Mawaris	Lilis Rosyidah, S.Ag.
10.45 – 11.30	BTQ (Baca dan Tajwid Al-Qur'an)	Epen Sopandi, S.Pd.I.

KELAS FATIMAH (Tingkat 2)

Selasa Ke-1 dan ke-3		
Waktu	Mata Pelajaran	Pengajar
08.30 – 09.15	Fiqih Mawaris – I	Lilis Rosyidah, M.Ag.
09.15 – 10.00	Fiqih Ibadah (Amaliah/Praktek)	Pramono, S.Pd.I.
10.00 – 10.45	Mahfudzot – II (Ayat dan Hadis Pilihan)	M. Rifki Taufiqurrahman., S.Kom.
10.45 – 11.30	Tarikh Islam – II (Qashasul Qur'an)	Zaenuri, S.Pd.I., M.Ag.
Selasa Ke-2 dan ke-4		
08.30 – 09.15	Akhlak (terhadap Allah dan Rasulnya)	H. Dadang Hamdullah, S.Pd.I.
09.15 – 10.00	TTA (Terjemah dan Tulis Al-Qur'an)	Epen Sopandi, S.Pd.I.
10.00 – 10.45	Aqidah (Iman, Islam dan Ihsan)	Ni'mawati, M.Pd.I.
10.45 – 11.30	Muhadhoroh – II (Ilmu Dakwah)	Enur Nurjanah, S.Ag.

KELAS KHODIJAH (Tingkat 3)

Senin Ke-1 dan ke-3		
Waktu	Mata Pelajaran	Pengajar
08.30 – 09.15	Hadits	Suhendi, S.Pd.I.
09.15 – 10.00	SBM (Strategi Belajar Mengajar)	Faizah, M.Pd.I.
10.00 – 10.45	Fiqih Muamalah	Pramono, S.Pd.I.
10.45 – 11.30	Munaqosah Santri	Drs. Bakden Al-Ghufron
Senin Ke-2 dan ke-4		
08.30 – 09.15	Tafsir	H. Dadang Hamdullah, S.Pd.I.
09.15 – 10.00	Fiqih Mawaris – 2	Lilis Rosyidah, M.Ag.
10.00 – 10.45	BTTA (Baca, Tulis dan Terjemah Al-Qur'an)	Epen Sopandi, S.Pd.I.
10.45 – 11.30	Munaqosah Santri	Faizah, M.Pd.I.

(Jadwal Mata Pelajaran MTKD Al-Ikhlas Kecamatan Cinambo, 2021)

Seperti lazimnya pendidikan Madrasah Diniyah, maka MTKD pun menyelenggarakan Ujian Tengah Semester (UTS) dan Ujian Akhir Semester (UAS) baik tulisan maupun praktek (amaliah tadrīs dan amaliah tabligh), ujian tersebut langsung ditangani oleh mudaris yang bersangkutan, kemudian nilai UTS dan UAS dituangkan dalam buku rapor, dan bagi santri yang sudah selesai mengikuti program selama 3 (tiga) tahun, akan diwisuda sebagai simbolisasi kelulusan.

Kemudian di MTKD Al-Ikhlas Kota Bandung juga dilaksanakan pengawasan secara tidak tersutruktur yaitu pengawasan yang dilakukan selama pembelajaran berlangsung, pengawasan ini dilakukan oleh pengurus MTKD Al-Ikhlas tingkat Kota Bandung terhadap MTKD tingkat kecamatan. Pengawasan ini dilakukan dengan melakukan pengamatan dan memberikan masukan apabila ada kekurangan atau ketidaksesuaian dengan kurikulum yang sudah direncanakan. (Asep Totoh Gojali, 2017).

Demikian tulisan singkat mengenai manajemen masjid, untuk mendapatkan informasi yang lebih lengkap, para pembaca dapat merujuk pada referensi yang dapat dilihat pada daftar pustaka.

Daftar Pustaka

- Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakkir. 2008. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Abdurohim. Peran Masjid Kampus dalam Pembentukan Karakter Mahasiswa di Universitas Sultan Ageng Tirtayasa. *Jurnal Pendidikan Karakter "JAWARA" (JPKJ)*. Volume 3. Nomor 1 Juni 2017 .7-8.
- Affuddin dan Sobri Sutikno. 2008. *Pengelolaan Pendidikan: Teori dan Praktek*. Bandung: Prospect.
- Agus Saparudin (Kontributor). 2022. *Studi Banding Majelis Taklim Konversi Diniyah*. <https://jabar.kemenag.go.id/portal/read/studi-banding-majelis-taklim-konversi-diniyah>. (Diakses 7 April 2022).
- Ahmad Rohani. 2010. *Pengelolaan Pengajaran: Sebuah Pengantar Menuju Guru Profesional*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Amar Saepullah. 2021. *Mengembangkan Kapasitas Manajemen Pengelolaan Masjid dan Kualitas Penyelenggaraan Kegiatan*. (Power Point). Disampaikan dalam Kegiatan Pembinaan Manajemen Pemberdayaan Masjid di Jawa Barat. di Sutan Raja Hotel and Convention Centre Kab. Bandung (8 Nopember 2021).
- Aprionis (Pewarta). 2022. *Ketum DMI Jusuf Kalla: Jumlah Masjid Indonesia Terbanyak di Dunia*. [www.http://m.antara.com/amp/berita/1323622/ketum-dmi-jusuf-kalla-jumlah-masjid-indonesia-terbanyak-di-dunia](http://m.antara.com/amp/berita/1323622/ketum-dmi-jusuf-kalla-jumlah-masjid-indonesia-terbanyak-di-dunia). (Diakses 7 April 2022).
- Asep Totoh Gojali. 2017. *Manajemen dan Administrasi Majelis Taklim Konversi Diniyah*. (Power Point). Disampaikan dalam Pelatihan Guru Majelis Taklim Konversi Diniyah se-Kota Bandung di Hotel Arselia. Bandung 22 Oktober 2017.
- Asep Usman Ismail dan Cecep Castrawijaya. 2010 *Manajemen Masjid*. Bandung: Angkasa.

- Azhar Arsyad. 2002. *Pokok-pokok Manajemen: Pengetahuan Praktis bagi Pimpinan dan Eksekutif*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bachrun Rifa'i dan Fakhruroji. 2005. *Manajemen Masjid Mengoptimalkan Fungsi Sosial Ekonomi Masjid*. Bandung: Benang Merah Press.
- Departemen Agama RI. 2007. *Buku Pedoman Pembinaan Kemasjidan*. Jakarta: Kementerian Agama RI, Dirjen Urusan Agama Islam dan Pembinaan Syariah.
- Eman Suherman. 2012. *Manajemen Masjid: Kiat Sukses Meningkatkan Kualitas SDM Melalui Optimalisasi Kegiatan Umat Berbasis Pendidikan Berkualitas Unggul*. Bandung: Alfabeta.
- Jadwal Mata Pelajaran MTKD Al-Ikhlas Kecamatan Cinambo Kota Bandung Semester Ganjil (Tatap Muka) Tahun Ajaran 2021/2022.
- Kementerian Agama RI. 2000. *Al-Quran dan Terjemahnya: Al-'Aliy*. Bandung: Diponegoro.
- Kementerian Agama RI. 2007. *Peningkatan Peran Serta Masyarakat dalam Pendalaman Ajaran Agama melalui Majelis Taklim*. Jakarta: Kementerian Agama RI, Puslitbang Kehidupan Keagamaan.
- Kementerian Agama RI. 2014. *Pedoman penyelenggaraan dan Pembinaan Madrasah Diniyah Takmiliah*. Jakarta: Kementerian Agama RI, Direktorat Jenderal Pendidikan Islam, Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren).
- Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam Nomor DJ.II/802 Tahun 2014 tentang Standar Pembinaan Manajemen Masjid.
- M. Munir dan Wahyu Illahi. 2006. *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Moh. E. Ayub. dkk. 2005. *Manajemen Masjid: Petunjuk Praktis bagi Para Pengurus*. Jakarta: Gema Insani.
- Muhammad Ruswandi dan Rama Adeyasa. 2007. *Manajemen Mentoring*. Bandung: Syamil.

Presentasi Power Point:

Rayhan Maulana.2013. *Masjid-Masjid Bersejarah di Lima Benua*. Yogyakarta: DIVA Press.

Samsul Nizar. 2007. *Sejarah Pendidikan Islam: Menelusuri Jejak Sejarah Pendidikan Era Rasulullah sampai Indonesia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Siswanto.2005. *Panduan Praktis Organisasi Masjid*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.

Sudarwan Danim dan Yunan Danim. 2010. *Adminstrasi dan Manajemen Kelas*. Bandung: Pustaka Setia. 2010

Titin Supriatin. 2017. *Majelis Taklim Konversi Diniyah Sebagai Sarana Bimbingan Penyuluhan Agama*. (Power Point). Disampaikan dalam Pelatihan Guru Majelis Taklim Konversi Diniyah se- Kota Bandung di Hotel Arselia. Bandung 22 Oktober 2017.

U. Saefulloh. 2012. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: Pustaka Setia.

Yusuf. 2017. *Manajemen Majelis Taklim; Perlukah?* (Power Point). Disampaikan dalam Pelatihan Guru Majelis Taklim Konversi Diniyah se-Kota Bandung di Hotel Arselia. Bandung 22 Oktober 2017.

Profil Penulis



Zaenuri, S.Pd.I., M.Ag.

Penulis dilahirkan di Bandung, pada tanggal 04 April 1983. Beralamat di Jl. Pangaritan No. 7 Rt. 01 Rw.03 Kel. Cipadung Wetan Kec. Panyileukan Kota Bandung Penulis memasuki pendidikan dasar di SDN Ujungberung 10 lulus pada tahun 1995, kemudian melanjutkan pendidikan di MTsN Ciwaringin Kabupaten Cirebon lulus pada tahun 1998, setelah itu melanjutkan ke MAN Ciwaringin Kabupaten Cirebon lulus pada tahun 2001. Sambil sekolah di MTs dan MAN Ciwaringin, penulis mengenyam pendidikan Pondok Pesantren di Ponpest. As-Salafie Desa Babakan Kecamatan Ciwaringin. Kemudian Pada tahun 2002, penulis mengikuti kursus Bahasa Arab tingkat *Idad Lughowi* di Ma'had Al-Imarot Bandung lulus pada tahun 2004, kemudian penulis melanjutkan ke jenjang S1 di IAIN Sunan Gunung Djati Bandung Fakultas Tarbiyah Jurusan Pendidikan Agama Islam, selesai pada tahun 2009. Pada tahun 2010 melanjutkan pada Program Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, lulus tahun 2012.

Saat ini kesibukan penulis mengabdikan diri dalam bidang pendidikan sebagai Dosen Tetap di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah (STIT) Ad-Da'wah Rangkasbitung, Kab. Lebak Prov. Banten dan sebagai Dosen Tidak Tetap/Luar Biasa (LB) Mata Kuliah Pendidikan Agama di beberapa kampus di Kota Bandung, antara lain: Politeknik Kesehatan Bandung (Poltekkes Bandung) Program Studi D-IV Analisis Kesehatan, Universitas Komputer Indonesia (UNIKOM), dan Universitas Informatika dan Bisnis Indonesia (UNIBI) Bandung. Kemudian dalam bidang dakwah dan organisasi Islam, antara lain: sebagai Penyuluh Agama Islam Non-PNS Kementerian Agama Kota Bandung (ditugaskan di KUA Kecamatan Cinambo), Sekretaris LP (Lembaga Pendidikan) Ma'arif PCNU Kota Bandung, Anggota Departemen Pendidikan dan Dakwah PC PERGUNU (Pimpinan Cabang Persatuan Guru Nahdlatul Ulama) Kota Bandung, serta sebagai Kepala Staf Kesekretariatan Nadzir Wakaf (NAWA) dan DKM Masjid Besar Kaum Ujungberung Kota Bandung. Tidak lupa juga sebagai ikhtiar untuk membantu memberdayakan masyarakat, penulis turut menjadi Pengurus (Sekretaris) di Koperasi Barokah Rezeki Insani, Kelurahan Sukamulya Kecamatan Cinambo Kota Bandung.

Email Penulis: zaenurisuatu@gmail.com

MANAJEMEN BERBASIS PONDOK PESANTREN

M. Anshari, STH.I., M.HI.

Pondok Pesantren Darul Hijrah Putri Martapura

Pendahuluan

Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan Islam yang telah mendapatkan regkognisi dari masyarakat, hal tersebut ditunjukkan dengan perkembangannya tumbuh cukup pesat pada masyarakat urban perkotaan, yang mana dulunya pondok pesantren berkembang pada daerah pinggiran pedesaan. Sehingga sekarang pondok pesantren tidak bisa lagi dianggap dan oleh sejumlah kalangan sebelah mata yang dianggap tidak mengakomodir dan tidak respontif dengan perkembangan dan kemajuan zaman, tidak menerima perkembangan dalam dunia pendidikan bahkan sangat tertutup dari perubahan dalam dunia pendidikan.

Pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang telah berupaya dalam rangka meningkatkan dan memperkuat keimanan dan ketaqwaan serta mendidik akhlak mulia, pesantren dinyakini telah melahirkan masyarakat muslim yang beriman dan berakhlak mulia, mencintai tanah air, dan berkontribuso penting dalam mewujudkan Islam yang "*rahmatan lil Alamin*". Selain hal itu pesantren. Pesantren memiliki keunggulan dalam spritual, pendidikan nilai, kemandirian, dan budaya literasi literatur klasik. (Sya'roni, 2019:99). Selain kelebihan yang dimiliki pesantren, di lain sisi pesantren juga memiliki kekurangan

diantaranya dalam tata kelola manajemen yang profesional dalam perkembangan zaman yang modern. (Haedari, A. dkk, 2004: 27)

Manajemen diartikan dengan pengelolaan, (Husaini Usman, 2011:5) pengorganisasian (William C. Giegol, 1978:2) kepengurusan (Manulang, 2009: 3) tata kelola, (Ahmad Asifudin Janan, "Manajemen Pendidikan untuk Pondok Pesantren." *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, no. 2 (2016): 355-366 dan pencapaian tujuan. (Stoner J.A.F. and Freeman, R.E, 2000 : 5) Dari sejumlah defenisi diatas manajemen dapat diartikan dengan sebuah proses kegiatan yang didalamnya meliputi pengelolaan, perorganisasian, kepengurusan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efesien. Adapun manajemen pendidikan dapat diartikan mobilisasi segala sumberdaya pendidikan untuk mencapai tujuan dan cita-cita pendidikan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efesien.

Manajemen pendidikan jika dikaitkan dengan pondok pesantren sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam yang memiliki arti manajemen di pondok pesantren berfungsi untuk mengarahkan dan memandu pimpinan pondok (kyai) yang dibantu oleh para pembantunya, staff, dan dewan guru dalam menjalankan kegiatan pendidikan dan pengajaran dengan memaksimalkan dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh pondok pesantren untuk mencapai tujuan pendidikan. Terkait dengan manajemen pendidikan pesantren, pondok pesantren memiliki khasan dan keunikan tersendiri berdasarkan nilai, tradisi, dan kultur kepesantrenan yang dianut oleh setiap pondok pesantren. Diantara tradisi dan kultur kepesantrenan terdapat figur seorang kyai yang memiliki peranan, kewenangan dan otoritas yang kuat dipondok pesantren. Hal tersebut menjadikan wajah manajemen disetiap pondok pesantren beraneka ragam antar satu pondok pesantren dan pondok pesantren lainnya.

Manajemen Pendidikan Pondok Pesantren

Pondok Pesantren merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang mengintegrasikan tripusat pendidikan dalam sebuah sistem pendidikan; baik pendidikan keluarga (*manziliah*), sekolah (*madrasiyah*), dan masyarakat (*ijtimaiah*). Sehingga pondok pesantren memiliki tri ruang lingkup; pendidikan dan pengajaran (*tarbiyah wa ta'lim*), dakwah dan syiar, dan pemberdayaan masyarakat, tri ruang lingkup tersebut disebutkan dalam UU RI Nomor 18 Tahun 2019 tentang pesantren pada pasal 4. Selain itu pondok pesantren juga mengintegrasikan tiga kecakapan; baik kecakapan spritual, intelektual, maupun emosional.

Melihat perannya sebagai tripusat pendidikan, tri ruang lingkup, serta tiga kecakapan yang diasah di pondok pesantren. Maka dari itu, pondok pesantren harus memiliki manajemen yang baik dan maksimal yang dirancang, dijalankan, dan dievaluasi untuk kepentingan pendidikan pondok pesantren. Kesemua peran, fungsi, dan kompetensi tidak akan dapat terwujud tanpa adanya sebuah manajemen pondok pesantren yang baik, efektif dan efisien.

Merujuk pada UU Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren, yang disebut pesantren setidaknya harus memenuhi unsur paling sedikit, yaitu: 1) Kyai; 2) Santri; 3) Pondok atau asrama; 4) Mesjid atau musala; dan 5) kajian kitab kuning atau Dirasah Islamiah dengan pola pendidikan Muallimin (Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren) Kelima unsur di atas unsur yang paling sedikit yang harus dimiliki setiap pesantren, berdasarkan hal tersebut maka manajemen pesantren secara umum terdapat 5 macam manajemen yang terdapat di pondok pesantren, yaitu: manajemen kepemimpinan, pendidikan dan pengajaran, mutu pendidikan, sumber daya manusia, dan keuangan.

Manajemen diartikan dengan pengelolaan, (Husaini Usman, 2011, h.5) pengorganisasian, (William C. Giegold, 1978, h.2) kepengurusan, (Manulang, 2009, h. 3)

tata kelola, (Ahmad Asifudin Janan, 2016, h 355-366) dan pencapaian tujuan (Stoner J.A.F. and Freeman, 2000, h, 5). Dari sejumlah defenisi diatas manajemen dapat diartikan dengan sebuah proses kegiatan yang didalamnya meliputi pengelolaan, perorganisasian, kepengurusan yang meliputi perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu secara efektif dan efesien. Adaun manajemen pendidikan dapat diartikan mobilisasi segala sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan dan cita-cita pendidikan yang telah ditetapkan dengan efektif dan efesien.

Dari pengertian manajemen tersebut jika dikaitkan dengan pondok pesantren sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam yang memiliki arti manajemen di pondok pesantren berfungsi untuk mengarahkan dan memandu pimpinan pondok (*kyai*) yang dibantu oleh para pembantunya, staff, dan dewan guru dalam menjalankan kegiatan pendidikan dan pengajaran dengan memaksimalkan dan memanfaatkan sumber daya yang dimiliki oleh pondok pesantren untuk mencapai tujuan pendidikan. Terkait dengan manajemen pendidikan pesantren, pondok pesantren memiliki khasan dan keunikan tersendiri berdasarkan nilai, tradisi, dan kultur kepesantrenan yang dianut oleh setiap pondok pesantren. Diantara tradisi dan kultur kepesantrenan terdapat figur seorang kyai yang memiliki peranan, kewenangan dan otoritas yang kuat dipondok pesantren. Hal tersebut menjadikan wajah manajemen disetiap pondok pesantren beraneka ragam antar satu pondok pesantren dan pondok pesantren lainnya. Setidaknya secara umum terdapat 5 macam manajemen yang terdapat di pondok pesantren, yaitu: kepemimpinan, pendidikan dan pengajaran, mutu pendidikan, sumber daya manusia, dan keuangan.

Manajemen Pendidikan dan Pengajaran

Merujuk pada UU Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren, yang disebut pesantren setidaknya harus memenuhi unsur paling sedikit, yaitu: 1) Kyai; 2) Santri; 3) Pondok atau asrama; 4) Mesjid atau musala; dan 5) kajian kitab kuning atau Dirasah Islamiah dengan pola pendidikan Muallimin. (Undang-Undang Republik

Indonesia, Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren) Kelima unsur di atas unsur yang paling sedikit yang harus dimiliki setiap pesantren.

Unsur yang pertama adalah kyai yaitu seseorang yang memiliki ilmu keislaman yang mempuni atau memiliki kompetensi ilmu keagamaan, kyai juga merupakan pengasuh, tauladan, dan figur bagi para santri di pondok pesantren. Ketentuan seorang kyai tersebut juga terdapat dalam UU Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren yang disebut dengan kyai, yaitu: a) berpendidikan pesantren; b) berpendidikan tinggi keagamaan Islam, dan/atau; c) memiliki kompetensi ilmu agama Islam. (Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren).

Unsur yang kedua adalah santri, yaitu seseorang yang berusaha mendalami ilmu agama Islam dengan kesungguhan dan keseriusan. (Tim Penyusun, Kamus Besar Bahasa Indonesia, (Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, 2008), h. 878) Santri berasal dari kata "*sastri*" dan "*cantrik*", kata santri berasal dari kata "*sastri*" yang diambil dari bahasa Sanskerta yang artinya melek huruf. Sedangkan arti lainnya santri berasal dari istilah "*cantrik*" yaitu seseorang yang belajar ilmu agama dan selalu mengikuti gurunya kemanapun menetap. (Nurcholish Madjid, 1997, h.17) Santri dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu: santri mukim dan santri kalong. (Zamakhsyari Dhofier, 1977, h.5) Santri mukim merupakan santri yang menetap/bermukim di pesantren dalam pondok/ atau asrama yang telah disediakan baik itu dikarenakan para santri dari daerah yang jauh atau ketentuan dan peraturan pesantren yang mewajibkan santrinya untuk bermukim. Santri tidak mukim/kalong yaitu yang tidak bermukim atau menetap diasrama atau tidak menetap di dalam pondok atau asrama pesantren. Dalam istilah yang terdapat pada UU Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren disebut dengan santri menetap di dalam pondok atau asrama pesantren dan santri tidak menetap di dalam pondok atau asrama pesantren. (Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren)

Unsur yang ketiga adalah pondok atau asrama yang merupakan tempat tinggal santri yang menetap dan bermukim di dalam pondok pesantren, dalam UU Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren disebut tempat tinggal santri yang bermukim selama masa proses pendidikan di pesantren. (Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren) Adapun unsur keempat adalah mesjid atau musala merupakan tempat ibadah dan kegiatan ibadah dan keilmuan di pondok pesantren yang merupakan pusat dan jantung kegiatan di pondok pesantren. Unsur terakhir yakni kitab kuning atau atau Dirasah Islamiah keduanya merupakan istilah yang sangat identik dengan pondok pesantren dan menjadi rujukan utama dan menjadi salah satu unsur penting dalam kehidupan di pondok pesantren. Kajian kitab kuning atau pembelajaran Dirasah Islamiah dilakukan dengan metode beragam, berupa: sorongan, bandongan, klasikal, terstruktur, berjenjang, tematis dan/atau metode pembelajaran lainnya.

Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan Islam yang telah mendapatkan regkognisi dari masyarakat, hal tersebut ditunjukkan dengan perkembangannya tumbuh cukup pesat pada masyarakat urban perkotaan, yang mana dulunya pondok pesantren berkembang pada daerah pinggiran pedesaan. Sehingga sekarang pondok pesantren tidak bisa lagi dianggap oleh sejumlah kalangan sebelah mata yang dianggap tidak mengakomodir dan tidak responentif dengan perkembangan dan kemajuan zaman, tidak menerima perkembangan dalam dunia pendidikan bahkan sangat tertutup dari perubahan dalam dunia pendidikan.

Terbitnya Undang-undang RI Nomor 18 Tahun 2019 menegaskan bahwa pondok pesantren telah mendapatkan rekognisi, afirmasi, dan fasilitasi dari pemerintah, hal demikian juga menegaskan bahwa lembaga pendidikan Islam pondok pesantren merupakan bagian dari sistem pendidikan nasional.

Terbitnya Undang-undang RI Nomor 18 Tahun 2019 pada awalnya menimbulkan pro dan kontra, (Usman, Muhammad, and Anton Widyanto, 2021, h,57-70) UU

tersebut juga dianggap memiliki dampak positif dan negatif pengembangan pesantren sebagai *local genius* di Indonesia. Diantara perkiraan dampak negatifnya kekhawatiran sebagai bagian intervensi negara terhadap urusan rumah tangga pesantren. (Setyawan, Maulana Arif, 2019, h. 19-40) Selain kekhawatiran tersebut UU tentang pesantren memiliki dampak positif rekognisi, afirmasi dan fasilitas yang diberikan oleh negara terhadap pesantren, bagian dari konsekuensi logis yang ditimbulkan dari kebijakan (*policy*) negara, (Panut, Giyoto dan Yusuf Rohmadi, 2021, h.816-828) dan UU tersebut pada dasarnya untuk kemaslahatan pesantren untuk menjadi lebih baik yang dapat mempertemukan antara tradisi dan modernitas. (Khairani, Miftahul, Hapzi Ali, dan Kemas Imron Rosadi, 2021, 86-95). Pada umumnya UU Pesantren tersebut diterima oleh kalangan pesantren, praktisi pendidikan Islam, dan berbagai organisasi dan ormas Islam di Indonesia. Selain itu, terbitnya UU pesantren merupakan pengalaman baru bagi dunia pesantren yang membutuhkan suatu tingkat literasi dan pemahaman yang memadai, khususnya dalam bidang manajemen pendidikan pesantren. Pondok Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki kultur dan ciri khas masing-masing yang beragam di setiap pondok pesantren. Secara faktual pondok pesantren menurut Haidar Putra Dauliy dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu: secara prasarana fisik dan kurikulum pondok pesantren. (Mustofa, Jamal, dan Marwan Salahuddin, 2020, h.1-17)

Secara prasarana fisik pondok pesantren dapat dibedakan dengan beberapa tipe, yaitu: 1) Pondok pesantren dengan bangunan fisik mesjid dan rumah kyai, pesantren ini masih bersifat sederhana, di mana kyai menggunakan masjid atau rumahnya sendiri untuk mengajar. 2) Pondok pesantren dengan bangunan fisik, Mesjid, rumah kyai dan pondok dan/atau asrama, dimana pondok pesantren menyediakan asrama untuk para santrinya menetap, mukim, dan memondok. 3) Pondok pesantren dengan bangunan fisik, Mesjid, rumah kyai, pondok dan/atau asrama, dan terpadat madrasah, dimana pondok pesantren ini telah memakai sistem

klasikal, santri yang tinggal di pesantren mendapat pendidikan di madrasah. 4) Pondok pesantren dengan bangunan fisik, Mesjid, rumah kyai, pondok dan/atau asrama, madrasah, dan tempat keterampilan. 5) Pondok pesantren dengan bangunan fisik, Mesjid, rumah kyai, pondok dan/atau asrama, madrasah, tempat keterampilan, sekolah umum dan terdapat perguruan tinggi. (Haidar Putra Daulay, 2007, h. 66)

Kesemua tipe pondok pesantren diatas diakomodir dalam pada UU Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren yang diklasifikasikan menjadi tiga, yaitu: a) Pesantren yang menyelenggarakan pendidikan dalam bentuk pengajian kitab kuning; b) Pesantren yang menyelenggarakan pendidikan dalam bentuk Dirasah Islamiyah dengan pola pendidikan Muallimin; dan c) Pesantren yang menyelenggarakan pendidikan dalam bentuk lainnya yang terintegrasi dengan pendidikan umum. (Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren)

Adapun jenis pondok pesantren berdasarkan kurikulum mempunyai tiga tipologi yakni: Pondok pesantren salafi (tradisional), khalafi (modern), dan komperhensif. (Haidar Putra Daulay, ..., h.67 dan Lihat Juga M. Hadi Purnomo, 2017, h.36-37) Pondok Pesantren Salafi merupakan pondok pesantren yang masih mempertahankan sistem pembelajaran dan pengajaran sorongan, wetonan dan bendongan, kurikulum pondok pesantren sepenuhnya dibenak dan ditangan para kyai. Adapun pondok pesantren khalafi (modern) yang sistem belajarnya klasikal dengan menggunakan sistem sekolah/madrasah, sedangkan kyai diposisikan sebagai koordinator pelaksana proses pembelajaran dan sebagai pengajar di kelas, sebagian yang lain memposisikan kyai sebagai direktur pendidikan dan pengajaran di pondok pesantren. Sedangkan pondok pesantren komperhensif merupakan hasil perkawinan dua sistem, yaitu; sistem pondok pesantren salafi (tradisional) dan pondok pesantren khalafi (modern).

Merujuk pada UU diatas jenis pesantren dikelompokkan pada tiga, yaitu: a) Pesantren yang menyelenggarakan pendidikan bentuk pengkajian kitab kuning; b) pesantren yang menyelenggarakan pendidikan dalam bentuk Dirasah Islamiah dengan pola pendidikan muallimin; atau c) Pesantren yang menyelenggarakan pendidikan dalam bentuk lainnya yang terintegrasi dengan pendidikan umum.

Pengistilahan kultural terhadap pesantren salafiah (tradisional) yang selanjutnya dapat dinamakan dan diistilahkan dengan pesantren yang menyelenggarakan pendidikan bentuk pengkajian kitab kuning. Adapun pesantren khalafiah (*modern*) yang selanjutnya dapat dinamakan dan diistilahkan dengan pesantren yang menyelenggarakan pendidikan dalam bentuk Dirasah Islamiah dengan Pola Pendidikan Muallimin. Adapun yang terakhir adalah pesantren yang menyelenggarakan pendidikan dalam bentuk lainnya yang terintegrasi dengan pendidikan umum.

Manajemen Mutu Pendidikan Pesantren

Secara formal tidak semua pondok pesantren mengetahui tentang manajemen mutu pendidikan pesantren. Pada realitanya pondok pesantren memiliki mutu pendidikan yang dapat dilihat dari multi perspektif, yaitu: berbagai pendekatan, di antaranya: Pertama, mutu pendidikan pesantren dipandang masyarakat sebagai tempat pendidikan yang terjaga dan penuh keberkahan. Kedua, kualitas mutu di pesantren dilihat dari kuantitas santri yang belajar dipondok. Ketiga, pesantren memiliki keunggulan dalam bidang kajian keislaman dan bidang lainnya. Keempat, mutu pendidikan telah ditentukan oleh lembaga pendidikan melalui penetapan capaian pembelajaran maupun standar ketuntasan lulusan. Kelima, mutu pendidikan pesantren dilihat dari segi akhlak dan etika. (Mohammad Makinuddin, 2019, h. 239-256).

Terbitnya UU Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren salah satu menekankan tentang sistem penjaminan mutu pesantren. Dalam rangka terwujudnya penjaminan mutu

pendidikan pesantren, maka sudah seharusnya pondok pesantren menyusun sistem penjaminan mutu internal pendidikan di pondok pesantren. Adapun tujuan dari adanya sistem penjaminan mutu memiliki fungsi, sebagaimana disebutkan pada pasal 25, yaitu: a) melindungi kemandirian dan kekhasan pendidikan pesantren; b) mewujudkan pendidikan yang bermutu; dan c) memajukan penyelenggaraan pendidikan pesantren.

Sistem penjaminan mutu internal pondok pesantren pada aspek berikut, yaitu: a) peningkatan kualitas dan daya saing sumber daya pesantren; b) penguatan pengelolaan pesantren; dan c) peningkatan dukungan sarana dan prasana pesantren.

Berdasarkan amanat UU Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren, maka pondok pesantren hendaknya membentuk dewan masyayikh yang dipimpin oleh seorang kyai. Dalam tugasnya dewan masyayikh memiliki tugas sebagai berikut: a) menyusun kurikulum pesantren; b) melaksanakan kegiatan pembelajaran; c) meningkatkan kompetensi dan profesionalitas pendidik dan tenaga kependidikan; d) melaksanakan ujian untuk menentukan kelulusan Santri berdasarkan kriteria mutu yang telah ditetapkan; dan d) menyampaikan data Santri yang lulus kepada Majelis Masyayikh. Berdasarkan tugas dewan masyayikh di atas setidaknya terdapat indikator kinerja yang dijadikan acuan dalam penyusunan dan penilaian yang dilakukan dalam proses penjaminan mutu, minimal meliputi 3 ranah, yaitu: a) kurikulum pesantren, meliputi kerangka dasar dan struktur kurikulum; b) Pembelajaran, yang meliputi aspek kurikulum, pengajaran, proses pembelajaran santri, dan penilaian; dan c) Pengelolaan SDM pendidik dan tenaga kependidikan di pesantren.

Kehadiran dewan Masyayikh sebagai penjaminan mutu internal pesantren secara ideal untuk menjaga nilai, tradisi, kultur kepesantrenan, dan budaya belajar. Dalam pendidikan pesantren penjaminan mutu tidak hanya menjaga kualitas akademik semata, tetapi juga menjaga nilai, tradisi, kultur kepesantrenan, dan budaya belajar yang dianut oleh pondok pesantren.

Manajemen Sumber Daya Manusia/Kaderisasi

Hal terpenting dalam kelanjutantetap bertahan hidup dan berkembang sebuah lembaga pendidikan tergantung pada manajemen sumber daya manusia atau kaderisasi. Terdapat istilah yang terkenal dipondok pesantren "*Patah Tumbuh hilang berganti Sebelum patah sudah tumbuh, sebelum hilang sudah berganti.*" Istilah tersebut menjadi motto dan slogan pengakderan dan pengembangan sumber daya manusia di pondok pesantren.

Kaderisasi merupakan suatu pembentukan karakter dengan upaya secara sistematis untuk meningkatkan dan mengembangkan sumber daya manusia pada organisasi tertentu, dalam rangka terbentuknya regenerasi yang sesuai dengan yang diinginkan. Dalam pondok pesantren kaderisasi dimaknai dengan peningkatan dan pengembangan kompetensi santri/pendidik untuk menjadi pendidik, pemimpin, pimpinan, dan kader umat secara keseluruhan dengan nilai, tradisi, dan kultur kepesantrenan.

Tujuan dari pengakaderan di pondok pesantren secara khusus, yaitu; untuk memenuhi kebutuhan dan potensi pondok pesantren, untuk regenerasi dan peawrisan nilai, tradisi, dan kultur kepesantrenan, peningkatan dan pengembangan kompetensi para kader. Sedangkan pengakaderan secara umum adalah mendidik, meningkatkan, mengembangkan kompetensi setiap santri untuk mengabdikan kepada masyarakat dan umat ketika telah menyelesaikan studinya di pondok pesantren

Manajemen Keuangan

1. Akuntansi Berbasis Pondok Pesantren

Pondok pesantren memiliki tanggung jawab besar dalam pengelolaan keuangan, sebagai sebuah bentuk pertanggungjawaban terhadap umat karena dana yang dikelola merupakan dana umat. Pengelolaan dan pelaporan keuangan pesantren telah dilakukan dengan baik, hanya saja belum sepenuhnya memenuhi kriteria akuntansi.

Dalam rangka penguatan manajemen keuangan berbasis akuntansi tersebut, maka Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) beserta Bank Indonesia (BI) menerbitkan sebuah pedoman akuntansi pesantren yang telah ditetapkan pada tahun 2018 silam. Hal tersebut dilakukan untuk memenuhi standar akuntansi yang bisa diterima secara luas dan salah satu upaya meningkatkan tata kelola pondok pesantren dalam bidang manajemen keuangan.

Pedoman ini mengatur mengenai penyajian, pengakuan dan pengungkapan laporan keuangan pondok pesantren. Dimana, laporan keuangan pondok pesantren memiliki beberapa karakteristik tertentu dalam penyajiannya. Namun, prinsipnya laporan keuangan pondok pesantren memiliki empat (4) laporan keuangan yang harus disajikan yaitu: (1) Laporan Posisi Keuangan; (2) Laporan Aktivitas; (3) Laporan Arus Kas; dan (4) Catatan atas Laporan Keuangan. (Ferlinda Ainur Rachmani, 2020, h. 39-46)

Penerbitan pedoman akuntansi pesantren merupakan salah satu bentuk dukungan Ikatan Akuntan Indonesia (IAI) beserta Bank Indonesia (BI) untuk manajemen keuangan pesantren, karena perkembangan pondok pesantren mendukung meningkatnya ekonomi dan pendidikan bangsa. Pondok pesantren telah mempunyai SDM yang mempunyai dalam nilai-nilai keislaman dalam pengelolaan keuangan dengan ditambah dengan pengelolaan dan pelaporan keuangan akuntansi pesantren, semakin menegaskan keunggulan pondok pesantren.

2. Kesejahteraan Pondok Pesantren (Pesantren Welfare)

Pesantren *welfare* atau disebut juga kesejahteraan pondok pesantren adalah Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam di mana pondok pesantren dianggap berkewajiban menjamin kesejahteraan hidup bagi seluruh civitas yang berada di pondok pesantren. Pondok pesantren adalah lembaga yang berbasis masyarakat yang didirikan baik oleh perseorangan,

yayasan, organisasi masyarakat Islam, atau masyarakat. Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang dikelola perseorangan, yayasan, organisasi masyarakat Islam, atau masyarakat, yang menunjukkan bahwa pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang dibentuk dan dikelola perseorangan, yayasan, organisasi masyarakat Islam, atau masyarakat, sehingga pondok pesantren harus memiliki kemandirian dalam sumber dana sendiri dalam menjalankan pendidikan di pondok pesantren.

Secara umum pondok pesantren dalam menjamin kesejahteraan hidup bagi seluruh civitas yang berada di pondok pesantren bersumber dari sumber internal dan sumber eksternal. Sumber internal pondok pesantren dana yang dibentuk dan dihasilkan oleh pondok pesantren itu sendiri, sehingga kemandirian pesantren sangat penting bagi pondok pesantren itu sendiri. Adapun sumber dana eksternal lainnya dalam sumber pendanaan peyelenggaraan pesantren yang berasal dari sumber lainnya yang sah dan tidak mengikat.

Dalam mewujudkan kesejahteraan kesejahteraan hidup bagi seluruh civitas yang berada di pondok pesantren, pondok pesantren membangun ekonomi kemandirian pesantren dengan pembentukan dan perluasan usaha. Kemandirian pesantren setidaknya memiliki usaha mandiri untuk mendukung operasional pesantren sehingga kegiatan pendidikan pengajaran dapat berjalan dengan terarah dan sistematis. Kemandirian pesantren secara ekonomi akan dapat mewujudkan kesejahteraan kesejahteraan hidup bagi seluruh civitas yang berada di pondok pesantren.

Daftar Pustaka

- Asifudin, A. J. (2016). Manajemen Pendidikan untuk Pondok Pesantren. *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 355-366.
- Daulay, H. H. P. (2007). *Sejarah Pertumbuhan & Pembaruan Pendidikan Islam di Indonesia*. Kencana.
- Dhofier, Z. (1977). *Tradisi pesantren: Studi tentang pandangan hidup kyai*. LP3ES.
- Haidar Putra Daulay, Sejarah Pertumbuhan dan Pembaruan Pendidikan Islam di Indonesia (Cet. II; Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2007), h. 66.
- Kbbi, K. B. B. I. (2016). Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). *Kementerian Pendidikan Dan Budaya*.
- Khairani, M., Ali, H., & Rosadi, K. I. (2021). Analisis Perumusan Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren Sebagai Produk Politik Dan Kebijakan Pendidikan Islam. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(1), 86-95.
- Madjid, N. (1997). *Bilik-bilik pesantren: sebuah potret perjalanan*. Paramadina.
- Makinuddin, M. (2019). Penjaminan Mutu Pendidikan Pesantren. *MIYAH: Jurnal Studi Islam*, 15(2), 239-256.
- Manulang, M. (2005). *Dasar-Dasar Manajemen* (Yogyakarta.)
- Mustofa, J., & Salahuddin, M. (2020). Quo Vadis Pondok Pesantren Di Era Undang-Undang Pesantren. *IJoIS: Indonesian Journal of Islamic Studies*, 1(01), 1-17.
- Panut, P., Giyoto, G., & Rohmadi, Y. (2021). Implementasi Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren Terhadap Pengelolaan Pondok Pesantren. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7(2), 816-828.
- Purnomo, M. H. (2017). *Manajemen pendidikan pondok pesantren*.

- Rachmani, F. A. (2020). Pengaruh pengetahuan tentang pedoman akuntansi pesantren terhadap penyajian laporan keuangan pesantren. In *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance* (Vol. 2, pp. 39-46).
- Setyawan, M. A. (2019). UU Pesantren: Local Genius dan Intervensi Negara terhadap Pesantren. *MANAGERIA: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 19-40.
- Stoner, J. A. (1995). *Management*. Pearson Education India.
- Suryana, A. T. (2019). Sistem Manajemen Pengkaderan di Pondok Pesantren. *As-Salam: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Keislaman*, 2(2), 97-123.
- Suryana, A. T. (2019). Sistem Manajemen Pengkaderan di Pondok Pesantren. *As-Salam: Jurnal Ilmiah Ilmu-Ilmu Keislaman*, 2(2), 97-123.
- Undang-Undang Republik Indonesia, Nomor 18 Tahun 2019 Tentang Pesantren
- Usman, H. (2013). *Manajemen: teori, praktik, dan riset pendidikan*.
- Usman, M., & Widyanto, A. (2021). Undang-Undang Pesantren: Meneropong Arah Kebijakan Pendidikan Pesantren di Indonesia. *Ar-Raniry, International Journal of Islamic Studies*, 8(1), 57-70.
- William, C. G. (1978). *Management by Objective*.

Profil Penulis



M. Anshari, STH.I., M.HI.

Penulis merupakan alumni pondok pesantren modern Darul Hijrah dari jenjang Mts dan hingga MA pada tahun 2005 silam, selanjutnya penulis melanjutkan kuliah S1 di IAIN Antasari Banjarmasin, setelah lulus kuliah mengabdikan diri di pondok pesantren Darul Hijrah puteri sekaligus melanjutkan kuliah S2 di pascasarjana IAIN Antasari, setelah menyelesaikan kuliah S2 penulis diberikan amanah menjadi Kepala

SMP Darul Hijrah Puteri selama 2 periode, setelah menyelesaikan masa pengabdian sebagai kepala sekolah penulis kembali melanjutkan kuliah S3 di Pascasarjana UIN Antasari Banjarmasin. Selain hal tersebut juga penulis pernah mengemban sebagai kepala pendidikan dan pengajaran di Pondok Pesantren Darul Hijrah Puteri. Pengalaman panjang di pondok pesantren memberikan pengetahuan dan keilmuan yang berkaitan dengan pondok pesantren terutama pondok pesantren modern (khalaf).

Email Penulis : manshari438@gmail.com

MANAJEMEN PAUD BERBASIS ISLAM

Anwar Rifai, M.Ag.

Universitas Muhammadiyah Bandung

Hakikat Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa Inggris *to manage*, yang berarti mengurus atau mengelola. Dalam arti khusus bermakna memimpin dan kepemimpinan, yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mengelola lembaga. Pengertian manajemen menurut istilah adalah “Proses mengkordinasikan aktifitas-aktifitas kerja sehingga dapat selesai secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain”. Sedangkan Ramayulis menyatakan pengertian manajemen adalah *al-Tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur) sebagaimana dalam QS As-Sajdah/32:5

“Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu”.

Manajemen pendidikan didefinisikan sebagai seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik aktif mengembangkan potensi dirinya, sehingga memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa, dan negara. Untuk mencapai kesuksesan dalam hal apapun diperlukan yang namanya sebuah

manajemen, yaitu perencanaan dan pengorganisasian, para pakar mendefinisikan manajemen sebagai suatu usaha, merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta mengawasi kegiatan dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Pendapat George R. Terry yang dikutip oleh Rusdiana mendefinisikan manajemen merupakan proses khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan serta penilaian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui sumber daya manusia dan sumber lainnya.⁸ Dalam Al-Qur'an ditemukan arah untuk mencapai hidup bahagia, tidak hanya di dunia namun di akhirat. Al-Qur'an menunjukkan kepada manusia, siapa manusia, apa tujuan hidup mereka dan bagaimana mereka harus bertindak untuk mencapai tujuan hidup mereka yang sejati. Di era milenial seperti sekarang ini masih banyak orang yang tidak menyadari bahwa Allah menurunkan Al-Qur'an untuk dijadikan petunjuk dalam hidup, karena Al-Qur'an itu tidak sesuai dengan hawa nafsunya. Yang paling memprihatinkan seperti yang dikatakan Karima Omar Kamounneh, ada pula manusia yang menganggap Al-Qur'an begitu suci sehingga mereka tidak pernah membacanya, tetapi membungkusnya dengan kain sutra dan menaruhnya ditempat rak yang tertinggi. Mereka malah menghabiskan jauh lebih banyak waktu untuk membaca koran dari pada Al-Qur'an, padahal Al-Qur'an jauh lebih penting dan bermanfaat dari pada koran. Beberapa ayat yang berkaitan dengan manajemen, yaitu:

1. Q.S. Ali-Imran/3:190

“Sesungguhnya dalam penciptaan langit dan bumi, dan silih bergantinya malam dan siang terdapat tanda-tanda bagi orang-orang yang berakal”.

Disini dapat kita lihat bahwa Allah lah yang mengatur penciptaan langit dan bumi, silih bergantinya siang dan malam, begitu teratur cara Allah mengatur alam semesta ini, setiap hari hanya ada 24 jam, coba bayangkan jika Allah tidak mengatur waktu dengan

baik, bisa jadi hari senin hanya 12 jam, hari selasa 24 jam, hari rabu 36 jam dan seterusnya, kalau begini cara Allah mengatur waktu manusia pasti bingung berapa jam dalam satu bulan. Namun waktu yang ditentukan Allah sehari semalam disemua hari hanya 24 jam. Allah begitu maha kuasa atas segala-galanya, Dia pun mengatur alam semesta ini dengan sangat teratur.

2. QS. Al-Mulk/67:3-4

“Yang Telah menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. kamu sekali-kali tidak melihat pada ciptaan Tuhan yang Maha Pemurah sesuatu yang tidak seimbang. Maka Lihatlah berulang-ulang, Adakah kamu lihat sesuatu yang tidak seimbang? (3). Kemudian pandanglah sekali lagi niscaya penglihatanmu akan kembali kepadamu dengan tidak menemukan sesuatu cacat dan penglihatanmu itupun dalam keadaan payah”.

Dengan kesempurnaan kekuasaan-Nya tujuh langit demikian pula bumi berlapis-lapis yakni lapisan diatas lapisan lainnya, kamu sekali-kali tidak melihat wahai orang yang memandang dengan akal yang sehat dan pemahaman yang lurus pada ciptaan dan keindahan karya cipta Tuhan yang Maha Pemurah yang memulai penciptaan alam wujud ini dengan rahmat-Nya, bukan karena ada tekanan yang mengharuskan-Nya untuk menciptakan semuanya ini. Kamu tidak akan menemukan cacat yakni dalam pengelihatan.

Fungsi Manajemen

Adapun manajemen yang baik secara sederhana proses pengelolaannya mencakup empat tahap, yaitu perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pengolahan (*actuating*) dan pengawasan (*controlling*) biasa disebut POAC. Empat tahap tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Perencanaan/*Planning*

Perencanaan/*Planning* adalah keseluruhan proses dan penentuan secara matang tentang hal-hal yang akan dikerjakan di masa akan datang dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Selain itu perencanaan adalah dasar dari keberhasilan manajemen, perencanaan strategik dalam melakukan prediksi mengenai keadaan di masa yang akan datang dengan melakukan pengamatan lingkungan yang dapat memprediksi ketidakpastian sehingga keberhasilan aktifitas terjamin. Dalam hal perencanaan ini al-Qur'an mengajarkan kepada manusia untuk berhati-hati dan berencana dalam beraktifitas. Sebagaimana dalam QS. Isra/17:36.

“Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungjawaban”.

Fungsi perencanaan antara lain menentukan tujuan atau kerangka tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Penetapan tujuan ini dengan mengaju pada visi dan misi yang telah ditentukan sebelumnya. Aktivitas perencanaan meliputi menganalisis situasi-situasi saat ini, mengantisipasi masa depan, menentukan sasaran, menentukan jenis aktivitas yang akan dilakukan, memilih strategi dan menentukan sumber-sumber daya yang diperlukan untuk pencapaian tujuan utama.

2. Pengorganisasian/*Organizing*

Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktifitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Al-Qur'an memberikan petunjuk agar dalam suatu wadah, keluarga janganlah timbul pertentangan, perselisihan, percekocokan yang mengakibatkan hancurnya keharmonisan, runtuhnya mekanisme kepemimpinan yang telah dibina maka harus ada pengorganisasian yang baik dalam sebuah

keluarga/instansi. Terkait hal ini Allah berfirmandalam QS. al-Anfal/8:46

“Dan taatlah kepada Allah dan Rasul-Nya dan janganlah kamu berbantah-bantahan, yang menyebabkan kamu menjadi gentar dan hilang kekuatanmu dan bersabarlah. Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”.

3. Pengolahan / *Actuating*

Actuating merupakan bagian dari proses kelompok atau organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Adapun istilah yang dapat dikelompokkan ke dalam fungsi ini adalah *directing commanding, leading* dan *coordinating*. Begitu pula dengan Hasibuan yang dikutip oleh Abdul Madjid Latief, mengatakan *actuating* adalah mengarahkan semua bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif untuk mencapai tujuan.

Proses *actuating* adalah memberikan perintah, petunjuk, pedoman dan nasehat serta keterampilan dalam berkomunikasi.¹⁹ *Actuating* merupakan inti dari manajemen yang menggerakkan untuk mencapai hasil. Al-Qur'an dalam hal ini telah memberikan pedoman dasar terhadap proses pembimbingan, pengarahan ataupun memberikan peringatan dalam bentuk *actuating* ini. Allah berfirman dalam QS. al-Kahfi/18:2

“Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik”.

4. Pengawasan/ *Controlling*

Pengawasan adalah proses pengamatan dan pengukuran suatu kegiatan operasional dan hasil yang dicapai dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya yang ada dalam rencana.²⁰ Adapun ayat Al-Qur'an yang berkaitan dengan evaluasi/*controlling* terdapat dalam QS. Al Infithar/82:10-12

“Padahal sesungguhnya bagi kamu ada malaikat yang mengawasi pekerjaanmu (10) yang mulia disisi Allah dan yang mencatat pekerjaan itu (11) mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan”.

Kesuksesan dalam membentuk karakter anak sangat dipengaruhi oleh manajemen yang baik dan benar oleh orang tuanya, karena dengan manajemen yang baik tersebut tumbuh kembang anak akan terkontrol dengan baik. Selain keempat tadi, menurut Sondang P. Siagian fungsifungsi manajemen ada satu lagi yaitu “Penilaian” (Evaluation) adalah fungsi organik administrasi dan manajemen yang terakhir. Defenisinya ialah proses pengukuran dan perbandingan hasil-hasil pekerjaan yang nyatanya dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai.

PAUD Berbasis Islam

Quraish Shihab dalam bukunya “Lentera Al-Qur’an” mengatakan bahwa anak oleh Al-Qur’an diakui sebagai salah satu “hiasan hidup” serta “sumber harapan”, tetapi di samping itu ditegaskanya bahwa diantara mereka ada yang dapat menjadi musuh orang tuanya, sebagaimana yang tertera dalam QS/64:14

“Hai orang-orang mukmin, Sesungguhnya di antara isteri-isterimu dan anak-anakmu ada yang menjadi musuh bagimu [1479] Maka berhati-hatilah kamu terhadap mereka dan jika kamu memaafkan dan tidak memarahi serta mengampuni (mereka) Maka Sesungguhnya Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang”.

Setiap orang tua mendambakan kesehatan lahir dan batin anak keturunanya serta mengharapakan mereka menjadi buah matanya.⁵⁸ Senada dengan Quraish Shihab, Ahsin Sakho dalam bukunya “Keberkahan Al Qur’an” mengatakan bahwa kehadiran anakditengah-tengah keluarga merupakan anugerah dan kenikmatan besar. Keluarga jadi sangat berarti dengan kehadiran mereka, suasana dalam keluarga menjadi hangat dan bergairah. Anak dalam istilah Al Quran menjadi *zinatul hayat* (perhiasan kehidupan) dalam keluarga namun dilain pihak anak juga bisa menjadi mahzanah (pangkal kesusahan).

Anak usia dini adalah anak yang berada pada rentan usia 0-6 tahun (Undang-undang Sisdiknas tahun 2003) dan 0-8 tahun menurut para pakar pendidikan anak. Menurut Mansur, anak usia dini adalah kelompok anak yang berada dalam proses pertumbuhan dan perkembangan yang bersifat unik. Mereka memiliki pola pertumbuhan dan perkembangan yang khusus sesuai dengan tingkat pertumbuhan dan perkembangannya.

Menurut Santrock yang dikutip oleh Hazhira Qudsyi, masa anak-anak berada pada dua periode dalam perkembangan manusia, yakni pada masa awal anak-anak (*early childhood*) yang merupakan periode perkembangan dari akhir masa bayi hingga usia kira-kira lima atau enam tahun, atau kadang-kadang disebut sebagai “tahun-tahun prasekolah”, dan pada masa pertengahan dan akhir anak-anak (*middle and late childhood*) yang merupakan periode perkembangan dari usia kira-kira enam hingga 11 tahun, atau kadang-kadang disebut sebagai “tahun-tahun sekolah dasar. Pada masa ini merupakan masa emas atau *golden age*, karena anak mengalami pertumbuhan dan perkembangan yang sangat pesat dan tidak tergantikan pada masa mendatang.

Pendidikan anak usia dini (PAUD) adalah suatu upaya pembinaan yang ditujukan kepada anak sejak lahir sampai dengan usia enam tahun yang dilakukan melalui pemberian rangsangan pendidikan untuk membantu pertumbuhan dan perkembangan jasmani dan rohani agar anak memiliki kesiapan dalam memasuki pendidikan lebih lanjut (UU No 20 Tahun 2003).

Pendidikan hendaklah dilakukan sejak dini yang dapat dilakukan di keluarga, sekolah, dan masyarakat. Pendidikan meliputi perbuatan atau usaha generasi tua untuk melimpahkan pengetahuannya, pengalamannya, kecakapan serta keterampilannya kepada generasi muda, sebagai usaha untuk menyiapkan mereka agar dapat memenuhi fungsi hidupnya baik jasmani maupun rohani. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah membantu membimbing anak dengan mengembangkan dan mengarahkan seluruh potensi yang dimilikinya agar tercapailah seluruh tujuan hidupnya.

Hakikat pendidikan lebih dari hanya sekedar penyampaian pengetahuan, tetapi bagaimana membangun sikap positif terhadap nilai-nilai kehidupan. Oleh sebab itu, pemerintah, keluarga, dan masyarakat harus bekerja sama dalam pendidikan anak untuk kehidupan yang lebih baik. PAUD Berbasis Islam adalah salah satu bentuk satuan PAUD sejenis yang penyelenggaraannya diintegrasikan dengan pendidikan AGAMA ISLAM seperti: TKA/TKQ (Taman Kanak-Kanak Al-Qur'an), TBA (Taman Bina Anak); TAAM (Taman Asuh Anak Muslim), PAUD Al Qur'an, BA (Bustanul Athfal), dan lainnya.

Pengembangan Kurikulum PAUD Berbasis Islam

Pengembangan kurikulum adalah suatu kegiatan yang menghasilkan kurikulum, ataupun proses yang mengaitkan satu komponen dengan komponen lainnya untuk menghasilkan suatu kurikulum yang lebih baik, atau kegiatan penyusunan implementasi, evaluasi perbaikan dan penyempurnaan kurikulum. Menurut Dakir, pengembangan kurikulum adalah mengarahkan kurikulum sekarang ke tujuan pendidikan yang diharapkan karena adanya berbagai pengaruh yang sifat positif yang datangnya dari luar atau dari dalam sendiri, dengan harapan agar peserta didik dapat menghadapi masa depannya dengan baik. Oleh karena itu pengembangan kurikulum hendaknya bersifat antisipatif, adaptif dan aplikatif. Pengembangan kurikulum pada hakikatnya adalah proses penyusunan rencana tentang isi dan bahan pelajaran yang harus dipelajari serta bagaimana cara mempelajarinya. Namun demikian persoalan mengembangkan isi dan bahan pelajaran serta bagaimana cara belajar siswa bukanlah suatu proses yang sederhana sebab menentukan isi atau muatan kurikulum harus berangkat dari visi, misi serta tujuan yang ingin dicapai, sedangkan menentukan tujuan erat kaitanya dengan persoalan sistem nilai dan kebutuhan masyarakat.

Ada empat unsur utama dalam pengembangan kurikulum, yakni: 1) Apa tujuan yang ingin dicapai. 2) Bahan-bahan belajar apa saja yang dibutuhkan untuk

mencapai tujuan dimaksud. 3) Pengalaman belajar seperti apa yang diperlukan untuk menyampaikan bahan-bahan belajar. 4) Evaluasi terhadap efektivitas proses pembelajaran tersebut.

Untuk dapat menentukan tujuan, bahan-bahan belajar, pengalaman belajar serta evaluasi belajar diperlukan informasi dari semua pihak yang berkepentingan dengan hasil-hasil pendidikan tersebut.

Dalam pengembangan kurikulum PAUD Berbasis Islam memiliki karakteristik yang mudah diimplementasikan dalam manajemen pengelolaan lembaga pendidikan Islam diantaranya sebagai berikut:

1. Kurikulum PAUD Berbasis Islam disusun dengan mencantumkan Kompetensi Inti (KI), Kompetensi Dasar (KD), dan Indikator yang akan memudahkan dalam proses evaluasi pembelajaran sehingga akan menjadi lebih terukur.
2. Pembelajaran secara tematik atau terpadu sehingga proses pembelajaran menjadi lebih menarik, holistik, aplikatif, dan kontekstual.
3. Pendekatan *Fun Learning*, akan memberikan pengalaman belajar menjadi lebih bermakna dan bervariasi sehingga proses pembelajarannya senantiasa menggunakan metode BCM (Bermain, Cerita dan Menyanyi).
4. Muatan pengembangan karakter dalam setiap pembelajaran. Nilai-nilai karakter ini merupakan implementasi dari sifat-sifat yang wajib bagi Rasul.
5. Kurikulum PAUD Berbasis Islam ini mengajarkan tahapan pertama adalah menghayati atau mengimani nilai-nilai agama, tahapan kedua mencari informasi tentang nilai-nilai tersebut dan cara mengimplementasikannya, tahapan terakhir adalah membiasakan penerapan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari.

Dalam pengembangan kurikulum PAUD Berbasis Islam memiliki prinsip-prinsip dalam pembelajarannya yang meliputi: 1) mengacu pada pendidikan Islam berdasarkan al-Qur'an dan al-Hadits, 2) bersinergi dengan lembaga /satuan pendidikan yang berdampingan. (TPQ, TPA, TKQ, TKA, TBA, TAAM, PAUD Agama Islam), 3) belajar melalui bermain, 4) berorientasi pada perkembangan anak, 5) berorientasi pada kebutuhan anak, 6) berpusat pada anak, 7) pembelajaran aktif, 8) berorientasi pada pengembangan nilai-nilai karakter, 9) berorientasi pada pengembangan kecakapan hidup, 10) didukung oleh lingkungan yang kondusif, 11) berorientasi pada pembelajaran yang demokratis, dan 12) pemanfaatan media belajar, sumber belajar, dan narasumber.

Dalam Manajemen Pendidikan Islam memiliki Standar Pengelolaan PAUD Berbasis Islam yang bermutu dan berkualitas, melalui: 1) Perencanaan Program Merupakan penyusunan kegiatan dalam mencapai visi, misi, tujuan lembaga PAUD Berbasis Islam 2) Pengorganisasian Merupakan pengaturan seluruh komponen untuk mencapai tujuan 3) Pelaksanaan rencana kerja Merupakan pelaksanaan program kerja yang sudah direncanakan 4) Pengawasan Meliputi pemantauan, supervisi, evaluasi, pelaporan, dan tindak lanjut hasil pengawasan guna menjamin terpenuhinya hak dan kebutuhan anak serta kesinambungan program PAUD Berbasis Islam 5) Pelaksanaan Program PAUD Berbasis Islam Merupakan integrasi dari layanan pendidikan, pengasuhan, perlindungan, kesehatan, dan gizi yang diselenggarakan dalam bentuk satuan atau program PAUD Berbasis Islam, dan 6) Layanan PAUD Berbasis Pendidikan Agama Islam melayani anak usia 2 – 6 tahun. Waktu kegiatan sesuai usia dan frekuensi pertemuan sebagai berikut: a) Usia 2 – 4 tahun satu kali pertemuan minimal 180 menit dan frekuensi pertemuan minimal dua kali per minggu b) Usia 4 – 6 tahun satu kali pertemuan minimal 180 menit dan frekuensi pertemuan minimal lima kali per minggu.

Rangkuman

Manajemen pendidikan islam adalah suatu proses pengelolaan lembaga pendidikan islam secara islami dengan cara menyiasati sumber-sumber belajar dan hal-hal lain yang terkait untuk mencapai tujuan pendidikan islam secara efektif dan efisien. Manajemen pendidikan islam adalah tata pengelolaan kelembagaan di lembaga pendidikan islam dalam hal ini PAUD Berbasis Islam yang memiliki ciri khas yang menjunjung nilai keislaman untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara menyeluruh yakni keberhasilan membentuk kepribadian dengan integrasi kematangan spiritual, intelektual, amal, keterampilan, dan akhlak sehingga dapat menyelesaikan permasalahan dalam suatu kelembagaan secara efektif dan efisien. Terdapat prinsip-prinsip yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan lembaga pendidikan diantaranya: prinsip efektif dan efisien, kepemimpinan dengan empati, dan prinsip kerjasama.

Daftar Pustaka

- Asmendri, *Teori dan Aplikasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Sekolah/Madrasah*. Batusangkar: STAIN Batusangkar Press, 2012
- Attas, Muhammad an-Naquib. (Pen) Haidar Bagir, *Konsep Pendidikan dalam Islam*. Bandung: Mizan, 1984.
- Baharuddin, Moh Makin. *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: UIN Maliki Press, 2010
- BKPRMI, *Panduan & Modul Kurikulum LPPTKA*, Jakarta: BKPRMI, 2021
- Dimiyati dan Mudjiono. *Belajar dan Pembelajaran*. Jakarta: Rineka Cipta, 2013
- Hartani, A.L, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: LaksBang PRESSindo, 2011
- Harun, Salman. *Mutiara Al-Qur'an*, Jakarta: Qaf, 2016.
- Hasan, Maimunah. *PAUD (Pendidikan Anak Usia Dini)*, Jogjakarta: DIVA Press, 2010, cet. II
- Husaini, Andian. *Pendidikan Islam, Membentuk Manusia Berkarakter dan Beradab*. Jakarta: Cakrawala Publishing, 2012
- Kristiawan, Muhammad. *Dkk. Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish, 2017
- Mutohar, Prim Masrokan, *Manajemen Mutu Sekolah*, Yogyakarta: Ar Ruzzz Media. 2013.
- Sanjaya, Wina. *Kurikulum dan Pembelajaran, Teori dan Praktek Pengembangan Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan (KTSP)*, Jakarta: Kencana, 2010
- Shibab, M. Quraish. *Tafsir Al-Mishbah (volume 2)*, Ciputat: Lentera Hati, 2000
- Trianto, *Model-Model Pembelajaran Inovatif Berorientasi Konstruktivitis*, Jakarta: Pustaka, 2007
- Usman, Husaini. *Manajemen: Teori, Praktik dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011

Profil Penulis



Anwar Rifai, M.Ag.

Lahir didaerah Banten tepatnya di Cikeusik-Pandeglang pada tanggal, 06 April 1982. Pendidikan Lulusan Terakhir S2 UIN Sunan Gunung Djati 2013. Pengalaman aktif mengajar dibeberapa institusi mulai dari pendidikan non formal keagamaan dibawah naungan BKPRMI, Kemenag, pendidikan Formal dibawah Kemenag dan Kemendikbud serta aktif menjadi pengajar dibeberapa kampus, salah satunya yang menjadi home base LPTK di Universitas Muhammadiyah Bandung pada Fakultas Agama Islam (FAI). Menjadi dosen profesi dengan keahlian bidang ilmu pengembangan kurikulum. Pengalaman dalam menulis buku bahan Ajar mulai dari kolaborasi book chapter Buku Ajar Pengembangan Kurikulum, Buku Ajar Model dan Desain Pembelajaran, Buku Ajar Etika Profesi Guru, Buku Ajar Kurikulum PAUD, dan Buku Ajar Pembelajaran Terpadu. Saat ini sedang menyelesaikan buku kolaborasi pada bidang manajemen PAUD Berbasis Islam. Selain itu pula aktif dalam tridharma Perguruan Tinggi (PT) maupun catur darma Perguruan Tinggi Muhammadiyah (PTMA).

Email Penulis: anwarrifai.m.ag@gmail.com

MANAJEMEN SEKOLAH DASAR

Sri Enggar Kencana Dewi, M.Pd.

Universitas Nurul Huda

Konsep Manajemen

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, manajemen adalah proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. (Suharso, 2011) Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengatur, menurus atau mengelola. Dari arti tersebut secara substantive, makna manajemen mengundang unsur-unsur kegiatan yang bersifat pengelolaan. Dengan demikian, muncul pertanyaan apa yang dikelola, bagaimana mengelolanya, untuk apa dikelola dan siapa yang bertindak sebagai pengelola. (Athoillah, 2010; Usman, 2011) Mengelola yang bersinonim dengan kata *to hand* yang berarti mengurus, *to control* yang berarti memeriksa, dan *to guide* yang berarti memimpin. Jadi menurut asal kata dan leksikal, kata manajemen memiliki arti sebagai pengurus, pengendalian, memimpin atau membimbing. (Baharuddin, 2012) Oleh karena itu, manajemen berkaitan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian, yang di dalamnya terdapat upaya anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan mengerahkan sumber daya organisasi yang dimiliki.

Manajemen merupakan kekuatan utama di dalam setiap organisasi yang mengkoordinasikan aktivitas-aktivitas dari berbagai sistem untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen dapat dipelajari baik sebagai sebuah teori maupun sebagai sebuah proses. Sebagai sebuah teori,

manajemen meliputi pengetahuan seni, dan prinsip-prinsip yang berkaitan dengan manajemen suatu organisasi. Sebuah proses, manajemen meliputi hubungan manusia, pengelola sumber daya fisik dan finansial, perencanaan, pengorganisasian, pembuatan keputusan, pelaksanaan, pengarahan dan pengontrolan orang-orang di dalam memenuhi tujuan yang diinginkan. (Marini, 2014)

Secara umum definisi dari manajemen adalah “sistem yang berfungsi untuk mengelola sesuatu”. Namun secara definisinya para ahli memiliki pengertian sendiri-sendiri dan beragam, yaitu: (Syaifurahman, 2013)

1. Menurut Dr. SP. Siagian dalam buku “Filsafat Administrasi”, manajemen dapat didefinisikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui orang lain.
2. Menurut Prof. H. Arifin Abdulrachman dalam buku “Kerangka Pokok-Pokok Manajemen” diartikan sebagai kegiatan-kegiatan/ aktivitas-aktivitas, proses, yakni kegiatan dalam rentetan urutan-urutan, institusi/orang-orang yang melakukan kegiatan atau proses kegiatan.
3. Menurut Ordway Tead yang dikutip oleh Drs. HE. Rosyidi dalam buku “Organisasi dan Manajemen” mendefinisikan proses dan kegiatan pelaksanaan usaha memimpin dan menunjukkan arah penyelenggaraan tugas suatu organisasi di dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan.
4. Menurut Marry Parker Follet, manajemen adalah seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.

Selain itu, manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu, karena manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama. Dikatakan sebagai kiat, karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan

orang lain menjelankan dalam tugas. Dipandang sebagai profesi karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer dan para profesional dituntut oleh suatu kode etik. (Yamin, 2012)

Namun dalam perspektif yang lebih luas, manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara aktif dan efisien (Syarifuddin, 2015; Gemnafle & Batlolona, 2021). Berdasarkan penjelasan di atas, manajemen merupakan kemampuan mengarahkan dan mencapai hasil yang diinginkan dengan tujuan dari usaha-usaha manusia dan sumber daya lainnya.

Jadi berdasarkan penjelasan di atas tentang manajemen adalah dengan adanya proses kerjasama yang melibatkan beberapa orang, aktivitas, tujuan organisasi yang ingin dicapai, dan adanya seperangkat sumberdaya yang diatur dengan melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, penilaian dan evaluasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Pengertian Manajemen Sekolah Dasar

Sekolah dasar tidak ubahnya sebagai sebuah lembaga. sebagai sebuah lembaga sekolah dasar mengemban misi tertentu yaitu melakukan proses edukasi, proses sosialisasi, dan proses transformasi anak didik, dalam rangka mengantarkan mereka siap mengikuti pendidikan pada jenjang berikutnya. Dengan demikian, sekolah dasar menyelenggarakan berbagai aktivitas pendidikan bbagi anak didik dan melibatkan banyak komponen, sehingga aktivitas maupun komponen pendidikan di sekolah dasar menuntut adanya manajemen yang baik dalam rangka mencapai institusional sekolah dasar. (Perni, 2018)

Sekolah dasar adalah organisasi sosial yang mempunyai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan utama sekolah dasar adalah memberikan pendidikan yang berkualitas kepada peserta didik di sekolah dasar. Sekolah dasar juga memiliki sumber daya sendiri, yaitu terdiri dari finansial, material dan fisik. Kepala sekolah dasar merupakan manajer di sekolah dasar tersebut. Sebagai manajer,

kepala sekolah dasar harus mengetahui bahwa tujuan sekolah dasar dicapai dengan cara yang terbaik.

Kepala sekolah perlu merencanakan dengan hati-hati, mengorganisasikan sumber daya manusia dan material yang ada, menggunakan sumber daya fisik sebaik mungkin (seperti bangunan sekolah, ruangan kelas, dan sebagainya). Kepala sekolah perlu mengarahkan orang-orang, mengontrol dan memonitor berbagai aktivitas di sekolah dan mengambil keputusan. Kepala sekolah perlu mengevaluasi kemajuan dan pencapaian yang telah diperoleh. Secara singkat, kepala sekolah perlu mengelola sumber daya manusia, sumber daya material. Dan sumber daya finansial untuk mencapai tujuan.

Manajemen sekolah dasar merupakan proses dimana kepala sekolah dasar selaku administrator bersama atau melalui orang lain berupaya mencapai tujuan institusional sekolah dasar secara efisien. Apabila definisi tersebut dikaji secara saksama, terdapat makna tersirat berkenaan dengan konsep manajemen sekolah dasar, yaitu Penyelenggaraan pendidikan bertujuan untuk menghasilkan lulusan yang beriman dan bertakwa pada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, mengembangkan potensi peserta didik agar jadi anggota masyarakat yang bertanggung jawab dan demokratis dan mengikuti pendidikan yang lebih lanjut. (Satori, 2010)

Selain itu, manajemen sekolah dasar merupakan kegiatan mengelola atau mengatur sekolah dasar. Dengan kata lain, manajemen sekolah dasar berarti penggunaan sumber daya yang lain untuk mencapai tujuan sekolah dasar tersebut. Sehingga pada sekolah dasar tersebut pengelola memerlukan sumberdaya manusia, material dan sumberdaya finansial untuk memenuhi tujuan sekolah yang sudah ditetapkan. Pada manajemen sekolah dasar memiliki dua aspek, yakni manajemen internal dan manajemen eksternal.

Ruang Lingkup Manajemen Sekolah Dasar

Ruang lingkup manajemen sekolah sangat luas yaitu meliputi elemen-elemen perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, pengarahan, pengontrolan,

pengoordinasian, pembuatan keputusan, evaluasi serta kegiatan-kegiatan dan program-program. Dengan kata lain, manajemen sekolah dasar meliputi kegiatan-kegiatan sebagai berikut: (Marini, 2014)

1. Perencanaan semua kegiatan-kegiatan dan program-program sekolah dasar pada awalnya, yakni: pengakuan, pekerjaan akademik, kegiatan ko-kurikuler, ujian, promosi siswa ke kelas yang lebih tinggi, pertemuan pegawai, pertemuan asosiasi guru-guru dan orang tua, dan sebagainya.
2. Distribusi kegiatan akademik dan ko-kurikuler di antara anggota-anggota pegawai sesuai dengan minat, kemampuan dan pengalamannya.
3. Persiapan anggaran tahunan yang menunjukkan penerimaan dan pengeluaran yang diusulkan pada setiap kegiatan. Pengeluaran yang diusulkan pada setiap kegiatan. Pengeluaran yang dilakukan harus sesuai dengan ketersediaan dana, karena jika tidak disesuaikan akan terjadi deficit.
4. Persiapan jadwal kegiatan
5. Penyediaan pegawai
6. Penyediaan peralatan dan furniture pembelian, perbaikan dan pemeliharaan.
7. Penyediaan buku untuk perpustakaan sekolah termasuk pembelian dan pemeliharaan.
8. Organisasi pekerjaan akademik termasuk menjamin penyelesaiannya tepat waktu.
9. Organisasi kegiatan-kegiatan ko-kurikuler.
10. Pemeliharaan catatan.
11. Pengawasan kelas secara regular.
12. Pengaturan ujian setiap bulan, setiap semester, dan setiap tahun.
13. Promosi siswa ke kelas yang lebih tinggi.
14. Pemeliharaan kegiatan disiplin.

15. Pemeliharaan daerah bermain.
16. Koordinasi pekerjaan guru.
17. Pengarahan dan pemberian motivasi kepada guru dan pegawai-pegawai yang lain agar dapat dicapai kinerja pekerjaan secara efektif.
18. Pengambilan keputusan terhadap masalah kebijakan yang penting.
19. Pelaksanaan evaluasi terhadap kemajuan, pencapaian dan kegagalan secara periodic dan membawa perubahan atau modifikasi di dalam perencanaan jika dibutuhkan.
20. Pemeliharaan hubungan dengan pengawas dan dinas pendidikan serta memberikan keyakinan mengenai rencana sekolah dan pemerolehan hibah.
21. Pelaksanaan hubungan dengan masyarakat.

Kegiatan Manajemen di Sekolah Dasar

Kegiatan manajemen yang dilakukan sekolah dasar tidak bisa luput dari beberapa poin penting yaitu manajemen kurikulum atau pembelajaran, manajemen kesiswaaan, manajemen sarana dan prasarana, manajemen personalia/anggota (kepegawaian), manajemen keuangan, manajemen lingkungan masyarakat dan manajemen layanan khusus.

1. Manajemen Pembelajaran

Pembelajaran merupakan pola interaksi dan komunikasi antara guru dan peserta didik dengan niat untuk memperoleh pengetahuan, sikap, keterampilan atau serta mendalami apa yang dipelajari (Nasution, 2019). Dalam mengelola pembelajaran, guru sebagai pengelola melaksanakan berbagai langkah kegiatan mulai dari merencanakan, mengorganisasikan, mengaplikasikan dan mengevaluasi pembelajaran dilakukan (Saifullah, 2020). Sedangkan pengelola pembelajaran adalah cara seorang guru mengatur kelasnya dan mengembangkan tingkah laku siswa yang diinginkan serta mengurangi atau meniadakan tingkah laku yang

tidak diinginkan, mengembangkan hubungan interpersonal dan iklan sosio emosional yang positif serta mengembangkan dan mempertahankan organisasi kelas yang efektif (Erwinsyah, 2017).

Dengan demikian, maka konsep manajemen pembelajaran yaitu sebagai proses mengelola yang meliputi *planning, organizing, actuating dan evaluating* proses pembelajaran yang berkaitan dengan seluruh komponen di dalamnya guna meraih tujuan. Selain itu, manajemen pembelajaran adalah segala tindakan dalam rangka untuk mencapai proses belajar mengajar yang edukatif, efektif, dan efisien. Manajemen pembelajaran merupakan susunan semua aktivitas pembelajaran mulai dari proses *planning, organizing, actuating dan evaluating* yang meliputi kurikulum inti dan kurikulum penunjang berdasarkan kurikulum yang telah ditetapkan oleh pusat (Saifullah, 2020).

Manajemen pembelajaran itu adalah pengelolaan dan pelaksanaan seperangkat tugas-tugas pembelajaran, pembelajaran secara efektif dan efisien melalui proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan penilaian dan evaluasi untuk mencapai tujuan pembelajaran di sekolah. Pengelolaan yang dimaksud ialah pengelolaan dalam pembelajaran (Erwinsyah, 2017). Jadi pengelolaan pembelajaran merupakan cara seorang guru mengatur kelasnya yang mengembangkan tingkah laku yang diinginkan serta mengurangi tingkah laku yang tidak diinginkan, mengembangkan dan mempertahankan organisasi kelas yang efektif.

2. Manajemen Kesiswaan.

Manajemen kesiswaan termasuk dalam salah satu substansi manajemen pendidikan. Manajemen kesiswaan menduduki posisi strategis, karena sentral layanan pendidikan, baik dalam latar institusi persekolahan maupun yang berada di luar latar institusi persekolahan, tertuju kepada peserta didik (Santriati, 2019).

Manajemen kesiswaan diselenggarakan di sekolah-sekolah mulai dari tingkat dasar, bahkan sampai dengan tingkat tinggi (Amin et al., 2018). Manajemen kesiswaan merupakan kegiatan yang bersangkutan dengan masalah kesiswaan di sekolah. Tujuannya adalah menata proses kesiswaan mulai dari perekrutan, mengikuti pembelajaran, dan sampai dengan lulus sesuai dengan tujuan institusional dapat berlangsung secara efektif dan efisien. kegiatan manajemen kesiswaan meliputi perencanaan penerimaan murid baru, pembinaan siswa dan kelulusan (Rohiat, 2012; Kurniawati & Roesminingsih, 2014; Asih & Hasanah, 2021).

Adapun ruang lingkup dari manajemen kesiswaan meliputi sebagai berikut: 1) Pedataan calon siswa, 2) Penerimaan siswa baru, 3) Pengenalan/orientasi sekolah, 4) Pengelompokkan siswa, 5) Pembinaan disiplin siswa, 6) Penyelenggaraan layanan khusus. Hal tersebut berdasarkan Direktorat Jendral Peningkatan Mutu Pendidikan dan Tenaga Kependidikan Departemen Pendidikan Nasional Tahun 2007 (Kristiawan & Asvio, 2018; Fauzan, 2016). Kemudian untuk prinsip manajemen kesiswaan adalah mengutamakan siswa untuk kegiatan utama dalam kemajuan lembaga pendidikan (Aliyyah et al., 2019). Manajemen kesiswaan ini merupakan pelayanan yang memusatkan perhatiannya kepada pengaturan, pengawasan serta pelayanan terhadap siswa, baik di dalam maupun di luar. Intinya dari manajemen kesiswaan yakni suatu sekolah yang membantu siswa untuk mengembangkan dirinya yang sesuai dengan program-program yang dilakukan oleh sekolah tersebut (Suprpto, 2017).

Jadi, manajemen kesiswaan dalam hal ini sangatlah penting karena untuk sebagai layanan siswa untuk memajukan mutu sekolah menjadi lebih baik lagi baik di kelas maupun di luar kelas dalam mengikuti kegiatan sekolah. Adapun tujuan manajemen tersebut ialah untuk mengatur kegiatan siswa agar dapat menunjang proses pembelajaran di sekolah.

3. Manajemen Sarana dan Prasarana.

Sarana dan prasarana merupakan faktor pendukung yang sangat penting dalam dunia pendidikan selain tenaga pendidik. Pendidikan tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya sarana dan prasarana yang sesuai. Sarana dan prasarana tidak akan dapat terpenuhi tanpa adanya manajemen yang dijalankan dalam lembaga pendidikan yang terkait. Dengan adanya manajemen sarana dan prasarana maka akan berdaya untuk proses pembelajaran (Nasrudin & Maryadi, 2018).

Penggunaan fasilitas harus dimaksimalkan secara baik dan sesuai tujuan agar bisa dimanfaatkan lebih lama penggunaan fasilitas pendidikan tersebut untuk mendukung proses pengajaran dalam mewujudkan tujuan pembelajaran (Fuad, 2018).

4. Manajemen Personalia/Anggota

Personalia adalah semua anggota organisasi yaitu kepentingan organisasi yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Manajemen personalia adalah bagian manajemen yang memperhatikan orang-orang dalam organisasi, yang merupakan salah satu sub manajemen. Ruang lingkup manajemen personalia meliputi pembentukan staf dan penilaian, melatih dan mengembangkan, memberi kesejahteraan uang dan pelayanan, memperhatikan kesehatan dan keamanan, memperbaiki antar hubungan, merencanakan personalia serta mengadakan penelitian personalia. Adapun istilah lain dari manajemen personalia adalah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Persamaannya dengan manajemen personalia adalah keduanya merupakan ilmu yang mengatur unsur manusia dalam suatu organisasi, agar mendukung terwujudnya tujuan (Perni, 2019).

5. Manajemen Keuangan.

Manajemen keuangan merupakan salah satu gugusan substansi administrasi pendidikan yang secara khusus menangani tugas-tugas yang berkaitan dengan pengelolaan keuangan yang dimiliki dan digunakan di sekolah dasar (Perni, 2019). Kemudian manajemen keuangan dalam pendidikan adalah sejumlah aktivitas yang tersusun secara sistematis dan sistemik mulai dari perencanaan, penggunaan keuangan, pengawasan dan evaluasi serta pertanggungjawaban dan pelaporan (Komariah, 2018; Hadi, 2018).

Manajemen keuangan sama halnya dengan pengelolaan pembiayaan. Ada penelitian terkait tentang pengelolaan pembiayaan pada sekolah dasar yakni pembiaya yang dapat diterapkan untuk melaksanakan proses pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan belajar peserta didik, harus memfokuskan pada program yang menjadi objek biaya, supaya efektifitas dan efisiensi pembiayaan pendidikan dapat tercapai (Kurniady, 2011).

6. Manajemen Hubungan Sekolah dengan Masyarakat.

Lingkungan pendidikan adalah segala sesuatunya yang ada dan terjadi di sekeliling proses pendidikan itu berlangsung. Semua keadaan lingkungan tersebut berperan dan memberikan kontribusi terhadap proses peningkatan kualitas pendidikan (Wati, 2015). Dalam lingkungan pendidikan, hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan bentuk silaturahmi dengan tujuan agar terciptanya hubungan yang harmonis. Hubungan tersebut semaksimal mungkin harus terus dikembangkan agar kegiatan sekolah dan pendidikan semakin efektif dan efisien. Untuk itu maka diperlukannya manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat (Manaf, 2015).

Manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat merupakan salah satu usaha dalam peningkatan mutu pendidikan yang sangat di perlukan dalam suatu lembaga pendidikan, partisipasi yang tinggi dari

masyarakat dalam bentuk komite sekolah, dewan pendidikan maupun masyarakat umum. Manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat melibatkan semua pihak keluarga, masyarakat, dan pemerintah, Selain itu juga merupakan proses yang direncanakan oleh sekolah mendapatkan simpati dari masyarakat (Manaf, 2015).

Selain itu, manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat adalah suatu rancangan rangkaian kegiatan untuk menciptakan hubungan harmonis antara lembaga formal dan masyarakat melalui organisasi yang berlangsung secara kesinambungan dan saling mendukung untuk tujuan dan kebutuhan bersama. Dapun tujuan hubungan sekolah dengan masyarakat meliputi, untuk meningkatkan kualitas belajar dan pertumbuhan anak, untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat, untuk mengembangkan antusiasme atau semangat saling bantu antara sekolah dengan masyarakat demi kemajuan kedua belah pihak (Ikhwan, 2018).

Selanjutnya dengan mengadakan hubungan dengan masyarakat memudahkan organisasi pendidikan menyesuaikan diri dengan kondisi dan situasi lingkungannya. Sekolah lebih mudah menempatkan dirinya dimasyarakat dalam arti dapat diterima sebagai bagian dari milik warga masyarakat. Sekolah dapat mengikuti arus dinamika masyarakat lingkungannya (Umar, 2016).

7. Manajemen Layanan Khusus.

Manajemen layanan khusus di sekolah ditetapkan dan diorganisasikan untuk memudahkan atau memperlancar pembelajaran, serta dapat memenuhi kebutuhan khusus siswa di sekolah. Layanan tersebut meliputi layanan bimbingan konseling, layanan perpustakaan sekolah, layanan kesehatan, dan manajemen layanan kantin sekolah. Beberapa hal tersebut terkait layanan dikelola dengan baik dan benar maka akan dapat membantu memperlancar pencapaian tujuan pendidikan di sekolah (Perni, 2019).

Adapun beberapa jenis layanan khusus yang ada di sekolah yakni: Layanan Bimbingan dan Konseling (BK), Layanan Kesehatan Sekolah (UKS), Layanan Kantis | Sekolah, Layanan Asrama Sekolah, Layanan Transportasi Sekolah, Layanan Perpustakaan Sekolah dan Layanan Laboratorium Sekolah.

Daftar Pustaka

- Aliyyah, R., Widyasari, Mulyadi, D., Ikhwan, S., & Pranansa, A. (2019). Manajemen Kesiswaan Pada Sekolah Dasar. *Didaktika Tauhidi: Jurnal Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(1), 29–41.
- Amin, M., Larasati, S. S., & Fathurrochman, I. (2018). Implementasi Manajemen Kesiswaan Dalam Meningkatkan Prestasi Non Akademik Di SMP Kreatif 'Aisyiyah Rejang Lebong. *Jurnal Literasiologi*, 1(1), 19.
- Asih, D., & Hasanah, E. (2021). Manajemen Kesiswaan Dalam Peningkatan Prestasi Siswa Sekolah Dasar. *AoEJ: Academy of Education Journal*, 12(2), 205–214.
- Athoillah, Anton. (2010). *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Erwinsyah, A. (2017). Manajemen Pembelajaran Dalam Kaitannya Dengan Peningkatan Kualitas Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 5(1), 69–84.
- Fauzan, A. (2016). Kepemimpinan Visioner dalam Manajemen Kesiswaan. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 6(1), 94–113.
- Gemnafle, M., & Batlolona, J. R. (2021). Manajemen Pembelajaran. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru Indonesia (Jppgi)*, 1(1), 28–42.
- Hadi, I. A. (2018). Urgensi Manajemen Kesiswaan dan Manajemen Keuangan di Sekolah. *Jurnal Inspirasi*, 2(2), 105–127.
- Ikhwan, A. (2018). Penerapan Manajemen Hubungan Sekolah dan Masyarakat dalam Perspektif Islam. *Jurnal Al-Hayat*, 2(1), 1–16.
- Komariah, N. (2018). Konsep Manajemen Keuangan Pendidikan. *Manajemen Keuangan Pendidikan*, VII(1), 67–93.
- Kristiawan, M., & Asvio, N. (2018). Pengelolaan Administrasi Madrasah Tsanawiyah Negeri Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan Madrasah. *Kelola: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 5(1), 86–95.

- Kurniady. D.A. (2011). Pengelolaan Pembiayaan Sekolah Dasar di Kabupaten Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan*, 12(1), 38-45.
- Kurniawati, E., & Roesminingsih, E. (2014). Manajemen Kesiswaan Di SMA Negeri Mojoagung Jombang. *Jurnal Inspirasi Manajemen Pendidikan*, 4(4), 207–213.
- Manaf, A. (2015). Manajemen Hubungan Sekolah Dengan Masyarakat Pada SMAN 7 Kota Banjarmasin. *Jurnal: Management of Education*, 1(1), 30–40.
- Marini, Arita. (2014). *Manajemen Sekolah Dasar*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nasrudin, & Maryadi. (2018). Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Dalam Pembelajaran di SD. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 13(1), 15–23.
- Nasution, Satria. (2019). Penerapan Sainifik dapat Meningkatkan Motivasi Belajar Siswa tentang Sistim Gerak pada Manusia Pelajaran IPA di Kelas VIII SMP Negeri 1 Rambah Kab. Rokan Hulu Tahun Pelajaran 2016/2017, *Jurnal Edu Sains*. 2(1), 37.
- Perni, N. N. (2019). Tantangan Dalam Manajemen Sekolah Dasar. *Adi Widya: Jurnal Pendidikan Dasar*, 3(1), 37.
- Perni, Ni Nyoman. (2018). Tantangan Dalam Manajemen Sekolah Dasar. *ADI WIDYA: Jurnal Pendidikan Dasar*, 3(1), 37-48.
- Rohiat. (2012). *Manajemen Sekolah: Teori Dasar dan Praktik*. Bandung. PT. Refika Aditama.
- Santori, Djam'an. (2010). *Problematika Pendidikan Dasar*. Bandung: Ilmu Cahaya Hati. <http://www.sarjanaku.com/2011/01/makalah-manajemen-sekolah.html>.
- Santriati, M. (2019). Manajemen Kesiswaan. *Manajer Pendidikan: Jurnal Ilmiah Manajemen Pendidikan Program Pascasarjana*, 13(3), 281–292.
- Suharso & Ana Retnoningsih. (2011). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Semarang: Widya Karya.

- Suprpto, Ribut. (2017). Pengaruh Manajemen Kesiswaan Terhadap Hasil Belajar Mata Pelajaran SKI Siswa Kelas VIII E MTsN Sambirejo Banyuwangi Tahun Pelajaran 2016/2017. *Jurnal Darussalam: Jurnal Pendidikan, Komunikasi dan Pemikiran Hukum Islam*, IX (1), 184-197.
- Syaifuddin. (2015). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press.
- Syaifurahman & Tri Ujiati. (2013). *Manajemen Dalam Pembelajaran*. Jakarta: PT. Indeks.
- Umar, M. (2016). Manajemen Hubungan Sekolah dan Masyarakat dalam Pendidikan. *Jurnal Edukasi*, 2(1), 18-29.
- Usman, H. (2011). *Manajemen: Teori, Praktek dan Research Pendidikan*. Edisi ke 3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wati, E. (2015). Manajemen Hubungan Sekolah dan Masyarakat. *Manajer Pendidikan*, 9(5), 659-664.
- Yamin, Martinus & Maisah. (2012) *Manajemen Pembelajaran Kelas Strategi Meningkatkan Mutu pembelajaran*. Jakarta: Gaung Persada.

Profil Penulis



Sri Enggar Kencana Dewi, M.Pd.

Lulus S1 di Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Fakultas Tarbiyah Institut Agama Islam Negeri Raden Fatah Palembang tahun 2014, lulus S2 di Program Pascasarjana UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta prodi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah tahun 2016. Saat ini adalah dosen tetap sekaligus menjadi sekretaris Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah Universitas Nurul Huda OKU Timur. Selain itu juga menjadi editor jurnal di beberapa jurnal prodi PGMI yang terakreditasi sinta.

Penulis memiliki kepakaran dibidang Pendidikan Dasar dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen profesional, penulis pun aktif sebagai peneliti dibidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi dan ada juga yang didanai Kemenristek DIKTI. Selain peneliti, penulis juga mulai menulis buku dengan harapan dapat memberikan kontribusi positif bagi bangsa dan negara yang sangat tercinta ini.

Email Penulis: enggar@unuha.ac.id

MANAJEMEN MADRASAH/ SEKOLAH MENENGAH

Ahmad Yani, M.Pd.

STIT Mumtaz Karimun

Urgensi Manajemen di Lembaga Pendidikan Menengah

Pendidikan memang pada hakikatnya krusial karena bertautan langsung dengan ranah hidup dan kehidupan manusia. Berbicara pendidikan berarti berbicara kebutuhan primer manusia. Kemudian pendidikan juga merupakan wahana strategis bagi upaya perbaikan mutu kehidupan manusia, yang ditandai dengan meningkatnya level kesejahteraan, menurunnya derajat kemiskinan dan terbukanya berbagai alternatif opsi dan peluang mengaktualisasikan diri di masa depan.

Dalam tataran nilai, pendidikan mempunyai peran vital sebagai pendorong individu dan warga masyarakat untuk meraih progresivitas pada semua lini kehidupan. Di samping itu, pendidikan dapat menjadi determinan penting bagi proses transformasi personal maupun sosial. Dan sesungguhnya inilah idealisme pendidikan yang mensyaratkan adanya pemberdayaan.

Akhir-akhir ini, manajemen sebagai ilmu begitu populer sehingga banyak kajian yang difokuskan pada manajemen baik berupa pelatihan, seminar, kuliah, maupun pembukaan program studi. Awal mulanya, tema manajemen hanya populer dalam dunia perusahaan atau bisnis. Dalam perkembangannya, kemudian tema ini digunakan di bidang lainnya, termasuk oleh

pendidikan dengan beberapa modifikasi dan spesifikasi tertentu lantaran beberapa perbedaan objek. Made Pidarta dalam Basinun (2015) menegaskan bahwa Manajemen sekolah sangat berbeda dengan manajemen bisnis dan merupakan bagian dari manajemen negara. Namun, manajemen sekolah tidak persis dengan manajemen negara. Kalau manajemen negara mengejar kesuksesan program baik rutin maupun pembangunan, maka manajemen sekolah mengejar kesuksesan perkembangan anak manusia melalui pelayanan-pelayanan pendidikan yang memadai. Dengan demikian, manajemen bisnis maupun manajemen negara tidak dapat diterapkan begitu saja dalam dunia pendidikan.

Ternyata baik dalam dunia bisnis, negara maupun pendidikan, manajemen memiliki peran penting untuk mengantarkan kemajuan organisasi. Menurut Nanang Fatah dalam Basinun (2015), teori manajemen mempunyai peran atau membantu menjelaskan perilaku organisasi yang berkaitan dengan motivasi, produktivitas dan kepuasan (*satisfaction*). Dengan demikian, manajemen merupakan faktor dominan dalam kemajuan organisasi. Oleh karenanya, manajemen mendapat perhatian yang semakin serius dikalangan pakar maupun praktisi.

Untuk menuju *point education change* (perubahan pendidikan) secara menyeluruh, maka manajemen pendidikan adalah hal yang harus diprioritaskan untuk kelangsungan pendidikan sehingga menghasilkan output yang diinginkan. Walaupun masih terdapat institusi pendidikan yang belum memiliki manajemen yang bagus dalam pengelolaan pendidikannya. Manajemen yang digunakan masih konvensional, sehingga kurang bisa menjawab tantangan zaman dan terkesan tertinggal dari modernitas.

Jika manajemen pendidikan sudah tertata dengan baik dan mumpuni, niscaya tidak akan lagi terdengar tentang pelayanan sekolah yang buruk, minimnya profesionalisme tenaga pengajar, sarana-prasarana tidak memadai, pungutan liar, hingga kekerasan dalam pendidikan. Manajemen dalam sebuah

organisasi padadasarnya dimaksudkan sebagai suatu proses (aktivitas) penentuan dan pencapaiantujuan organisasi melalui pelaksanaan empat fungsi dasar: *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* dalam penggunaan sumberdaya organisasi.

Model Manajemen Madrasah/Sekolah Menengah

Secara umum, model manajemen pada lembaga pendidikan menengah dapat dikelompokkan menjadi enam kelompok (Bush, 2011). Berikut model-model manajemen secara umum yang dilihat dari aspek kekuasaan, perumusan kebijakan, pengambilan keputusan dan gaya kepemimpinan yaitu:

1. Model Formal

Model formal merujuk pada struktur organisasi hirarkis dan tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Organisasi manajemen beroperasi untuk mencapai tujuan tersebut berdasarkan metode rasional. Adapun mengenai pembagian tugas dilakukan secara berjenjang sesuai lingkup tanggungjawabnya. Makin ke bawah tanggung jawab makin sempit dan lingkup pekerjaan yang makin teknis dan sederhana.

a. Kekuasaan

Posisi manajer memiliki otoritas legitimasi oleh posisi formal yang mereka pegang dalam institusi. Kekuatan mereka dikerahkan untuk mengamankan posisinya. Perumusan Kebijakan Kebijakan dirumuskan secara berjenjang. Ditentukan terlebih dahulu kebijakan di level pimpinan, lalu dioperasional di hierarki di bawahnya. Pengambilan Keputusan Keputusan diambil secara berjenjang sesuai hierarki organisasi. Masing-masing level memiliki kewenangan sesuai tanggung jawabnya. Struktur pengambilan keputusan juga berjenjang dari sederhana ke kompleks, dari sempit ke luas.

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam model formal adalah gaya kepemimpinan manajerial. Gaya kepemimpinan ini lebih banyak berperan untuk mengelola aktivitas yang perlu ia jalankan, tidak merancang masa depan organisasinya secara komprehensif. Oleh karenanya, secara umum, gaya kepemimpinan ini tidak mencakup visi sebagai konsep inti organisasi.

2. Model Kolegial

Model kolegial dikenal sebagai salah satu model dari manajemen pendidikan yang memiliki pendekatan berbeda. Ciri utama model ini adalah dalam hal (1) Perumusan kebijakan; (2) pengambilan keputusan dan (3) gaya kepemimpinan.

a. Kekuasaan

Kekuasaan dalam organisasi dibagi secara kolegial di antara beberapa atau semua anggota organisasi. Pada model ini, guru memiliki kewenangan sesuai keahlian profesionalnya.

b. Perumusan Kebijakan

Perumusan kebijakan dalam organisasi dilakukan melalui proses partisipatif, dengan cara diskusi. Semua anggota organisasi dianggap memiliki kesamaan persepsi tentang tujuan organisasi sehingga kebijakan yang diambil berfokus pada pencapaian tujuan. Dalam pola manajemen ini semua anggota organisasi disyaratkan memiliki kompetensi yang memadai.

c. Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan dalam pola manajemen kolegial ditentukan melalui konsensus dan kesepakatan bersama. Bukan ditentukan begitu saja oleh *leader*. Organisasi ini memiliki pola-pola pengambilan keputusan yang beragam untuk mengefektifkan pengambilan keputusan.

d. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dalam pola manajemen ini tergolong gaya kepemimpinan transformasional, kepemimpinan partisipatif dan kepemimpinan terdistribusi. Gaya kepemimpinan ini mempengaruhi dan dipengaruhi oleh proses pengambilan keputusan dan keputusan yang diambil.

3. Model Politik

Model ketiga dari manajemen pendidikan adalah model politik yang mengasumsikan bahwa kebijakan dan keputusan pendidikan di institusi berasal dari proses tawar-menawar dan negosiasi yang rumititas tujuan sub-unit dan tujuan kebijakan tertentu dikejar kelompok kepentingan melalui pembentukan aliansi.

a. Kekuasaan

Kekuasaan dalam model ini diperoleh melalui koalisi dan tingkat dominasi kelompok tertentu. Hal demikian akan terus dijaga untuk melestarikan kepemimpinan formal dalam organisasi. Meski sudah ada regulasi terkait penentuan kepala Sekolah menengah, kepemimpinan di sekolah menengah saat ini diwarnai dengan nuansa politik yang kental. Terkadang kekuasaan dalam penentuan kepala sekolah ini terbawa pada kekuasaan di internal manajemen sekolah.

b. Perumusan Kebijakan

Perumusan kebijakan dalam model politik ini lebih banyak didominasi oleh kepemimpinan yang terbentuk. Dominasi kelompok yang menghadirkan kepemimpinan sangat mewarnai kebijakan, bahkan hanya berfokus pada beberapa posisi pimpinan, bukan di sekolah secara keseluruhan.

c. Pengambilan Keputusan

Model politik mencirikan proses pengambilan keputusan sebagai suatu proses negosiasi dan pemahaman. Para pemangku kepentingan dari koalisi terkemuka mengejar tujuan tertentu. Sementara itu, tiap individu mengejar berbagai kepentingan pribadi dan profesional. Minat profesional fokus pada kurikulum tertentu, metode tertentu untuk mengajar dan mengelompokkan murid. Kepentingan pribadi fokus pada masalah seperti status, promosi dan kondisi kerja.

d. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan model politik adalah kepemimpinan transaksional. Pemimpin mengambil langkah sebagai buah dari hasil tawar menawar.

4. Model Subjektif

Manajemen pendidikan model keempat adalah model subjektif. Model ini sangat peduli terhadap orang-orang di dalam organisasi. Setiap orang memiliki persepsi subjektif terhadap institusi sekolah. Model ini termasuk pendekatan fenomenologis dan interaksionis dan tidak menjelaskan persamaan di antara sekolah yang berbeda.

a. Kekuasaan

Organisasi memiliki arti yang berbeda untuk anggotanya dan akhirnya, berdasarkan model subjektif, hubungan dengan lingkungan eksternal sangat dominan. Kekuasaan dalam organisasi merupakan akumulasi peran subjektif anggotanya.

b. Perumusan Kebijakan

Organisasi digambarkan sebagai entitas rumit yang mencerminkan interpretasi dan pemahaman anggotanya yang meliputi latar belakang, keyakinan, nilai, dan pengalaman mereka yang

dibentuk berdasarkan interaksi persepsi anggota organisasi tersebut daripada sesuatu yang tidak berubah dan stabil.

c. Pengambilan Keputusan

Model ini terutama menekankan pada tujuan dan persepsi anggota individu dalam organisasi secara mutlak. Peran subkelompok, unit atau seluruh organisasi menjadi kurang relevan dalam model ini. Demikian juga tujuan organisasi secara tunggal. Oleh karena itu pengambilan keputusan didominasi oleh peran subjektif anggotanya.

d. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan emosional mengacu pada motivasi dan interpretasi individu dalam sebuah kegiatan. Emosi dibangun secara sosial dalam organisasi sekolah.

5. Model Ambigu

Model ambigu menyangkut ketidakpastian dan ketidakterdugaan di tingkat sekolah. Prinsip teori semacam itu adalah skala prioritas, sekolah terpaksa untuk mengatasi berbagai masalah yang berubah-ubah. Model ambiguitas telah terinspirasi dari pendidikan sesuai konteks. Model manajemen ini dalam klasifikasinya yang menekankan pada turbulensi, kebingungan, ketidakstabilan dan kompleksitas kehidupan.

a. Kekuasaan

Kekuasaan dalam manajemen sangat ditentukan oleh konteksnya. Kondisinya sangat bergantung pada kepekaan terhadap sinyal berasal dari lingkungan eksternal. Hal ini mengakibatkan penekanan pada desentralisasi, dan kekurangan jelasan tujuan organisasi.

b. Perumusan Kebijakan

Kebijakan yang diambil diperoleh dari tingkat apresiasi yang rendah karena cepatnya perubahan yang terjadi. Perumusan kebijakan

terjadi dengan dukungan teknologi yang cepat. Pemimpin memiliki keterlibatan langsung dalam perumusan kebijakan secara cepat sebagai bagian dari strategi menangani situasi yang ambigu.

c. Pengambilan Keputusan

Partisipasi dalam pengambilan keputusan adalah proses yang berubah-ubah. Anggota gagal memanfaatkan hak mereka secara memadai terkait dengan proses pengambilan keputusan.

d. Gaya Kepemimpinan

Dalam kaitannya dengan model-model ini konsep kepemimpinan telah mengalami perubahan: ada ambiguitas tujuan, ambiguitas kekuasaan, ambiguitas pengalaman dan sebuah ambiguitas kesuksesan. Gaya kepemimpinan yang sesuai adalah gaya kepemimpinan kontingensi. Gaya kepemimpinan ini terutama menekankan adaptasi dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang terjadi.

6. Model Budaya

Model keenam dari manajemen pendidikan adalah model budaya. Berdasarkan model ini, beberapa konsep seperti ide, keyakinan, norma, nilai, sikap, simbol, ritual, tradisi dan ideologi dianggap sebagai pusat organisasi dan anggota berperilaku dan menilai perilaku anggota lain berdasarkan mereka. Apalagi berfokus pada bagaimana pemahaman dan sudut pandang anggota diintegrasikan ke dalam organisasi.

a. Kekuasaan

Organisasi diatur oleh nilai dan norma yang berlaku. Penguasa bukan terletak pada sosok melainkan tatanan sosial yang berlaku sesuai nilai dan norma yang berlaku.

b. Perumusan Kebijakan

Proses perumusan kebijakan diatur melalui proses budaya yang melibatkan seluruh komunitas sosial dalam organisasi tersebut.

Aturan perumusan kebijakan menjadi salah satu aturan dalam budaya organisasi.

c. Pengambilan Keputusan

Seperti halnya perumusan kebijakan, pengambilan keputusan juga diatur melalui proses budaya yang telah disepakati oleh seluruh komunitas sosial dalam organisasi tersebut.

d. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan yang paling relevan untuk diselaraskan dengan model budaya adalah kepemimpinan moral yang menekankan pada nilai-nilai, keyakinan dan etika pemimpin dalam organisasi. Beberapa istilah lain juga telah digunakan oleh para sarjana untuk mendefinisikan moral atau berbasis nilai kepemimpinan termasuk kepemimpinan etis (Starratt, 2004; Begley, 2007), kepemimpinan otentik (Begley, 2007), kepemimpinan spiritual (Woods, 2007), dan kepemimpinan puitis (Deal, 2005).

Manajemen dan Kepemimpinan di Sekolah/Madrasah Menengah

Faktor kunci dalam pengelolaan Sekolah/Madrasah Menengah yaitu kepemimpinan seorang leader yang dalam hal ini adalah Kepala sekolah. Proses peningkatan kualitas Sekolah/madrasah Menengah yaitu kecepatan dan ketepatan pembaharuan dalam berbagai aspek di tingkat sekolah. Kepala sekolah harus mampu menciptakan pembaharuan dengan cepatsesuai tuntutan globalisasi yang berkembang dengan pesat sehingga sekolahnya mampu menghasilkan lulusan yang sesuai dengan kebutuhan stakeholder. Hal ini perlu dilakukan untuk membangun lompatan sistem manajemen dari sistem manajemen konvensional ke sistem manajemen modern dalam dunia pendidikan.

Manajemen modern telah berkembang dengan pertumbuhan sosial-ekonomi dan lembaga ilmiah. Teori yang telah dikembangkan sejak tahun 1950

mengemukakan bahwa organisasi bukanlah suatu sistem tertutup yang berkaitan dengan lingkungan yang stabil, tetapi organisasi adalah suatu sistem terbuka yang harus menyesuaikan diri dengan perubahan-perubahan lingkungannya. Dengan kata lain, konsep daripada teori ini bersifat fleksibel dengan perkembangan dunia. Setelah melewati berbagai perubahan, teori manajemen modern adalah teori terkini yang kerap digunakan di dalam manajemen sebuah organisasi. Karena sifatnya yang fleksibel dan dapat menyesuaikan ke berbagai aspek, teori manajemen memberikan kemudahan dalam implementasinya. Fleksibilitasnya akan menyesuaikan dengan perkembangan teknologi dan zaman sehingga mudah diterapkan di organisasi/perusahaan mana pun, baik skala besar atau kecil.

Sejalan dengan itu, implikasinya dari hal tersebut di dunia pendidikan terus mengalami perubahan (inovasi), sebab proses pendidikan yang tidak sesuai dengan tuntutan perkembangan zaman hanya akan membuat manusia stagnan (jumud). Sehingga pemahaman atau pandangan orang mengenai hakikat pendidikan itupun berubah-ubah, yang secara sederhana dapat dikategorikan sebagai pandangan pendidikan tradisional dan pendidikan modern. Oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin pada lembaga pendidikan harus peka dan mampu melihat dan beradaptasi terhadap perkembangan zaman dengan terus berinovasi dalam meningkatkan kualitas pendidikan di madrasah/sekolah menengah.

Menurut Prasojo (2010) Peran Kepala Madrasah sekolah/menengah dalam usaha-usaha melakukan pembaharuan untuk meningkatkan mutu pendidikan menengah, yaitu:

1. Merumuskan visi keunggulan dan misi pendidikan menengah dengan memperhatikan visi dan misi pendidikan nasional
2. Memperhatikan kebutuhan warga sekolah yang terdiri dari: guru, siswa, orangtua, komite sekolah, dan masyarakat sekitar pendidikan menengah

3. Mengoptimalisasikan peran warga sekolah tersebut dalam rangka pembaharuan menuju pengembangan pendidikan menengah
4. Mampu menciptakan keterpaduan antara SMA dengan masyarakat sekitar
5. Menciptakan komunikasi yang terbuka dan sinergis di antara warga sekolah
6. Mampu membaca dan memprediksi kebutuhan ICT dalam pembaharuan pendidikan menengah
7. Mampu membaca kebutuhan *stakeholder* dan mampu menciptakan kualitas PBM dengan memperdayakan sumber daya yang ada untuk menghasilkan lulusan yang relevan dengan kebutuhan *stakeholder*
8. Mampu melakukan perubahan dengan sangat cepat untuk menciptakan pembaharuan pendidikan menengah sehingga dapat mengejar ketertinggalan dengan kemajuan dunia industri;
9. Mampu mengambil keputusan dengan cepat dan tepat secara bersama (melibatkan warga sekolah) dalam mengatasi masalah-masalah yang ada
10. Mengimplementasikan transparansi dalam berbagai aspek termasuk bidang keuangan dengan mengacu pada aturan-aturan yang berlaku
11. Mewujudkan akuntabilitas lembaga pendidikan menengah sebagai bentuk tanggung jawab terhadap masyarakat
12. Mampu memotivasi dan berperan sebagai fasilitator dalam rangka menumbuhkan daya inovasi dan kreativitas warga sekolah
13. Memperhatikan nilai-nilai agama dan budaya bangsa Indonesia sebagai fungsi kontrol dalam melakukan pembaharuan untuk pengembangan pendidikan menengah
14. Mampu mengembangkan sekolahnya dalam rangka globalisasi.

Manajemen Madrasah/Sekolah Berorientasi Kualitas Belajar Siswa

Pola manajemen sekolah berbeda dengan manajemen umumnya khususnya dalam hal orientasi. Fokus manajemen sekolah adalah untuk menghadirkan proses pembelajaran siswa yang berkualitas. Manajemen sekolah harus mampu menyesuaikan diri akibat berbagai perubahan yang terjadi dengan tetap berfokus pada kualitas belajar siswa. Menurut Wahyuningsih dkk (2020) Perubahan manajemen merupakan sebuah keniscayaan karena berbagai sebab, antara lain:

1. Tuntutan kondisi lingkungan sekolah dan layanan pendidikan yang aman, nyaman, sehat, dan menyenangkan
2. *Learning outcome* yang dibutuhkan untuk hidup di masa depan mengalami perubahan
3. Terjadinya pergeseran terhadap kebutuhan *learning experience* yang dibutuhkan anak di sekolah yang menuntut tata kelola yang berubah
4. Era informasi yang makin terbuka dan transparan
5. Kolaborasi menjadi salah satu ciri yang berkembang di masa yang akan datang dan hal ini mempengaruhi pola manajemen satuan pendidikan
6. Era desentralisasi menjadi *trend* yang terus berkembang sejalan dengan dukungan teknologi untuk menjalankan *peer to peer communication*.

Tantangan itu mau tidak mau membawa pengaruh pada perubahan pola manajemen Madrasah/Sekolah menengah dalam berbagai aspek. Perubahan ini perlu menjadi perhatian seluruh *stakeholder* pendidikan untuk mengubah pola pikir terkait penyelenggaraan pendidikan, termasuk dalam hal pola manajemen yang diterapkan. Pola manajemen Madrasah/Sekolah menengah harus fokus pada peningkatan kualitas belajar siswa. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pola manajemen yang baik berbanding lurus dengan meningkatnya mutu/kualitas pendidikan Madrasah/sekolah Menengah.

Pendidikan yang bermutu/berkualitas sebagaimana menurut Sudrajad (2005:13) adalah pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan yang memiliki kemampuan atau kompetensi, baik kompetensi akademik maupun kompetensi kejuruan, yang dilandasi oleh kompetensi personal dan sosial, serta nilai-nilai akhlak mulia, yang keseluruhannya merupakan kecakapan hidup (*life skill*), lebih lanjut Sudrajad mengemukakan pendidikan bermutu adalah pendidikan yang mampu menghasilkan manusia seutuhnya (manusia paripurna) atau manusia dengan pribadi yang integral (*integrated personality*) yaitu mereka yang mampu mengintegrasikan iman, ilmu, dan amal.

Karakteristik Pendidikan Menengah

Pendidikan Menengah Pendidikan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Kesatuan Republik Indonesia Tahun 1945 berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Untuk mengemban fungsi tersebut pemerintah menyelenggarakan suatu sistem pendidikan nasional sebagaimana tercantum dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Pendidikan nasional harus mampu menjamin pemerataan kesempatan pendidikan, peningkatan mutu dan relevansi serta efisiensi manajemen pendidikan. Pemerataan kesempatan pendidikan diwujudkan dalam program wajib belajar 9 tahun. Peningkatan mutu pendidikan diarahkan untuk meningkatkan kualitas manusia Indonesia seutuhnya melalui olahhati, olahpikir, olahrasa dan olahraga agar memiliki daya saing dalam menghadapi tantangan global. Peningkatan relevansi pendidikan dimaksudkan untuk menghasilkan lulusan yang sesuai dengan tuntutan kebutuhan berbasis potensi sumber

daya alam Indonesia. Peningkatan efisiensi manajemen pendidikan dilakukan melalui penerapan manajemen berbasis sekolah dan pembaharuan pengelolaan pendidikan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan (Permen No. 22 tahun 2006).

Tujuan pendidikan tingkat satuan pendidikan menengah dirumuskan mengacu kepada tujuan umum pendidikan. Tujuan pendidikan menengah adalah meningkatkan kecerdasan, pengetahuan, kepribadian, akhlak mulia, serta keterampilan untuk hidup mandiri dan mengikuti pendidikan lebih lanjut.

Karakteristik Siswa Pendidikan Menengah Anak pada usia SMA/Remaja berada pada masa transisi atau peralihan. Masa ini sering juga disebut dengan masa puber. Anak padamasa ini tengah mengalami proses peralihan dari masa anak-anak menuju masa dewasa sehingga dibilang anak-anak sudah tidak pantas lagi namun dibilang dewasa pun belum tepat. Syafei (2006) menyebut karaktersitik dari siswa usia remaja sebagai berikut:

1. Masa remaja dianggap sebagai proses sosialisasi dalam mencari identitas diri
2. Tidaklah mudah bagi remaja untuk melawan orang tua/guru jika mereka dimengerti bukan ditekan.
3. Di mata orang tua/guru, remaja memperlihatkan sikap dan tingkah laku yang dapat merusak seperti melawan kekuasaan orang tua, kurang bertanggung jawab mengenai penggunaan waktu, pemakaian alat-alat rumah tangga, pemakaian kendaraan, radio, VCD, handphone dan sebagainya.

Dari pemaparan di atas dapat disimpulkan bahwa, pada pendidikan menengah kebutuhan pendidikan harus disesuaikan dengan karakteristik peserta didik yang sedang memasuki usia remaja. Tentu peserta didika remaja berbeda dengan siswa yang duduk di bangku pendidikan dasar maupun pendidikan tinggi. Peserta didik pada madrasah/sekolah menengah merupakan kelompok sisiwa yang memiliki karakter paling beragam. Di usia remajalah peserta didik mengalami transisi dalam

berbagai hal. Dalam berbagai jenis dan bidang, smadrasah/sekolah menengah harus mengembangkan program yang sesuai dengan tujuan, kebutuhan, serta keinginan remaja. Program tersebut harus menjadi jembatan yang dapat membantu peserta didik berkembang dari masa anak-anak menuju masa remaja dan dewasa.

Kurikulum Pendidikan Menengah

Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan menengah. Kurikulum Satuan Pendidikan Menengah adalah kurikulum operasional yang disusun oleh dan dilaksanakan di satuan pendidikan menengah. Kurikulum yang diterapkan di madrasah/sekolah menengah sesuai dengan peraturan pemerintah. Sebagaimana kita ketahui bahwa dalam perjalanan sejarah dari tahun 1945 hingga 2020, negara kita memiliki 11 kurikulum pendidikan nasional yang telah mengalami perubahan, yaitu pada tahun 1947, 1952, 1964, 1968, 1975, 1984, 1994, 2004, 2006, 2013 dan yang terbaru adalah kurikulum merdeka belajar. Adapun perubahan tersebut dipengaruhi oleh situasi politik, sosial budaya, ekonomi, dan pertimbangan lainnya. Namun, dari semua perubahan tersebut, kurikulum pendidikan nasional dirancang berdasarkan landasan yang sama, yaitu Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Dalam pelaksanaan kurikulum pada satuan pendidikan menengah menggunakan prinsip-prinsip sebagai berikut.

1. Didasarkan pada potensi, perkembangan, dan kondisi peserta didik untuk menguasai kompetensi yang berguna bagi dirinya.
2. Menegakkan kelima pilar belajar, yaitu: (a) belajar untuk beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, (b) belajar untuk memahami dan menghayati, (c) belajar untuk mampu melaksanakan dan berbuat secara efektif, (d), belajar untuk hidup

- bersama dan berguna bagi orang lain, dan (e) belajar untuk membangun dan menemukan jati diri, melalui pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, dan menyenangkan.
3. Memungkinkan peserta didik mendapat pelayanan yang bersifat perbaikan, pengayaan dan/atau percepatan sesuai dengan potensi, tahap perkembangan dan kondisi peserta didik.
 4. Suasana hubungan peserta didik dan pendidik yang saling menerima dan menghargai, akrab, terbuka dan hangat.
 5. Menggunakan pendekatan multistrategi dan multimedia, sumber belajar dan teknologi yang memadai dengan memanfaatkan lingkungan sekitar sebagai sumber belajar.
 6. Mendayagunakan kondisi alam, sosial dan budaya serta kekayaan daerah untuk keberhasilan pendidikan dengan muatan seluruh bahan kajian secara optimal.
 7. Kurikulum yang mencakup seluruh komponen kompetensi mata pelajaran, muatan lokal dan pengembangan diri diselenggarakan dalam keseimbangan, keterkaitan, dan kesinambungan yang cocok dan memadai antarkelas

Kebijakan Merdeka Belajar

Kebijakan publik menyangkut soal isu-isu dan persoalan yang terjadi di masyarakat yang disusun (constructed) dan diterjemahkan dalam suatu keputusan, serta diletakkan dalam agenda kebijakan dan agenda politik (Retnoningsih dan Marom, 2017). Maka dari itu Dunn (2003) menegaskan bahwa Analisis kebijakan diperlukan untuk mengetahui apakah substansi kebijakan sudah mencakup informasi mengenai permasalahan yang ingin diselesaikan dan dampak yang mungkin timbul sebagai akibat dari kebijakan yang diimplementasikan.

Seiring perkembangan zaman, pendidikan dewasa ini dipandang tidak hanya sebagai sector penyedia pelayanan umum (public goods), melainkan juga sebagai investasi produktif (productive investment) yang memacu pertumbuhan dalam berbagai bidang dan sector pembangunan di Indonesia. Pendidikan sebagai tolak ukur kemajuan bangsa dan negara, memiliki peran yang sangat strategis dan merupakan inisiator penentu kemajuan suatu negara. Oleh karena itu, setiap pengelola pendidikan diharapkan mampu melahirkan output peserta didik yang memiliki keilmuan dan keterampilan sesuai dengan harapan semua pihak. Berangkat dari hal tersebut, maka diperlukan konsepsi, kebijakan, dan program program pendidikan yang tepat, terarah, dan aplikatif.

Semangat untuk melakukan inovasi dan perubahan inilah roh pertama program merdeka belajar untuk diterapkan di sektor pendidikan Indonesia. Apalagi di era revolusi industri 4.0, system pendidikan diharapkan dapat mewujudkan peserta didik memiliki keterampilan yang mampu berfikir kritis dan memecahkan masalah, kreatif dan inovatif serta keterampilan komunikasi dan kolaborasi (Ammas, 2021). Menurut Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan, merdeka belajar adalah memberikan kebebasan dan otonomi kepada lembaga pendidikan dan merdeka dari birokratisasi, dosen dibebaskan dari birokrasi yang berbelit serta mahasiswa diberikan kebebasan memilih bidang yang mereka sukai (Tinggi, 2020).

Dalam Wahyuningsih dkk (2020) Kebijakan Merdeka Belajar yang diluncurkan pemerintah, memberi ruang yang luas untuk mendorong kemandirian satuan pendidikan dengan tujuan akhir meningkatkan kualitas belajar. Kebijakan ini diambil melihat kondisi dunia pendidikan yang masih menghadapi berbagai persoalan, bukan hanya di tataran penyelenggaraan, melainkan dalam kesesuaian antara prinsip dasar dan implementasinya. Kebijakan Merdeka Belajar dilatarbelakangi oleh berbagai hal, antara lain:

1. Kebijakan kurikulum yang ditentukan pemerintah adalah kurikulum berbasis kompetensi dengan penguatan pada praksis kontekstual. Maksudnya, yang ditentukan pemerintah adalah kompetensi yang dimiliki peserta didik setelah melalui proses pembelajaran. Bukan materi yang harus dikuasai siswa. Sekolah diberi keleluasaan untuk melakukan proses belajar sepanjang bertujuan mencapai kompetensi yang ditentukan. Dengan demikian sekolah dituntut tanggung jawab untuk melakukan proses pembelajaran dan penilaian yang optimal.
2. Untuk mengetahui capaian pembelajaran sesuai kebijakan kurikulum tersebut, diperlukan asesmen yang lebih holistik untuk mengukur kompetensi anak, tidak cukup hanya dengan penilaian dari aspek pengetahuan. Oleh karena itu, sekolah diberi kewenangan yang luas untuk melakukan penilaian siswanya. Sekolah diberi keleluasaan menentukan sendiri kelulusan siswanya.
3. Guru perlu mendapat dukungan untuk lebih fokus pada bagaimana membangun suasana belajar dan mengefektifkan proses pembelajaran. Beban administratif dalam penyusunan dokumen perencanaan yang membebani perlu disederhanakan.
4. Masyarakat masih memiliki keterbatasan akses pendidikan di wilayahnya. Oleh karena itu, perlu diberikan jaminan akses pendidikan berkualitas bagi semua warga negara tanpa kecuali dan perlu diberi keleluasaan pada Pemerintah daerah.
5. Perguruan tinggi selama ini dianggap masih terbelenggu oleh berbagai regulasi dan masih belum menyentuh aspek kualitas. Oleh karena itu perlu dilakukan berbagai terobosan untuk lebih memberi keleluasaan pada perguruan tinggi.
6. Upaya peningkatan kompetensi guru selama ini dilakukan dengan pola pelatihan yang kurang memiliki dampak sistemik. Oleh karena itu perlu upaya peningkatan kompetensi guru yang lebih

inovatif dan memberikan dampak pada kualitas pendidikan secara sistemik.

Lebih lanjut Wahyuningsih dkk (2020) menjabarkan secara teknis, Kebijakan Merdeka Belajar dituangkan dalam beberapa kebijakan Kementerian, yakni:

- a. Guru dan sekolah lebih merdeka dalam menilai hasil belajar siswa dengan mengacu pada target capaian kompetensi. USBN ditiadakan dan mengembalikan penilaian kepada pendidik;
- b. UN diubah menjadi Asesmen Kompetensi Minimum dan Survei Karakter;
- c. Dokumen perencanaan guru dibuat lebih ringkas dan praktis inovatif dan simpel;
- d. PPDB lebih fleksibel untuk mengakomodasi ketimpangan akses dan kualitas di berbagai daerah;
- e. Tahap awal untuk melepaskan belenggu agar perguruan tinggi lebih mudah bergerak dan lebih menyentuh aspek kualitas;
- f. Melakukan inovasi penguatan guru dalam program Guru Penggerak.

Kebijakan Merdeka Belajar pada intinya adalah memberikan kemerdekaan kepada satuan pendidikan untuk fokus pada peningkatan kualitas belajar siswa, sebagai ruhnya pendidikan. Dengan kondisi demikian, satuan pendidikan dituntut untuk mengarah pada kemandirian dan kualitas. Salah satu upaya strategis adalah menyesuaikan pola manajemen di sekolah/madrasah menengah sesuai dengan perkembangan zaman agar tetap fokus pada upaya peningkatan kualitas belajar siswa. Kebijakan merdeka belajar ini diharapkan dunia pendidikan memberikan gebrakan kebijakan yang dapat dirasakan berbagai kalangan sehingga mampu memajukan sistem pendidikan secara merata dan mencetak generasipenerus bangsa yang unggul, kompetitif dan berdaya saing global.

Daftar Pustaka

- Basinun. 2015. Urgensi Manajemen Dalam Pengelolaan Pendidikan. *Jurnal At-Ta'lim*. Vol. 4. No. 2. Juli 2015. 319-333.
- Bush, T. 2011. *Theories of Educational Leadership and Management*: Sage
- D. J. P. Tinggi. 2020. *Buku Panduan Merdeka Belajar-Kampus Merdeka*. Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan.
- Hari Suderadjat. 2005. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*. Bandung: Cipta Lekas Garafika
- Lantip Diat Prasojo. 2010. Model Manajemen Sekolah Atas Abad XXI. *Jurnal Cakrawala Pendidikan*. No. 3. November 2010. 379-391.
- Oki Suhartono. 2019. Kebijakan Merdeka belajar Dalam Pelaksanaan Pendidikan Di masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Ar-Rosikhun*. 8-19
- S. Ammas. 2021. Pembelajaran Daring Dalam Perspektif Merdeka Belajar. *Jurnal Sipatokkong Bpsdm Sulsel*, 2 (1), 35-45.
- Sahlan Syafei. 2006. *Bagaimana Anda Mendidik Anak*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- U. Wahyuningsih, S. Hadi dan B. Suhendri. 2020. *Pola Baru Manajemen Sekolah Atas*. Jakarta: Direktorat Sekolah Menengah Atas.
- W. N. Dunn. 2003. *Pengantar Analisis Kebijakan Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: Gajah Mada University

Profil Penulis



Ahmad Yani, M.Pd.

Lahir pada tanggal 15 November 1990 di Desa Rab kecamatan Wawo Kabupaten Bima Nusa Tenggara Barat. Menyelesaikan Pendidikan Dasar di SDN Kombo (2003), MTsN Kota Bima (2006) dan SMAN 1 Kota Bima (2009). Penulis menempuh pendidikan jenjang S1 di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Mataram jurusan pendidikan Bahasa Arab (2013) dan pendidikan jenjang S2 di UIN Mataram jurusan Manajemen Pendidikan Islam (2018). Penulis mengawali karir sebagai dosen pada tahun 2019 sebagai dosen tetap program studi Manajemen pendidikan Islam di Sekolah Tinggi Ilmu tarbiyah (STIT) Mumtaz Karimun Kepulauan Riau. Selain sebagai dosen penulis juga mendapat amanah sebagai Wakil Ketua II di STIT Mumtaz Karimun.

Email Penulis: yanelkasyafani@gmail.com.

MANAJEMEN PERGURUAN TINGGI ISLAM

Nurlaila, M.Pd.

Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah, Nahdlatul Ulama
(STITNU) Al-Mahsuni

Pendidikan merupakan wadah untuk meningkatkan kualitas, harkat dan martabat setiap warga negara sebagai bangsa yang bermartabat dan berdaulat. Dalam konteks kehidupan berbangsa dan bernegara pembangunan pendidikan merupakan wahana untuk mencerdaskan dan mensejahterakan kehidupan warga negara. Pendidikan sendiri cakupannya sangat luas tidak hanya tentang hal akademik, tetapi menyangkut moral atau prilaku orang akan berbagai hal yang tentunya berhubungan sekali dengan kehidupan ber sosial sehari-hari. Lahirnya UU Nomor 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas menunjukkan bahwa bangsa Indonesia menginginkan suatu manajemen pendidikan secara nasional dan tertata, terarah serta terstruktur dalam suatu kesatuan, sehingga siapa pun dan dimana pun seseorang tinggal dapat menjadi bagian terintegrasi dalam berkontribusi bagi peningkatan mutu kehidupan bangsa melalui kesempatannya mengikuti pendidikan yang menyatukan dan memperkuat kesatuan bangsa.

Sebagai jenjang tertinggi dalam sistem pendidikan nasional, dalam konteks ini Perguruan Tinggi Agama Islam (PTAI) di-era globalisas yang memotivasi penajaman intelektual. Dengan demikian diharapkan output yang dihasilkan Perguruan Tinggi Agama Islam memiliki

kualitas yang handal dan mampu bersaing ditengah masyarakat. Selain sebagai wahana yang berorientasi kepada peningkatan kualitas output yang merupakan kunci kemampuan daya saing yang tinggi, Perguruan Tinggi Agama Islam juga dibangun sebagai wahana untuk alih teknologi dan pengembangannya serta sebagai lembaga mitra dalam perencanaan dan pemecahan problematika umat. Output yang dihasilkan Perguruan Tinggi Agama Islam diharapkan memiliki keunggulan dalam pengembangan keilmuan serta keluhuran moral atau akhlak mulia.

Manajemen Pendidikan Tinggi Islam

Aktivitas kependidikan islam ada sejak adanya manusia itu sendiri (Nabi Adam dan Ibu Hawa), bahkan ayat Al-Qur'an yang pertama kali diturunkan kepada Nabi Muhammad SAW adalah bukan perintah tentang shalat, puasa dan lainnya, tetapi justru perintah *iqra'* (membaca, merenungkan, menelaah, meneliti, atau mengkaji) atau perintah untuk mencerdaskan kehidupan manusia yang merupakan inti dari aktivitas pendidikan. Dari situlah manusia memikirkan, menelaah, dan meneliti bagaimana pelaksanaan pendidikan itu, sehingga muncullah pemikiran dan teori-teori pendidikan Islam, (Muhaimin, 2012). Manajemen pendidikan ialah proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, mengendalikan tenaga pendidikan, sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan, mencerdaskan kehidupan bangsa, mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti yang luhur, memiliki pengetahuan, keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap, mandiri, serta bertanggung jawab kemasyarakatan dan kebangsaan (Biro Perencanaan Depdikbud, 1993).

Tidak terlepas dari peran manajemen sebuah perguruan tinggi, fungsi utama dari pemimpin adalah memantapkan visi dan misi organisasi dan mengkomunikasikannya kepada anggota. Oleh karena itu tanggung jawab pemimpin perguruan tinggi adalah memimpin orang-orang yang terlibat dalam aktivitas pembelajaran.

Memimpin orang lain di perguruan tinggi berarti juga mempengaruhi orang lain agar mau bekerja sama secara sukarela untuk mencapai tujuan sesuai dengan harapan masyarakat dan mutu yang diinginkan. Banyak definisi yang dikemukakan oleh para ahli mengenai pendidikan Islam, tetapi menurut penulis pada intinya, yaitu aktivitas pendidikan yang dilakukan atau diselenggarakan pada ruang formal maupun non formal untuk tercapainya ajaran-ajaran dan nilai dari Islam itu sendiri. Manajemen pendidikan perguruan tinggi secara umum dapat dimaknai sebagai penerapan manajemen pendidikan kerangka organisasi perguruan tinggi. Manajemen pendidikan merupakan aplikasi manajemennya dalam bidang pendidikan dan perguruan tinggi merupakan kerangka kelembagaan/organisasi dimana manajemen pendidikan bekerja dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen Pendidikan Tinggi Islam berdasarkan Al-Quran dan Hadis. Dasar ini menjadi pembeda dengan manajemen lain, manajemen di luar lembaga Pendidikan Islam hanya berdasarkan pemikiran para tokoh manajemen dan ideologi negara tempat lembaga itu berada. Sedangkan manajemen Pendidikan Islam tidak terkait dengan ideologi negara. Ketidakterkaitan manajemen pendidikan Islam dengan ideologi negara karena pada dasarnya manajemen Pendidikan Islam tidak mempunyai kaitan langsung, manajemen Pendidikan Islam menyatu dengan nilai-nilai ajaran Islam itu sendiri. Dengan demikian dasar manajemen Pendidikan Islam tidak akan pernah bercampur dengan ideologi manajemen lain, karena semangat manajemen Pendidikan Islam berdasarkan Al-Quran dan Hadis Nabi Muhammad SAW. Di sisi lain, manajemen Pendidikan Islam lebih mengedepankan kerjasama yang saling menguntungkan untuk mencapai tujuan bersama, karena kerjasama yang dilakukan berdasarkan nilai-nilai kebaikan yang barometernya adalah keridhoan Allah, yang akhir semua tujuan kerjasama tersebut adalah nilai takwa di sisi Allah SWT, (Sartika, 2019).

Tantangan Pendidikan Tinggi Islam di Era Globalisasi

Pada era globalisasi ini lembaga pendidikan tinggi islam diarahkan pada dunia digital. Dunia digital yang dimaksud adalah dunia telekomunikasi yang mengarah semakin cepat mengikuti perkembangan zaman yang serba cepat. Tantangan yang dihadapi pendidikan tinggi jelas memerlukan respon kelembagaan dalam bentuk strategi dan kebijakan perguruan tinggi guna memampukan organisasi bertindak cepat dan tepat dalam menghadapi gelombang perubahan agar tetap mampu menjalankan perannya sebagai lembaga pendidikan dalam membangun manusia, masyarakat dan bangsa. Respons yang dilakukan perguruan tinggi harus bersifat strategis komprehensif dari aspek keorganisasian, manajemen dalam seluruh aspeknya serta aspek kepemimpinan pendidikan, sehingga memungkinkan berkembangnya daya hidup yang kuat dan *efektif* serta *kompetitif* dalam konteks lingkungan, baik lingkungan global, nasional, regional maupun lokal yang menunjukkan perkembangan yang intens menjadi masyarakat yang berbasis pengetahuan.

Ada beberapa hal yang menjadi tantangan dalam lembaga pendidikan islam diantaranya sebagai berikut;

1. Tantangan Teknologi

Era informasi saat ini menjadikan lingkungan sosial semakin luas dengan perkembangan komunikasi yang cepat melalui teknologi. Collin Rose dalam bukunya *Accelerated Learning* (Rose, 2002) menggambarkan wajah masa depan sebagai dunia yang berubah dengan laju semakin kencang; problem kehidupan, masyarakat dan perekonomian menjadi sangat kompleks, jenis-jenis pekerjaan menghilang dengan cepat tak terbayangkan dan masa lalu yang semakin tidak dapat dijadikan pedoman bagi masa depan. Kehadiran alat alat canggih seperti, radio, televisi, komputer dan alat-alat elektronik lainnya akan akan berpengaruh terhadap proses pembelajaran. Alat canggih ini akan membawa tantangan bagi pendidikan dalam pengembangan sumber daya

manusia. Dan umunya alat-alat teknologi ini diciptakan untuk mempermudah manusia bekerja dan berbuat serta dapat memberikan rasa senang kepada pemakainya. Bentuk lain dari kecanggihan teknologi informasi sekarang adalah internet.

Perkembangan teknologi informasi saat ini, telah mendorong munculnya berbagai lembaga perguruan tinggi, baik yang berbasis umum maupun perguruan tinggi islam. Hal ini terus berkembang pesat, di mulai dari pusat-pusat perkotaan sampai ke daerah-daerah. Perkembangan ini tampaknya tidak ada yang bisa membendunginya, dalam kesempatan ini, kita akan memperhatikan perguruan tinggi islam, baik yang negeri maupun swasta. Jika di lihat sekarang ini, sudah hampir di seluruh kota dan daerah terdapat perguruan tinggi islam. Dalam sisi ini cukup membanggakan, karena dipandang perlu untuk memberikan bimbingan dan tuntunan dalam hal moral kepada berbagai lapisan masyarakat, tapi di lain sisi harus juga kita perhatikan. Karena apalah artinya banyak dalam jumlah kalau minim dengan mutu. Jangan sampai perguruan tinggi islam hanya sebagai lembaga pendidikan yang sibuk dengan aktivitas yang kurang jelas, lalu mengabaikan tujuan dan fungsinya untuk menjadikan manusia yang bermoral dan berintelektual tinggi. Inilah yang menjadikan tantangan perguruan tinggi islam, yang diharapkan tidak hanya memberikan pendidikan moral anak bangsa tapi juga harus berperan aktif dalam mengembangkan berbagai disiplin ilmu pengetahuan

2. Tantangan dalam Politik

Dalam kehidupan politik, tentu politik kenegaraan banyak berkaitan dengan masalah bagaimana lembaga itu membimbing, mengarahkan dan mengembangkan kehidupan bangsa dalam jangka panjang. Pengarahan tersebut didasarkan atas falsafah Negara yang mengikat semua sektor perkembangan bangsa dalam proses pencapaian tujuan Negara yang mengikat atau tujuan nasional

itu. Dengan kata lain lembaga pendidikan yang ada di dalam wilayah suatu Negara adalah merupakan sektor perkembangan kehidupan budaya bangsa yang committed (terikat) dengan tujuan perjuangan nasional yang berlandaskan pada falsafah negaranya. Oleh karena itu, maka suatu lembaga pendidikan yang tidak bersedia mengikuti politik negaranya, akan merasakan bahwa politik tersebut menjadi pressure (tekanan) terhadap cita kelembagaan tersebut. Sudah barang tentu hal ini merupakan tantangan yang perlu dijawab secara “*Politics fundamental*” pula. Karena hal tersebut menyangkut kepentingan perkembangan bangsa dimasa depan dan dalam maknanya bagi pemeliharaan watak dan kepribadian, kreatifitas dan disiplin bangsa itu sendiri, (Hakim, 2001).

3. Tantangan Bidang Budaya

Suatu perkembangan kebudayaan dalam abad modern ini adalah tidak dapat terhindar dari pengaruh kebudayaan bangsa lain. Kondisi demikian menyebabkan timbulnya proses akulturasi (perpaduan atau saling berbaurnya antara kebudayaan yang satu dengan yang lain), dimana faktor nilai mendasari kebudayaan sendiri sangat menentukan survive (daya tahan) bangsa tersebut. Sikap selektif dalam menerima atau menolak kebudayaan asing perlu dilandasi dengan penganalisaan mendalam yang bersumberkan dari pandangan hidupnya sendiri baik sebagai institusi maupun sebagai bangsa. Sikap selektif pada hakikatnya bukanlah sikap-sikap menyerah atau sikap netral, melainkan sikap kreatif yang hati-hati berdasarkan atas pertimbangan untung rugi bagi perkembangannya lebih lanjut. Oleh karena itu memerlukan pengetahuan yang mendalam dan wawasan yang menjangkau kemas depan bagi eksistensi hidupnya. Diantara budaya asing yang mempengaruhi kebudayaan bangsa ini adalah trend sex bebas.

Pendidikan Tinggi Islam Dewasa Ini

Melihat dekade terakhir ini, sejumlah perguruan tinggi Islam terkemuka di Indonesia mulai berbenah dengan visi menjadi universitas kelas dunia, bahkan tidak sedikit yang mengaku telah menjadi perguruan tinggi kelas dunia. Menurut Webometric—lembaga pendidikan asal Spanyol yang rutin melakukan pemeringkatan perguruan tinggi dunia—beberapa perguruan tinggi Indonesia rupanya telah dikenal di dunia walaupun masih jauh tertinggal di belakang perguruan tinggi Jepang, China, Taiwan, Hongkong, Singapura, dan Thailand, (Sartika, 2019). Secara umum, masih banyak hal yang perlu dibenahi pada pendidikan Indonesia, khususnya kualitas perguruan tinggi Islam. contohnya adalah Tri Dharma Perguruan Tinggi: Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat. Namun, untuk meningkatkan kualitas Tri Dharma juga perlu peningkatan kualitas sarana prasarana, pengelolaan dan pendanaan, serta kualitas para pelakunya yakni para dosen dan tenaga pendukung, yang akan berdampak langsung pada kualitas Tri Dharma.

Jika dibandingkan dengan perguruan tinggi di negara lain seperti Jepang atau Singapura, betapa mudahnya menjadi seorang dosen di Indonesia. Saat ini, dari sekitar 270.000 dosen (dan peneliti) pada perguruan tinggi dan swasta, hanya sekitar 23.000 yang berpendidikan doktor. Pada saat yang sama, terdapat 3.200 lebih perguruan tinggi negeri dan swasta di Indonesia. Jadi secara rata-rata terdapat 7-8 doktor per-perguruan tinggi (Fitri, 2013). Selebihnya hanya bergelar strata (S2) dan tak sedikit pula yang berbekal ijazah sarjana. Di sebuah perguruan tinggi ternama, jumlah doktor memang bisa melampaui 1000 orang, tetapi ini justru menunjukkan distribusi doktor yang sangat tidak merata di antara perguruan tinggi di Indonesia. Menurut Peraturan Menteri Pendayaaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 17 Tahun 2013 yang baru saja diberlakukan, seseorang dapat meraih jabatan tertinggi, yaitu guru besar, tanpa harus memiliki prestasi yang istimewa dalam penelitian. Hanya dengan memiliki satu atau dua publikasi

internasional sejak menjadi lektor, seorang dosen dapat diusulkan menjadi guru besar asalkan ia mencapai angka kredit 850, yang dikumpulkan sejak menjadi dosen.

Di Universitas Tokyo, orang yang kualitasnya pas-pasan seperti itu bahkan tidak layak untuk melamar menjadi dosen. Mungkin kita bisa berkilah, jangan membandingkan dengan universitas Tokyo, memang tidak mungkin membandingkan keduanya karena memiliki kelas yang berbeda. Namun maksud yang ingin dikemukakan dari hal di atas adalah untuk mendapatkan gambaran kira-kira seberapa jauh posisi perguruan tinggi kita dengan perguruan tinggi kelas dunia. Berikutnya adalah aspek mengenai kualitas dosen, melalui sistem perekrutan dan promosinya. Secara common sense saja dengan dosen yang berkualitas rendah. Pemerintah bersama dengan para pelaku pendidikan, harus berupaya lebih keras lagi untuk meningkatkan kualitas pendidikan tinggi di Indonesia. Adanya perguruan tinggi yang memiliki visi menjadi universitas kelas dunia tentu perlu didukung. Namun, untuk menjadi perguruan tinggi yang diakui dunia, maka perlu dipelajari karakteristik unggul dari sejumlah perguruan tinggi ternama pada tataran dunia untuk dijalankandan dicapai dikemudian hari, Fitri, 2013).

Upaya Merekonstruksi dan Mereposisi Lembaga Pendidikan Tinggi Islam di Era Globalisasi

Runtuhnya kekuasaan Orde Baru melahirkan perubahan dalam berbagai dimensi kehidupan bangsa. Perubahan tersebut tidak hanya berlangsung pada tataran konsep bangunan kebangsaan dan keindonesiaan, tapi juga perubahan paradigm berbangsa dan bernegara. Perubahan itulah yang terjadi dalam tatanan kehidupan sosial, politik, ekonomi maupun budaya. Perubahan itu juga terjadi dalam bidang pendidikan, yang pada dasarnya merupakan reposisi dan rekonstruksi pendidikan secara keseluruhan. Reposisi dan rekonstruksi yang melibatkan penilaian kembali secara kritis sebagai pencapaian dan masalah-masalah yang dihadapi dunia pendidikan nasional, Azra, 2002).

Melakukan rekonstruksi dan mereposisi lembaga pendidikan tinggi islam itu memang tidak mudah, karena itu perlu disusun perencanaan yang matang, sehingga di hasilkan rencana, program dan kebijakannya secara tepat untuk selanjutnya dilakukan penerapan secara konsisten. Unsur yang dapat dirubah itu tidak selalu seluruhnya dilakukan perubahan; salah satu saja dapat dilakukan berarti telah melakukan perubahan; sebagaimana dijelaskan oleh Robbin (1994) : Strategi cenderung masuk salah satu kategori dari empat kategori yang ada: manusia, struktur, teknologi, dan proses organisasi. Bahwa jika ada kekuatan yang memprakarsai perubahan ada seseorang yang menerima peran sebagai agen perubahan, dan telah ditetapkan apa yang harus dibuang, maka kita perlu memperhatikan bagaimana melaksanakan perubahan tersebut. Kita mulai melihat dengan langkah-langkah dalam proses perubahan tersebut. Keberhasilan perubahan membutuhkan pencairan (*unfreezing*) status quo, perpindahan (*moving*) ke keadaan yang baru, dan pembekuan kembali (*refreezing*) perubahan tersebut agar menjadi permanen.

Khusus untuk perguruan tinggi akan lebih diutamakan membahas mengenai relevansi pendidikan dengan pembangunan yang dalam jangka pelaksanaannya dikenal dengan keterkaitan dan kesepadanan. Pendidikan sebagai suatu proses, pertama mengenal adanya raw-input dan instrumental input. Raw input merupakan peserta didik sedangkan instrumental input terdiri dari: gedung, perpustakaan, pedoman akademik, dosen, kurikulum, metode dan lain-lain. Kedua raw input dan instrumental input masuk dalam proses, yang ini akan memakan waktu delapan (8) semester. Ketiga, output (hasil didik) yang sesuai dengan kriteria institusi dan siap untuk masuk kedalam persaingan sumber daya manusia. Dosen merupakan instrumen yang sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan, karena dari dosenlah perpindahan ilmu dilakukan kepada peserta didik. Perguruan tinggi yang memiliki tenaga-tenaga dosen yang berkualitas akan banyak diminati oleh masyarakat. Karena itu program untuk meningkatkan

kualitas para dosen adalah merupakan kewajiban yang tidak ditawar-tawar lagi pada saat ini dan dimasa mendatang.

Perguruan tinggi yang tidak mau mengikuti arusnya perkembangan perubahan saat ini dan dimasa mendatang akan ditinggalkan oleh masyarakat dan lambat atau cepat akan mengalami kemunduran, sehingga akhirnya akan mengalami keruntuhan. Disisi lain, kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai isi maupun bahan kajian dan pelajaran serta cara penyampaian dan penilaiannya yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar di perguruan tinggi. Kurikulum dibagi dalam kurikulum inti dan kurikulum lokal (institusional). Dosen harus mempunyai kualifikasi yang diperlukan bagi penyampain ilmunya kepada mahasiswa. Dengan tenaga dosen yang berkompeten dan berkualitas akan memudahkan penyampaia ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga apa yang disampaikan kepada mahasiswa dapat diterima dan dikembangkan sesuai dengan kemampuan mahasiswa dengan kajian bidang ilmu yang dipilihnya. Semaikin tinggi jabatan fungsional dosen ini menunjukkan tingkat kualifikasi seseorang, baik dari aspek prestasi ataupun prestisenya.

Demikian pula gedung atau ruang perkuliahan serta perlengkapannya sebagai penunjang proses pendidikan dan pengajaran sangat perlu mendapat perhatian dari segi kebersihan, keindahan serta kenyamanannya. Jadi metode pengelolaan pendidikan tinggi islam adalah diatur sedemikian rupa dalam peraturan yang dijalankan oleh pihak akademik. Peraturan yang dimaksud diantaranya pemilihan dosen yang bermutu, mahasiswa yang diterima dalam perguruan tinggi, tenaga kerja lainnya serta sarana dan prasarana yang memadai. Peningkatan mutu pendidikan di perguruan tinggi merupakan urgensi yang mendesak untuk segera dilakukan perbaikan. Peningkatan mutu itu pada dasarnya dapat dilakukan dengan strategi merubah salah satu dari subsistem: manusia, struktur, teknologi, dan proses organisasi. Kaitannya dengan kajian strategi peningkatan lulusan

bermutu di perguruan tinggi, perubahan itu dilakukan pada subsistem manusia dan teknologi, yang meliputi: (1) mahasiswa yang di didik; (2) dosen sebagai pendidik dan pengajar; dan (3) sarana dan prasarana. Untuk mendapat mahasiswa dengan bibit yang terbaik, dapat dilakukan dengan sistem seleksi yang hanya mempertimbangkan mutu, bukan target jumlah mahasiswa sehingga output (lulusan) yang dihasilkan dapat diminati dipasar bursa tenaga kerja. Dosen selain sebagai pengajar, sekaligus sebagai pendidik yang mendidik calon ekonom menjadi manusia yang berahlak sebagaimana tujuan dari pendidikan. Untuk melaksanakan fungsi itu, dosen harus memiliki jabatan fungsional dan meningkatkan kemampuannya melalui pendidikan ke jenjang S2 ataupun S3 serta berbagai kegiatan seminar ataupun pelatihan. Begitupun dengan saran dan prasarana, yang meliputi perlengkapan praktek mahasiswa di laboratorium ataupun komputerisasi yang memadai.

Peraturan-peraturan akademik dan manajemen mempunyai tata kerja membentuk suatu sistem yang harus ditaati dengan disiplin dan dedikasi semua pihak. Dengan sistem seperti ini maka ada jaminan penuh bahwa perahu akan melaju kearah yang sudah ditentukan kalau pun nakhodanya berganti ditengah perjalanan. Prasarana dan sarana akademik harus diciptakan sebagai landasan berpijak, disamping landasan mutu perguruan tinggi ini terutama sangat ditentukan oleh peran tenaga-tenaga pengajar (dosen) yang berkualitas dan berbobot. Dalam menghadapi tantangan dunia pendidikan di era moderen, maka pengembangan pendidikan Islam di Indonesia harus mempertimbangkan kondisi bangsa yang ber-Bhineka Tunggal Ika. Karena itu, pengembangan pendidikan Islam diharapkan agar tidak sampai menumbuhkan semangat fanatisme buta serta menimbulkan sikap intoleran di kalangan masyarakat Indonesia sehingga bermuara pada runtuhnya kerukunan hidup beragama serta persatuan dan kesatuan nasional. Peran lembaga pendidikan tinggi islam diharapkan agar mampu menciptakan ukhuwah Islamiyah dalam arti luas, yakni persaudaraan yang bersifat Islami, bukan sekedar persaudaraan antar umat

Islam sebagaimana yang selama ini difahami, tetapi juga mampu membangun persaudaraan antar sesama.

Menurut Islam, semua agama harus dilindungi, dan para pemeluknya harus diberi kebebasan untuk melaksanakan agamanya. Hanya saja konsep kebebasan beragama ini lebih mencerminkan pandangan hidup, perilaku dan mentalitas (Abdullah, 2005). Posisi pendidikan Islam yang sudah jelas tersebut perlu dikembangkan ke arah pendidikan Islam multikulturalis; yakni pendidikan Islam perlu dikemas dalam watak multikultural, ramah menyapa perbedaan budaya, sosial dan agama serta mempertega misi menegakkan akhlak yang baik.

Daftar Pustaka

- Abdul Hakim. 2001. *Metodologi Studi Islam*, Bandung: Rosdakarya.
- Agus Zainal Fitri. 2013 Jurnal: *Masa Depan Perguruan Tinggi Islam*, Tulungagung: STAIN Tulungagung.
- Azyumardi Azra. 2002. *Pendidikan Islam*, Jakarta: Prenada Media Group
- Collin Rose & Malcom J. Nicholl. 2002. *Cara Belajar Cepat Abad XXI*, Bandung: Wacana.
- Didi sartika. 2019. *Manajemen Pendidikan Tinggi Islam*. Southeast Asian Journal of Islamic Education Management. Vol.1 No.2 (2020), PP 177-194
- M. Amin Abdullah. 2005., *Pendidikan Agama Era Multikultural Multireligius*. Jakarta: Pusat Studi Agama dan Peradaban (PSAP) Muhammadiyah
- Prof. Dr. H. Muhaimin, M.A., Dkk. 2012. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: KENCANA.

Profil Penulis



Nurlaila, M.Pd.

Penulis merupakan dosen tetap Manajemen Pendidikan Islam (MPI) di Sekolah Tinggi Ilmu Tarbiyah, Nahdlatul Ulama (STITNU) Al-Mahsuni, Lombok Timur NTB. Penulis menyelesaikan studi S2 Manajemen dan Kebijakan Pendidikan Islam, Fakultas Tarbiyah Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga, Yogyakarta dan S1 Pendidikan Bahasa Arab di IAIN Mataram. Peneliti di Fatayat NU Lotim, dan aktif menulis di Jurnal STIT AL-Mahsuni.

Email Penulis: lailahaniya@gmail.com

KEPEMIMPINAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Sunardi, M.Pd.

STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang NTB

Pendahuluan

Dalam dunia pendidikan, seperti yang dinyatakan Sallis bahwa unsur kepemimpinan merupakan aspek yang paling penting dalam total quality managemen (Edward Sallis, 2012, h.169, Baharuddin & Umiarso, 2012, h. 26. dan Abdul Azis Wahab, 2011, h. 81) Pemimpin merupakan simbol kelembagaan. (Mujamil Qomar, 2013, h. 169). Tidur dan bangunnya organsasi (lembaga pendidikan) akan sangat ditentukan oleh pemimpin (Veithizal Rivai & Syilviana Murni, 2009, h. 283). Dengan kata lain, sebuag organisasi akan dapat berhasil jika didukung oleh keunggulan pemimpinnya. Dan seorang pemimpin harus dapat membawa perubahan bagi organisasinya (lembaga pendidikan).

Kepemimpinan adalah kondisi yang paling strategis dalam lembaga pendidikan. Kepemimpinan masih menjadi topik yang menarik untuk dikaji sampai dengan saat ini. Kepemimpinan juga tidak bisa dilepaskan dengan kekuasaan. Karena tanpa kekuasaan seorang pemimpin tidak memiliki kekuatan dalam mempengaruhi dan menggerakkan seluruh komponen dan sumber daya organisasi. Dan yang terpenting bagi seorang pemimpin adalah memiliki kemampuan untuk mengelola dan mengatur organisasi (lembaga pendidikan).

Beberapa masalah yang dihadapi dalam upaya peningkatan mutu pendidikan diantaranya adalah sikap mental para pengelola pendidikan, baik yang dipimpin maupun yang memimpin. Tidak adanya tindak lanjut dari evaluasi program, pemimpin yang kurang memberikan pengakuan dan apresiasi terhadap keberhasilan kerja staf, kurang koordinasi dengan atasan ataupun bawahan, serta kurangnya rasa memiliki dari para pelaksana pendidikan, dan lain sebagainya.

Berbagai permasalahan di atas memang tengah membelit dunia pendidikan saat ini. Permasalahan-permasalahan tersebut akan mampu ditangani dan diatasi dengan baik apabila sebuah lembaga pendidikan atau sekolah memiliki seorang pemimpin yang kompeten. (Athoillah, 2010, h. 163)

Terminologi Pemimpin

Secara etimology, pemimpin berasal dari kata dasar pemimpin. Dalam bahasa Inggris *leadership* yang berarti kepemimpinan, dari kata dasar *leader* berarti pemimpin dan akar katanya *to lead* yang memiliki beberapa arti; bergerak lebih awal, berjalan di awal, mengambil langkah awal, berbuat paling dulu, memelopori, mengarahkan pikiran-pendapat orang lain, membimbing, menuntun, dan menggerakkan orang lain melalui pengaruhnya. (T. Hani Handoko, 1999, h. 293) Sedangkan menurut istilah terdapat beberapa definisi yang dianggap cukup mewakili selama seperempat abad adalah sebagai berikut:

1. Hemhill & Coons mendefinisikan, kepemimpinan adalah perilaku dari seorang individu yang memimpin aktivitas-aktivitas suatu kelompok ke suatu tujuan yang ingin dicapai bersama (*shared goal*). (Gary Yukl, 1994, h. 2. Baca juga Hemphill, J.K. & Coons A.E. 1957, h. 7)
2. Tannenbaum, Weschler & Massarik merumuskan kepemimpinan sebagai pengaruh antar pribadi yang dijalankan dalam suatu situasi tertentu, serta diarahkan melalui proses komunikasi ke arah pencapaian satu atau beberapa tujuan tertentu. (Tannenbaum, R., Weschler, I. R., & Massarik, F, 1961,

- h.24, Lihat juga Gary Yukl, *Leadership in Organization*,... h.2)
3. Stogdill mengatakan bahwa kepemimpinan adalah pembentukan awal serta pemeliharaan struktur dalam harapan dan interaksi. (Stogdill, R. M. 1974, h.411)
 4. Katz & Kahn memandang kepemimpinan sebagai peningkatan pengaruh sedikit demi sedikit, dan berada di atas kepatuhan mekanis terhadap pengarahan-pengarahan rutin organisasi. (Katz, D. & Kahn, R. L, 1978, h. 528)
 5. Rauch & Behling mengartikan, kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisir ke arah pencapaian tujuan. (Rauch, C. F. & Behling, 1984, h. 46. Baca juga di Gary Yukl, *Leadership in Organization*, h.2. dan Nur Effendi, *Islamic Educational Leadership...h.3*)
 6. Jacobs & Jacques melihat kepemimpinan sebagai proses memberi arti (pengarahan yang berarti) terhadap usaha kolektif, serta mengakibatkan kesediaan untuk melakukan usaha yang diinginkan untuk mencapai sasaran. (Gary Yukl, h.2)
 7. D.E. McFarlan mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan dilukiskan akan memberi perintah atau pengaruh, bimbingan atau proses mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Sudarwan Denim, h.6., baca juga di Nur Effendi, *Islamic Educational Leadership...h.3*)
 8. J.M. Pfiffner memberi pengertian kepemimpinan adalah seni mengkoordinasi dan member arah kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sudarwan Denim, h.6., baca juga di Nur Effendi, *Islamic Educational Leadership...h.6*)
 9. Yukl mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses mempengaruhi yang dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstrukturisasi aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau organisasi. (Nur Effendi, 2015, h. 4)

10. T. Hani Handoko mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja untuk mencapai tujuan dan sasaran. (Nur Effendi, 2015, h. 5)

Dari beberapa pengertian di atas, setidaknya terdapat tiga hal penting yang dapat dirumuskan terkait kepemimpinan yaitu: (1) kepemimpinan erat kaitannya dengan orang lain yang dalam organisasi menyangkut bawahan dan pengikut (*followers*), (2) kepemimpinan menyangkut pembagian tugas dan fungsi antar struktur dalam organisasi, (3) kepemimpinan merupakan kemampuan dalam menggerakkan dan mengarahkan, serta kemampuan untuk mempengaruhi bawahan (anggota kelompok dalam organisasi) untuk menjalankan aktivitas organisasi guna mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan.

Setelah mengemukakan pengertian kepemimpinan secara umum, maka sekarang penulis akan menyajikan pengertian kepemimpinan pendidikan yang dikutip dari beberapa referensi. Di antaranya:

1. Fachrudi sebagaimana yang dikutip Efendi mengatakan bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan suatu kemampuan dalam proses mempengaruhi, mengkoordinir orang-orang yang ada hubungannya dengan ilmu pendidikan, pelaksanaan pendidikan dan pengajaran, agar kegiatan-kegiatan yang dijalankan dapat berlangsung lebih efisien dan efektif di dalam pencapaian tujuan-tujuan pendidikan dan pengajaran. (Nur Effendi,..., h.8., Baca juga di Marno dan Trio Supriyatno, 2008, h. 32)
2. Soemanto dan Soetopo menyatakan bahwa kepemimpinan pendidikan adalah tindakan atau tingkah laku diantara individu-individu dan kelompok-kelompok yang menyebabkan mereka bergerak kearah tercapainya tujuan-tujuan pendidikan yang menambahkan penerimaan bersama bagi mereka. (W. Soemanto dan Soetopo, 1982, h. 18)

3. Nawawi menyebutkan bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan proses menggerakkan, mempengaruhi, memberikan motivasi dan mengarahkan orang-orang di dalam organisasi/lembaga pendidikan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. (Hadari Nawawi, 1981, h. 82)

Dari beberapa definisi kepemimpinan pendidikan di atas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pendidikan merupakan proses mempengaruhi, mengkoordinir, menggerakkan, mengarahkan, pemberian motivasi kepada orang-orang yang ada dalam lembaga pendidikan untuk melaksanakan aktivitas-aktivitas pendidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan.

Teori Kepemimpinan

Terdapat banyak teori kepemimpinan yang dan berkembang dari banyak referensi. Dari sekian banyak teori yang muncul terdapat tiga teori besar kepemimpinan yaitu:

1. Teori Genetis (keturunan)

Teori ini sering disebut sebagai *the great man theory*. Inti teori ini menyatakan bahwa "*Leader are born not are made*" (pemimpin itu dilahirkan (bakat) bukan dibuat). (Baharuddin & Umiarso, h.51)

Teori ini menggambarkan bahwa pemimpin besar sebagai heroik yang ditakdirkan untuk naik naik ke tampuk kepemimpinan ketika diperlukan. (Sudarwan Denim, *Kepemimpinan Pendidikan...*7. Baca juga Nur Effendi, *Islamic Educational Leadership...h.21*) Seorang pemimpin akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat kepemimpinan.

Seorang pakar manajemen Peter F. Drucker sebagaimana yang dikutip Baharuddin mengatakan bahwa pemimpin itu dilahirkan, dan bukan hasil pembentukan. Bahkan dalam tulisannya mengatakan bahwa, "*leadership is of utmost importance. Indeed there is no substitute for it. But leadership cannot be*

created or promoted. It cannot be taught or learned. But management cannot create leaders. It can only create the conditions under which potential leadership qualities become effective; or it can stifle leadership". (Baharuddin & Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam,...*h.52). Lebih jelas baca Peter F. Drucker, 1954, h.158-159. (kepemimpinan memiliki arti sangat penting. Tentu saja tidak ada pengganti untuk hal tersebut. Sebab, kepemimpinan tidak bisa diciptakan atau dipromosikan. Ia tidak bisa diajar atau dipelajari. Sebab, manajemen tidak bisa menciptakan para pemimpin. Ia hanya dapat menciptakan kondisi-kondisi di bawah kualitas kepemimpinan yang berpotensi menjadi efektif; atau ia dapat melumpuhkan kepemimpinan).

2. Teori Sosial

Teori ini merupakan kebalikan dari teori genetis. Inti dari aliran teori ini adalah "*leaders are made and not born*". (pemimpin itu diciptakan (dididik) bukan ditakdirkan). (Baharuddin & Umiarso, h.52). Para penganut teori ini menyatakan bahwa setiap orang bisa menjadi pemimpin apabila mendapatkan pendidikan dan pengkaderan, serta mempunyai pengalaman yang cukup.

Suatu pertanyaan penting yang dapat diajukan dalam konteks ini adalah apa dan bagaimana sifat-sifat yang membuat seseorang itu sehingga dapat menjadi pemimpin? Teori awal tentang sifat ini dapat ditelusuri kembali mulai zaman Yunani kuno dan zaman Romawi. Ketika itu orang percaya bahwa pemimpin itu dilahirkan, bukan diciptakan. Teori *the great man* mengatakan bahwa seseorang yang dilahirkan sebagai pemimpin, ia akan menjadi pemimpin, apakah ia mempunyai sifat atau tidak mempunyai sifat sebagai pemimpin.). (Baharuddin & Umiarso, h.52). Seorang pemimpin memegang posisi yang tinggi karena dia adalah orang pilihan yang mempunyai pikiran, pengetahuan, dan pengalaman yang luar biasa. Sebagaimana yang diamati oleh Chester Bernard, seorang pemimpin mempunyai kemampuan untuk

menyatukan keinginan orang banyak dalam meraih tujuan dalam waktu yang terbatas. (Chester Bernard, 1938, h. 283)

3. Teori Ekologis

Teori ketiga ini merupakan respon terhadap dua teori kepemimpinan sebelumnya. Kedua teori sebelumnya sama-sama ekstrem dan tidak sepenuhnya mengandung kebenaran. Teori ekologis ini menekankan bahwa seseorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik apabila ia telah memiliki bakat kepemimpinan. Bakat tersebut kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang terartur dan pengalaman yang memungkinkan untuk dikembangkan. (Baharuddin & Umiarso, h.53). Teori ini menggabungkan sisi-sisi atau bagian-bagian positif dari kedua teori kepemimpinan terdahulu sehingga dapat dikatakan sebagai teori yang paling mendekati kebenaran.

Tipe dan Gaya Kepemimpinan

Dalam setiap realitasnya, pemimpin dalam melaksanakan proses kepemimpinannya terjadi suatu perbedaan antara pemimpin yang satu dengan yang lainnya. Menurut Terry sebagaimana yang dikutip Ukas, (Maman Ukas, 1999, h. 261-262). terdapat enam tipe kepemimpinan, yaitu:

1. Tipe kepemimpinan pribadi (*personal leadership*). Dalam sistem kepemimpinan ini, segala sesuatu atau tindakan dilakukan mengadakan kontrak pribadi. Petunjuk itu dilakukan secara lisan atau langsung dilakukan secara pribadi oleh pemimpin yang bersangkutan.
2. Tipe kepemimpinan non pribadi (*non personal leadership*). Segala sesuatu dan kebijakan dilaksanakan melalui bawahan-bawahan atau media nonpribadi baik reencana atau perintah, dan juga pengawasan.
3. Tipe kepemimpinan otoriter (*autoritotian leadership*). Pemimpin otoriter biasanya bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti, dan tertib. Ia bekerja menurut

peraturan yang berlaku secara ketat, dan instruksinya harus ditaati.

4. Tipe kepemimpinan demokratis (*democratis leadership*). Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggungjawab tentang terlaksananya tujuan bersama. Agar setiap anggota turut bertanggungjawab, seluruh anggota ikut serta dalam setiap kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan.
5. Tipe kepemimpinan paternalistis (*paternalistis leadership*). Kepemimpinan ini dicirikan oleh suatu pengaruh yang bersifat kebapaan dalam hubungan pemimpin dan kelompok. Tujuannya adalah untuk melindungi dan untuk memberikan arah seperti halnya seorang bapak kepada anaknya.
6. Tipe kepemimpinan menurut bakat (*indogenous leadership*). Biasanya timbul dari kelompok orang-orang yang informal dimana mungkin mereka berlatih dengan adanya sistem kompetensi sehingga timbul klik-klik dari kelompok yang bersangkutan, dan biasanya akan muncul pemimpin yang mempunyai kelemahan di antara yang ada dalam kelompok tersebut menurut bidang keahliannya dimana ia ikut berkecimpung.

Selanjutnya, menurut Kurt Lewin sebagaimana dikutip oleh Bahruddin (Baharuddin & Umiarso, ..., h.56) mengemukakan tipe-tipe kepemimpinan menjadi tiga bagian, yaitu;

- a. Otokratis, pemimpin yang demikian bekerja keras, sungguh-sungguh, teliti, dan tertib. Ia bekerja menurut peraturan yang berlaku dengan ketat dan instruksi-instruksinya harus ditaati.

- b. Demokratis, Pemimpin yang demokratis menganggap dirinya sebagai bagian dari kelompoknya dan bersama-sama dengan kelompoknya berusaha bertanggung jawab tentang terlaksananya tujuan bersama. Hal ini agar setiap anggota turut bertanggung jawab, seluruh anggota ikut serta dalam setiap kegiatan, perencanaan, penyelenggaraan, pengawasan, dan penilaian. Setiap anggota dianggap sebagai potensi yang berharga dalam usaha pencapaian tujuan yang diinginkan.
- c. *Laissez-faire*, pemimpin yang bertipe demikian akan menyerahkan sepenuhnya pekerjaan-pekerjaan dan tanggungjawab kepada bawahannya. Ia hanya akan menerima laporan dengan tidak terlamau turut campur tangan atau tidak terlalu ingin mengambil inisiatif, dan semua pekerjaan tergantung pada inisiatif dan prakarsa dari para bawahannya. Dengan demikian hal tersebut dianggap cukup dapat memberikan kesempatan pada para bawahannya bekerja bebas tanpa kekangan.

Sedangkan menurut A. M. Mangunhardjana, (Baharuddin & Umiarso,...,h.57) dan Lebih jelas baca A.M. Mangunhardjana, 2004,h 19) dilihat dari perbedaan cara menggunakan wewenangnya, pada garis besarnya kita mengenal tiga gaya kepemimpinan, yaitu gaya otokratis, liberal, dan demokratis. Masing-masing gaya kepemimpinan itu menentukan hubungan antara kekuasaan pemimpin dan kebebasan mereka yang dipimpin.

- a. Gaya Kepemimpinan Otokratis. Dalam gaya ini, pemimpin bersikap sebagai penguasa dan yang dipimpin sebagai yang dikuasai. Pemimpin dengan gaya ini mengatakan segala sesuatu yang harus dikerjakan oleh mereka yang dipimpin. Pemimpin hanya bertugas memberi perintah, aturan dan larangan. Dalam gaya kepemimpinan otokratis (otoriter) ini mendasarkan diri pada kekuasaan dan paksaan yang mutlak dan harus

dipenuhi (instruktif). (Imam Machali & Ara Hidayat,h.90). Seorang pemimpin berperan sebagai pemain tunggal (*one man show*) (Baharuddin & Umiarso,...,h.53) Dan memiliki wewenang untuk memberikan sanksi ataupun *reward* kepada bawahannya dan menuntut adanya loyalitas. (Saefullah,...h.154)

- b. Gaya Kepemimpinan Liberal. Menurut gaya ini, pemimpin tidak merumuskan masalah serta cara penyelesaiannya. Dia membiarkan saja mereka yang dipimpinya menemukan sendiri masalah yang berhubungan dengan kegiatan bersama dan mencoba mencari cara pemecahannya.
- c. Gaya Kepemimpinan Demokratis. Dalam gaya ini pemimpin berusaha membawa mereka yang dipimpin ke tujuan dan cita-cita dengan memperlakukan mereka secara sejajar. Kepemimpinan demokratis beorientasi pada manusia. Dan memberikan bimbingan yang efisien kepada para pengikutnya. Terdapat koordinasi pekerjaan pada semua bawahan dengan menekankan pada tanggung jawab internal dan kerjasama yang baik. (Imam Machali & Ara Hidayat,...,h.91) kekuatan pemimpin demokratis terlatak pada partisipasi aktif dari setiap individu oraganisasi.

Di samping teori tentang gaya kepemimpinan, terdapat juga teori tentang model kepemimpinan pendidikan. Pada dasarnya model pemimpin dapat diterapkan tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi. Termasuk juga model kepemimpinan yang diterapkan di lembaga pendidikan Islam lebih kepada model kepemimpinan partisipatif. Karena pengambilan keputusan juga dilakukan secara bersama dengan melibatkan para pimpinan lembaga pendidikan. Serta tugas-tugas kependidikan juga dibebankan kepada masing-masing lembaga pendidikan untuk melaksanakannya dengan penuh tanggung jawab.

Menurut Yukl terdapat empat prosedur pengambilan keputusan dengan model kepemimpinan transformatif. (Gary Yukl, 1994, h.132. Yaitu:

- a. Keputusan yang otokratik; pimpinan membuat keputusan sendiri tanpa menanyakan opini atau saran dari orang lain, dan orang-orang tersebut tidak mempunyai pengaruh yang langsung terhadap keputusan tersebut, tidak ada partisipasi.
- b. Konsultasi; pimpinan menanyakan opini dan gagasan, kemudian mengambil keputusan sendiri setelah mempertimbangkan secara serius saran-saran tersebut.
- c. Keputusan bersama; pimpinan bertemu dengan orang lain untuk mendiskusikan masalah tersebut, dan mengambil keputusan bersama; pimpinan tidak mempunyai pengaruh terhadap keputusan terakhir.
- d. Pendelegasian; pimpinan memberi kepada seorang individu atau kelompok kekuasaan serta tanggung jawab untuk membuat keputusan. Pimpinan tersebut biasanya memberi spesifikasi mengenai batas-batas dalam menentukan keputusan terakhir.

Menurut konsep mahaemen kualitas, tidak ada satupun gaya kepemimpinan yang paling bagus. Masing-masing gaya kepemimpinan mempunyai kelebihan dan kekurangan. kriteria kepemimpinan yang efektif adalah pemimpin yang sensitif atau peka terhadap perubahan dan melakukan pekerjaannya secara fokus. Pemimpin berarti menentukan hal-hal yang tepat untuk dikerjakan, menciptakan dinamika organisasi yang dikehendaki agar semua orang memberikan komotmen, serta bekerja dengan semangat dan antusias untuk mencapai apa yang telah direncanakan.

Dengan demikian, kepemimpinan pada dasarnya adalah proses membimbing dan membangkitkan bakat dan energy kepala sekoah/madrasah, guru, peserta didik, dan unsur-unsur terkait lainnya untuk mencapai tujuan pendidikan yang dikehendaki. Oleh sebab itu, sebagai seorang pemimpin perlu untuk menguasai ilmu tentang kepemimpinan, dan memiliki kapasitas untuk memimpin. Jika hal tersebut bisa terpenuhi, maka akan tercipta sebuah kepemimpinan yang efektif untuk mewujudkan visi, misi, tujuan, dan sasaran sekolah/madrasah yang telah dirumuskan.

Pengambilan Keputusan

Pengambilan keputusan adalah proses memilih sejumlah tindakan alternatif melalui mekanisme tertentu. (Husaini Usman,2006, h. 321 dan Abdul Azis Wahab,...,h.163). Mengambil keputusan adalah fungsi terpenting dari pergerakan (*actuating*). Bahkan dikatakan inti dari organisasi adalah kepemimpinan, dan inti dari kepemimpinan adalah pengambilan keputusan (*decision making*). (Imam Machali & Ara Hidayat,...h. 112. Begitu pentingnya pengambilan keputusan, maka kemampuan ini harus terus dikembangkan oleh siapapun yang menjadi seorang pemimpin.

Menurut Terry "*decision making can be devined as the selection of one behavior alternative from two or more possible alternative*". (Imam Machali & Ara Hidayat, h.112 Atau rujuk langsung George Terry, 1960,h. 43)

Sedangkan menurut William biddle pengambilan keputusan adalah "selection of proposed action to solve the problem", yaitu suatu pilihan dari tindakan yang ditawarkan untuk memecahkan masalah. (Imam Machali & Ara Hidayat, h.113) Dan pengambilan keputusan dapat dilakukan oleh kelompok maupun individu dalam organisasi dalam rangka untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi oleh organisasi (lembaga pendidikan).

Jika dipahami lebih mendalam, pengambilan keputusan melewati suatu proses yang terkait dengan situasi, kondisi, pertimbangan, berfikir, menaksir, memilih, dan memprediksikan sesuatu. Pilihan alternatif yang dihadapi

oleh setiap orang sering kali berlainan. Demikian pula dengan akibat, resiko, maupun keuntungan dari pilihan yang diambilnya. Hal inilah yang menyebabkan pengambilan keputusan antara individu yang satu dengan individu yang lain berbeda. Hal demikian juga yang terjadi di lembaga pendidikan yang bernaung di bawah yayasan (pesantren). Pengambilan keputusan antara pimpinan yayasan dan pimpinan lembaga (sekolah/madrasah) cenderung berbeda dalam beberapa masalah.

Menurut Gibson sebagaimana yang dikutip Machali, terdapat beberapa langkah dalam pengambilan keputusan, yaitu:

1. Menentukan tujuan. Penetapan tujuan sasaran secara memadai akan menentukan hasil yang akan dicapai.
2. Mengidentifikasi persoalan. Proses pengambilan keputusan umumnya dimulai setelah permasalahan diidentifikasi.
3. Mengembangkan berbagai alternatif solusi.
4. Mengevaluasi alternatif.
5. Memilih alternatif.
6. Melaksanakan keputusan, dan
7. Evaluasi. (Imam Machali & Ara Hidayat, h.114)

Sedangkan menurut Drucker seorang ahli kepemimpinan organisasi memberikan enam langkah dalam proses pengambilan keputusan. Yaitu:

- a. Mendefinisikan masalah.
- b. Menganalisis masalah.
- c. Mengembangkan alternative pemecahan masalah.
- d. Memutuskan satu pemecahan masalah terbaik.
- e. Merencanakan tindakan yang efektif, dan Memantau dan menilai hasilnya. (Husaini Usman, ..h.322).

Proses yang lebih sederhana juga diberikan oleh Mintzberg. Dia mengungkapkan tiga tahap atau proses dalam pengambilan keputusan, yaitu (1) tahap identifikasi, (2) tahap pengembangan, dan (3) tahap pemilihan. (Husaini Usman, h.322). Pada tahap identifikasi, pengambil keputusan memahami masalah dan peluang membuat diagnosis. Pada tahap pengembangan, pengambil keputusan mencari standar prosedur yang tersedia atau pemecahan masalah sebagai desain baru. Kadang-kadang tahap ini mengandung coba-gagal (*trial and error*). Pada tahap pemilihan, pengambil keputusan dapat memilih dengan menggunakan pertimbangan, analisis logis, basis sistematis, atau *bargain*.

Jika kita mencermati, proses pengambilan keputusan di lembaga pendidikan dapat dilakukan oleh kelompok dan individu. Namun pengambilan keputusan dengan cara bersama (kelompok) lebih sering digunakan daripada melalui perorangan (individu). Berikut ditampilkan beberapa keuntungan dan kerugian jika pengambilan keputusan dilakukan secara bersama (kelompok). (Husaini Usman, ..h.338).

Tabel 16: Keuntungan-Kerugian Pengambilan Keputusan Bersama

Keuntungan	Kerugian
1. Dapat memberikan informasi dan pengalaman yang lebih banyak sebagai masukan untuk mengambil keputusan.	1. Dapat terjadi adanya tekanan social dan melumpuhkan anggota kelompok yang kreatif dalam memmberikan sumbangan pemikiran.
2. Situasi dan masalah akan dikaji dari berbagai sudut pengetahuan dan pengalaman dari individu dalam kelompok.	2. Adanya permainan politik dari sebagian individu yang mempunyai kepentingan pribadi dapat mengubah pikiran sehat.
3. Mendapatkan pengertian yang mendalam dalam	

<p>mengambil tindakan dari berbagai alternative berdasarkan pertimbangan rasional.</p> <p>4. Hasil ahir merupakan keputusan dan tanggung jawab bersama.</p> <p>5. Tempat latihan bagi anggota kelompok yang kurang memiliki pengalaman.</p>	<p>3. Berkurangnya kegiatan kelompok karena ulah sebagian kelompok yang banyak bicara.</p> <p>4. Dikarenakan menang berargumentasi sehingga pertimbangan yang kurang utama menjadi utama.</p> <p>5. Memungkinkan timbulnya kelompok yang kurang puas sehingga berhasrat untuk melanggar pertimbangan dan mengevaluasi tindakan alternative.</p>
---	---

Di samping itu juga, terdapat beberapa model tata cara pengambilan keputusan yang dapat diterapkan oleh pimpinan lembaga pendidikan. Yaitu;

1. Model Perilaku (*behavioral*).

Behavior model atau model perilaku adalah model pengambilan keputusan yang didasarkan atas pola tingkah laku orang yang terlibat di dalam organisasi. (Abdul Azis,...,h.167) Wahab Model ini didasarkan pada seberapa jauh keputusan itu dapat memberikan kepuasan. Model ini juga mempertimbangkan atas dasar rasioanlitas kontekstual dan rasioanlitas perspektif. (husaini Usman,...h.325) Menurut model ini pengambilan keputusan menyangkut tiga hal, yaitu:

- a. Tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi/lembaga.
- b. Harapan tentang konsekuensi pengambilan keputusan tersebut, dan
- c. Pilihan alternatif. (Abdul Azis,...,h.167)

Dalam pandangan ini, setiap pengambilan keputusan terjadi koalisi antara pemegang kekuasaan di dalam organisasi (lembaga), dan koalisi ini akan menggunakan tiga hal di atas sebagai pedoman

pengambilan keputusan. Dalam keadaan yang tidak menentu, kriteria yang paling penting dalam pengambilan keputusan adalah tujuan dan sasaran Organisasi (lembaga pendidikan). Sedangkan dalam pengambilan keputusan bersama yang menonjol adalah harapan (espektasi).

2. Model Informasi.

Model informasi merupakan model pengambilan keputusan yang didasarkan atas asumsi berikut:

- a. Informasi merupakan kondisi yang harus dipenuhi dalam proses.
- b. Informasi yang berasal dari dalam organisasi yang diberikan oleh orang yang berkedudukan lebih tinggi dan dikenal cenderung lebih dipercaya.
- c. Informasi yang diperoleh akan diuji dengan informasi yang sudah ada. Maka informasi yang bersumber dari orang yang kurang dipercaya tidak akan dipakai. (Abdul Azis,...,h.167)

3. Model Rasional.

Model pengambilan keputusan ini bercirikan adanya kepastian berdasarkan pada hal-hal yang rasional, eksak, dan masuk akal, kemampuan yang tinggi dalam perencanaan, kepercayaan yang tinggi, cenderung menyelesaikan tugas dengan control tinggi. (Imam Machali & Ara Hidayat, h.116)

Berdasarkan hal ini, model pengambilan keputusan ini menitik beratkan pengambilan keputusan pada penalaran rasional dan sistematis. Hal-hal yang tidak masuk akal, seperti emosi dan fantasi tidak terlalu dipertimbangkan. Akan tetapi hal-hal yang berkaitan dengan kematangan perencanaan, perhitungan cermat, dan prediksi yang akurasi dari masing-masing individu.

4. Model Normatif.

Pengambilan keputusan ini harus mengikuti proses dengan menjawab pertanyaan-pertanyaan sebagai berikut, diantaranya:

- a. Apakah ada syarat kualitas, misalnya suatu putusan harus lebih rasional dengan yang lain.
- b. Apakah pengambil keputusan mempunyai informasi yang cukup.
- c. Apakah masalahnya cukup rumit?
- d. Apakah bawahan dapat mengambil keputusan yang lain?
- e. Apakah bawahan memiliki tujuan yang sama dalam pemecahan masalah?

Pengambilan keputusan model normatif dimulai dengan mengidentifikasi apa yang dilakukan oleh pimpinan organisasi (ketua yayasan) yang baik, dan kemudian memberikan pedoman tentang bagaimana seorang pimpinan di bawahnya (kepala madrasah) untuk mengambil keputusan.

5. Model Intuitif.

Pengambilan keputusan intuitif adalah suatu proses tak sadar yang diciptakan dalam pengalaman yang tersaring. Model ini lebih menekankan dan mengandalkan perasaan, kesadaran emosional, fantasi, kadang-kadang bersifat impulsif dan cepat mengambil keputusan. (Abdul Azis Wahab, h.168) Namun bukan berarti analisis rasional tidak berjalan sama sekali. Hanya saja faktor/aspek emosional lebih dominan menjadi pertimbangan.

Robbins sebagaimana yang dikutip Machali mengidentifikasikan beberapa kondisi yang memungkinkan seorang pimpinan menggunakan pengambilan keputusan dengan model intuitif, yaitu:

- a. Adanya ketidakpastian dalam tingkat yang tinggi.
- b. Jika *precedent* yang diikuti terbatas.
- c. Masalah tersebut sulit dipecahkan secara ilmiah.
- d. Fakta Informasi yang terbatas dan tidak jelas.
- e. Jika data analisis tidak berguna.

- f. Bila terdapat alternatif rasional, tetapi dengan alasan dan pertimbangan yang baik.

Karena mendesak dan keterbatasan waktu. (Imam Machali & Ara Hidayat, h.116)

Dengan demikian, model pengambilan keputusan intuitif ini bukan untuk dijadikan pilihan utama dalam setiap proses pengambilan keputusan. Apalagi di lembaga pendidikan perlu kiranya mendapatkan pertimbangan-pertimbangan rasional dan perhitungan yang sistematis pada setiap pengambilan keputusan. Model ini hanya dapat digunakan jika lembaga pendidikan dalam hal ini ketua yayasan dan kepala sekolah/madrasah mengalami kondisi-kondisi di atas.

6. *Using Based Model* (Model Berdasarkan Manfaat).

Model pengambilan keputusan ini dilandaskan dan didasarkan pada asas manfaat yang dihasilkan dalam setiap keputusan yang ditawarkan. Model ini berangkat dari pemikiran dan beberapa kriteria, yaitu:

- a. Mutu keputusan. Pengetahuan dan informasi kelompok melebihi individu. Kelompok dapat menutupi kelemahan dan kekurangan individu. Asumsinya adalah keputusan kelompok lebih bermutu dibandingkan dengan keputusan individu. Manfaat bagi kelompok dirasakan lebih besar dibandingkan dengan manfaat bagi individu.
- b. Kreativitas keputusan. Kreativitas kelompok lebih banyak dan cenderung lebih baik daripada kreativitas individu. Asumsinya kreativitas bersama lebih bermanfaat dari kreativitas individu.
- c. Penerimaan keputusan. Pembuatan keputusan secara partisipasi kelompok lebih besar manfaatnya dibandingkan keputusan dibuat secara individu. Kelompok merasa dilibatkan dalam pengambilan keputusan. Konsekuensinya

kelompok merasa bertanggung jawab dan menerima keputusan tersebut.

- d. Pemahaman keputusan. Kelompok akan lebih memahami keputusan yang dibuat bersama daripada memahami keputusan yang dibuat oleh individu.
- e. Pertimbangan keputusan, kelompok akan lebih efektif dalam menentukan pilihan terbaik.
- f. Ketepatan keputusan. Kelompok lebih tepat dan berhak menentukan keputusan daripada individu. Asumsinya kelompok lebih dapat mengontrol pikiran individu secara objektif dan dapat menghindari kesalahan individu. (Husaini Usman, *h.326-327*)

Dengan demikian, model ini lebih banyak melibatkan partisipasi kelompok dalam setiap pengambilan keputusan. Pimpinan lembaga tidak memiliki wewenang memutuskan dan menetapkan putusan. Pengambilan keputusan yang terkait dengan madrasah harus diputuskan oleh orang-orang yang terlibat di dalamnya. Bukan semata-mata diserahkan kepada pihak yayasan. Putusan tersebut harus dibahas secara bersama dengan melibatkan seluruh stakeholder lembaga pendidikan.

7. *Problem Based Model.*

Dalam model ini terdapat tiga tendensi khusus yang dapat merusak keputusan kelompok, yaitu;

- a. Pikiran kelompok.
- b. Perubahan beresiko.
- c. Eskalasi komitmen. (Husaini Usman, *h.327*)

Pikiran kelompok yang dapat mengganggu proses keputusan dapat berupa; (1) tanpa sengaja menjadi sangat optimis, dan berani mengambil resiko terbesar. (2) pembenaran kelompok yang belum tentu benar menurut orang lain. (3) anggota kelompok mengabaikan nilai moral dan etika. (4) anggota dan kelompok membangun stereotype sebagai pihak

pembangkok. (4) kelompok atau anggota mendapatkan tekanan dari pihak lain. (5) kelompok kurang mengontrol diri. (6). Kebulatan suara hanya untuk keseragaman, bukan karenan pertimbangan kebenaran. (7) kelompok melindungi dan mempertahankan pola pikir yang belum tentu benar.

Gejala-gejala perubahan tanggung jawab dapat berupa; (1) kelompok mengalihkan tanggung jawab ke pihak lain. (2) pimpinan mengajak anggota kelompok untuk bertanggung jawab seperti dirinya. (3) diskusi kelompok yang hanya beorientasi pada saling sanggah antara yang pro dan kontra. Sedangkan komitmen yang berlebihan dapat mengganggu keputusan bersama, karena tidak semua orang senang bekerja keras. (Husaini Usman, h.328)

Dengan memperhatikan gejala-gejala di atas, diharapkan para pimpinan lembaga pendidikan dapat mengantisipasinya. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga komitmen dan tanggung jawab atas keputusan yang telah disepakati bersama. Begitu juga bagi anggota organisasi dalam konteks ini adalah para pemangku jabatan lainnya, serta penting juga untuk diperhatikan oleh para stakeholders.

8. Model *Participative Decision Making*.

Berbeda dengan model-model yang telah dijelaskan sebelumnya, model ini menekankan bagaimana proses pengambilan keputusan dengan melibatkan para bawahan. *participative decision making* atau *shared decision making* adalah cara pengambilan keputusan dengan mengikut sertakan bawahan. Bahkan Owens menjelaskan bagaimana *participative decision making* ini memiliki kelebihan dan dampak bagi lembaga pendidikan, di antaranya;

- a. Partisipasi yang efektif dari dewan guru dalam proses pengambilan keputusan dapat lebih mengefektifkan pencapaian tujuan dan sasaran sekolah/madrasah.

- b. Guru-guru tidak ingin dilibatkan dalam setiap proses pengambilan keputusan. Di samping itu juga tidak diharapkan demikian.
- c. Tugas yang penting dari seorang administrator pendidikan (kepala sekolah/madrasah) adalah menentukan kapan guru-guru dapat dilibatkan dan kapan tidak perlu dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan.

Peranan guru dalam setiap keikutsertaannya akan dapat memberikan pesfektif alternatif yang beragam. Abdul Azis Wahab,...,h.168.

Dari urain di atas, pada dasarnya proses pengambilan keputusan dengan model ini memang memberikan peluang bagi para guru dan staf lainnya untuk ikut serta dalam memberikan andil saat proses pengambilan keputusan dilakukan. Tetapi harus dipahami juga bahwa proses pelibatan bahawahan harus memenuhi beberapa syarat, diantaranya para bawahan harus memiliki kapasitas dan keahlian dalam menangani masalah tersebut.

Daftar Pustaka

- Abdul Azis Wahab. (2011). *Anatomi Organisasi & Kepemimpinan Pendidikan “Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Pendidikan”*. Bandung: Alfabeta.
- Akdon. (2016). *Strategic Management For Educational Management*. Bandung: Alfabeta.
- Al-Hamdani, Djaswidi. (2005). *Pengembangan Kepemimpinan Transformasional pada Lembaga Pendidikan Islam*. Bandung: Nuansa Aulia.
- A.M. Mangunhardjana SJ. (2004). *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Kanisius.
- Baharuddin & Umiarso. (2012). *Kepemimpinan Pendidikan Islam Antara Teori & Praktik*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- David F. Folino. (2013). *Manajemen Karyawan “Memimpin Karyawan Dengan Sukses”*. Tt. Platinum.
- _____. (2013). *Global Business Library: Making Effective Decisions*. New Delhi: Gemini Books.
- Gary Yukl. (1994). *Leadership in Organization Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Husaini Usman. (2006). *Manajemen: Teori, Praktik, Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imam Machali & Ara Hidayat. (2016). *The Handbook Of Education Management “Teori dan Praktik Pengelolaan Sekolah/Madrasah di Indonesia*. Jakarta: Prenada Media.
- Kartini kartono. (1994). *Pemimpin dan Kepemimpinan “Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?”*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Maya H. (2012). *Kesalahan-Kesalahan Umum Kepala Sekolah dalam Mengelola Pendidikan*. Yogyakarta: Bukubiru.

- Mujammil Qomar. (2013). Strategi Pendidikan Islam. Jakarta: Erlangga.
- Nur Efendi. (2015). Islamic Educational Leadership “Memahami Integrasi Konsep Kepemimpinan di Lembaga Pendidikan Islam. Yogyakarta: Parama Publishing.
- Rick Conlow & Doug Watsabaugh. (2013). Superstar Leadership. Alih Bahasa: Jimmy Simanungkalit. Surabaya: PT MIC.
- Stephen P. Robbins/Mary Coulter. (2005). Management. 6th Edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Sudarwan Denim. (2012). Kepemimpinan Pendidikan “Kepemimpinan Jenius (IQ+EQ) Etika, Perilaku Motivasi, dan Mitos”. Bandung: Alfabeta.
- Sunardi. (2022). HIMMAH NW Based Management Upaya Menggagas Organisasi Masa Depan. Yogyakarta: Zahir Publishing.
- TIM Dosen AP UPI. (2014). Manajemen Pendidikan. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal Rivai. et. al. (2014). The Economics of Educations: Mengelola Pendidikan Secara Profesional untuk Meraih Mutu dengan Pendekatan Bisnis. Jakarta: PT Gramedia.
- Veithzal Rivai & Sylviana Murni. (2009). Education Management Analisis Teori dan Praktik. Jakarta: Raja Grafindo.

Profil penulis



Sunardi, M.Pd.

Lahir dengan nama Sunardi Ahmad Fiqhul pada tanggal 4 Januari 1989 di Kembang Kerang Aikmel Lombok Timur. Meraih gelar magister pada Program Studi Manajemen Pendidikan Islam Universitas Islam Negeri Mataram tahun 2017 yang lalu. Penulis pernah aktif di NGO seperti: PMII (2007), KAMMI (2008-2011) HIMMAH NW (2007-sekarang). Kini penulis berkhidmat di STAI Darul Kamal NW Kembang Kerang NTB. Beberapa karya yang pernah dihasilkan adalah oleh penulis adalah: Canda Santri Bersarung (2019), Manajemen Strategi & Strategi Kemitraan (2020), dan HIMMAH NW Based Management (2020).

Email Penulis: nadihimmahnw@gmail.com

TANTANGAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI ERA 4.0 MENUJU ERA 5.0

Ahmad Ulin Niam, M.Pd.I.

Universitas Nurul Huda

Pendahuluan

Dunia pendidikan adalah dunia yang serba dinamis, dunia yang setiap saat mengalami perubahan baik progress seperti pengetahuan, kecakapan, dan teknologi maupun regress seperti dekadensi moral hingga ambiguitas orientasi pendidikan akibat borderless world yang disebabkan oleh perkembangan zaman, pertukaran budaya melalui kontak masyarakat dunia terjadi dalam skala besar, dengan mencairnya batas wilayah negara secara rigid menjadi lebih lentur dan terbuka. Kontinuitas dan perubahan dalam usaha sadar manusia untuk tetap eksis ini adalah hal yang lumrah terjadi, sebagai homo educandum atau educable manusia perlu mendapatkan pendidikan sebagai penunjang keberlangsungan taraf hidupnya, dengan bekal pendidikan dan pengetahuan yang cukup diharapkan manusia bisa *survive* dengan berbagai keadaan dan zaman.

Sejarah sendiri telah mencatat bahwa pendidikan adalah nyawa dari peradaban sebuah bangsa, banyak pengalaman hidup yang bisa dipelajari dan dinikmati oleh manusia post modern masa kini dari sebuah peradaban yang memang pada awal mulanya dipertahankan dengan dasar pendidikan dan pengetahuan. Sudah sepatutnya

manusia mendapat pendidikan yang sesuai dengan tantangan zamannya, dengan harapan masa depan yang lebih baik, bahkan dalam konteks beragama pendidikan yang baik merupakan bekal untuk kehidupan bahagia kekal pasca kematian. Setelah mendapat pendidikan, diharapkan potensi dalam diri manusia bisa berkembang dengan baik, dengan semakin tumbuh dan berkembang setiap individu bisa memiliki kreativitas, pengetahuan yang lebih luas, kepribadian yang baik dan semakin bertanggung jawab.

Berbicara mengenai pendidikan, kita geser ke pendidikan kita di fase masyarakat digital saat ini, baik sebelum pandemi maupun pasca badai pandemi, banyak tahapan pembelajaran yang berubah sangat cepat dengan konvergensi teknologi, kombinasi dari beberapa industri baik komunikasi, komputer, hiburan, media massa hingga elektronika rumah tangga sangat memungkinkan seseorang menggunakan satu teknologi dengan berbagai macam tujuan berbeda. Hambatan fisik komunikasi dalam interaksi secara global bisa dikurangi dengan bantuan teknologi, Komunikasi maupun informasi bukan lagi dinilai sebagai urusan teknologi semata namun telah bertransformasi pada proses perubahan sosial dan menjadi kepingan pelengkap dari wujud utuh trend sosial itu sendiri. Sentuhan teknologi dalam berbagai aspek dan lini termasuk dunia pendidikan bisa berdampak positif maupun negatif.

Satu hal yang patut menjadi kewaspadaan bagi para orang tua dan guru adalah bagaimana mengedukasi model belajar para generasi muda, dengan tujuan untuk keberlangsungan iklim belajar yang baik, dimana model pendidikan era industri 4.0 masih menjadi tahapan dari adaptasi belajar di negara kita, baru saja kita adopsi kemajuan teknologi ini untuk mendukung keberlangsungan hidup dunia pendidikan dengan adanya literasi digital, IOT (Internet Of Things) yang bermanfaat untuk memperluas konektivitas internet secara terus menerus (Panduardi, 2016: 320-325), e-commerse, serta fitur aplikasi star-up yang melayani dunia pendidikan. kemudian hadirlah revolusi industri 5.0 yang mengkolaborasikan kecakapan manusia dengan dasar

teknologi, yang disebut sebagai konsep masyarakat masa depan. Manakala diskusi membicarakan keadaan pendidikan di era *cyber* ini belum mereda, muncul konsep baru dalam dinamika peradaban kita, yakni era *Society*. Artinya, perubahan dan lompatan teknologi yang serba cepat ini haruslah mendapat respon sigap dari berbagai Lembaga Pendidikan Indonesia tak terkecuali adalah Lembaga Pendidikan Islam, yang basis wilayah kerjanya tak lepas dari pengembangan jasmani, rohani, akal, emosi dan akhlak manusia baik sebagai individu maupun mahluk sosial. Era disrupsi atau Era 4.0 yang lalu menyisakan kehidupan yang serba pragmatis, instan tanpa sekat dan jarak, waktu maupun nilai, bahkan disrupsi ini menyapu seluruh sendi kehidupan hingga menyisir ke ranah iman dan akhlak umat Islam.

Jika hal ini terus dibiarkan maka manusia akan kehilangan peran dengan sendirinya, kehadiran teknologi berupa internet ataupun robot dalam satu sisi memang bisa membantu, namun lambat laun kecerdasan dan kecanggihan yang di tanamkan bisa membuat manusia itu sendiri tersisih, tanpa memiliki kemampuan yang lebih terutama dalam hal pendidikan. Akhirnya konsep masyarakat masa depan yang mengedepankan Manusia sebagai pusat inovasi dengan memanfaatkan kemajuan teknologi dalam meningkatkan kualitas hidup dan tanggung jawab sosial dihadirkan dalam peradaban 5.0, Sumarno (2019: 272–287). Dimana kompleksitas kehidupan yang akan dihadapi memerlukan kompetensi masyarakat dunia atau lebih tepatnya Kecakapan abad ke-21, jadi kemampuan manusia dimasa depan atau peserta didik nantinya tidak hanya terkait bisa membaca, menulis dan berhitung, melainkan lebih diarahkan kepada kemampuan berkomunikasi secara global, berfikir kritis, kreatif dan kolaboratif artinya mampu bekerja bersama “team work”, maka sudah sepatutnya Lembaga Pendidikan Islam seperti Pesantren, perguruan tinggi maupun sekolah atau madrasah perlu melakukan introspeksi, evaluasi dan refleksi untuk dapat memahami dirinya dengan baik jangan sampai kelambanan penanganan banjir bandang teknologi ini mengakibatkan penyesalan.

Pesantren sebagai Lembaga Pendidikan Islam tertua dan indigenous di nusantara yang menurut Azumardi Azra (1998:87), sudah menunjukkan eksistensinya ditengah arus modernitas dan gelombang perubahan dengan akar sosio-historis yang cukup kuat sehingga membuatnya mampu berada diposisi yang relatif sentral dalam dunia keilmuan masyarakat perlu juga menguatkan peran santri dan alumninya dengan kualitas yang sejajar dengan non pesantren bahkan bisa dikatakan mempunyai nilai plus, semakin membuka akses dengan dunia digital, meski telah ada beberapa pondok pesantren yang menjawab itu dengan open minded atau Openess of thinking dan menghasilkan lulusan yang sanggup menjadi ilmuwan, maupun tenaga professional yang menjiwai semangat moral beragama. Kemudian Perguruan tinggi maupun lembaga formal tingkat dasar, menengah dan atas juga dituntut untuk bisa menjawab dengan baik apakah implementasi pendidikan dan desain pembelajarannya telah sesuai ketentuan dari platform yang ada; apakah kebutuhan para siswa dan mahasiswa secara spesifik bisa dipenuhi dan difasilitasi oleh para dosen atau guru, kemudian apakah tuntutan masyarakat pengguna juga telah terpenuhi; apakah tanggung jawab seorang guru atau dosen dalam tugas profesionalnya sudah terpenuhi? Selanjutnya apakah transformasi pendidikan dan pembelajaran telah dilaksanakan, baik dari segi sistem maupun praktiknya? beberapa masalah yang disebutkan inilah yang perlu mendapat respon dan jawaban kita bersama.

Pembahasan

Lembaga Pendidikan Islam

Kata lembaga dalam KBI adalah badan (organisasi) yang tujuannya melakukan suatu penyelidikan keilmuan atau melakukan usaha. (Depdiknas, 2008:839). Kemudian yang dimaksud dengan lembaga pendidikan adalah lembaga yang menangani masalah pendidikan (Depdiknas, 2008:839). Dalam bahasa Inggris, lembaga secara fisik disebut Institute, yakni sarana atau organisasi dalam mencapai tujuan tertentu, sedangkan lembaga disebut Institutions dalam pengertian yang abstrak atau

non fisik, yaitu suatu sistem norma dalam memenuhi suatu kebutuhan. Jadi sebuah bangunan bisa di sebut lembaga dalam arti fisik, dan di sebut sebagai pranata dalam arti non fisik. kemudian yang dimaksud dengan Pendidikan Islam menurut Al Syaebani (1979:57) : adalah proses mengubah tingkah laku individu melalui interaksi yang dilakuan, baik dalam kehidupan pribadinya, masyarakat maupun alam sekitar. Jadi yang dimaksud dengan Lembaga Pendidikan Islam adalah tempat berlangsungnya proses pendidikan dengan tujuan untuk merubah tingkah laku peserta didik atau individu melalui interaksi dengan lingkungan sekitar kearah yang lebih baik berlandaskan nilai-nilai islami.

Lebih lanjut, Hasbullah (1996:38-9) menyebutkan bahwa Lembaga Pendidikan Islam adalah wadah atau tempat berlangsungnya proses Pendidikan Islam sekaligus tempat proses pembudayaan. Kelembagaan dari Pendidikan Islam merupakan subsistem dari masyarakat atau bangsa yang selalu mengacu dan tanggap dalam operasionalitasnya kepada kebutuhan perkembangan masyarakat. Dengan sikap yang demikian, Lembaga Pendidikan Islam dapat mencegah adanya kesenjangan baik sosial maupun kultural, yang kemudian bisa menjadi sumber konflik antara pendidikan dan masyarakat. Kemudian timbulnya Krisis pendidikan juga bisa dihindari, maka dari itulah, lembaga-Lembaga Pendidikan Islam harus sesuai dengan tuntutan dan mendengar aspirasi masyarakat, sebab akan menghambat kemajuan dan perkembangan dari lembaga pendidikan jika hal ini diabaikan. Lembaga Pendidikan Islam sejatinya lahir dari pemikiran dan kebutuhan masyarakat dengan didasari oleh jiwa Islam (Al- Qur'an dan As Sunnah). Lembaga pendidikan Islam secara keseluruhan, dalam pertumbuhan dan perkembangannya punya pertalian erat dengan kehidupan agama Islam secara umum.

Lembaga Pendidikan yang bernafaskan Islam di Indonesia jumlahnya ribuan, artinya disetiap jengkal tanah negri ini ada lembaga yang mengelola kehidupan calon generasi penerus bangsa berlandaskan syariat. Lompatan inovasi di bidang teknologi yang sudah tidak dapat dihindari,

dimana dunia kerja membutuhkan human resource dengan skill mumpuni yang dihasilkan dari bangku sekolah yang mampu menguasai teknologi bahkan mencipta teknologi demi kemaslahatan bersama, namun melihat luas dan banyaknya lembaga tersebut sudah pasti banyak tantangan yang harus ditaklukkan untuk menghasilkan Product yang diminati oleh dunia usaha dan dunia industri, disamping tujuan utama pendidikan untuk menjadikan manusia itu layak disebut manusia, dengan tetap menenguhan diri sebagai hamba dari sang pencipta, dengan karakter yang dimilikinya the end of education is character, pendidikan juga punya peran untuk menopang dan menunjang kelangsungan hidup manusia sebagai kholifah fil ard sebab tanpa pendidikan manusia tak ubahnya hewan yang tidak kenal dengan aturan maupun kebijaksanaan.

Kelestarian dari dunia ini sudah dipasrahkan tuhan kepada manusia, maka tanggung jawab yang besar ini harus diimbangi dengan kapasitas dan kapabilitas yang sepadan dengan tugasnya. Islam sendiri adalah agama yang komperhensif, didalamnya mengandung unsur pendidikan yang mengatur kehidupan manusia sebagai individu dan sosial, bagaimana hubungan dengan tuhan serta bagaimana hubungannya dengan sesama manusia. Islam bisa relevan dengan berbagai disiplin ilmu, maknanya bisa lebih dirasakan oleh pemeluknya dari berbagai sudut keilmuan yang kesemuanya bermuara pada pesan agama mulai dari hal yang bersifat ta'auquly yakni suatu hal yang bisa didekati memakai logika maupun yang bersifat ta'abbudy dengan pendekatan hati.

Pendidikan Agama Islam pada dasarnya memberikan tuntunan bahwa manusia tidak hanya harus mengenal agama secara doktrinal dan tekstual, namun juga harus dikenal sebagai bagian dari peradaban secara kontekstual, dimana manusia harus bisa berfikir, bertindak dan mengimplementasikan serta mengintegrasikan kelimuannya agar sesuai dengan tugasnya untuk memakmurkan kehidupan didunia sesuai keahliannya yang tetap berpegang teguh terhadap dogma agama. Dunia pendidikan khususnya pendidikan

agama diharapkan bisa melahirkan manusia-manusia yang produktif, yang peka terhadap kebutuhan zaman dan juga menguasai metode demi metode di bidangnya. Dan yang patut di hindari adalah pendidikan yang menghasilkan manusia konsumtif dan malas, terlebih lagi dengan semakin mudahnya berbagai akses dunia maya yang setiap saat bisa menjadi nyata didepan mata. Berbagai kemudahan informasi sebagai efek globalisasi yang datangnya lebih cepat dari yang diduga ini, sangat perlu diimbangi dengan produktifitas dan efektifitas belajar, yang menjadikan manusia sebagai subject belajar tidak hanya *learning Society* dengan cara generik namun lebih kepada *learning Society* yang bersifat diferensial artinya prilaku belajar yang didapatkan dari proses pembiasaan yang telah berubah menjadi habit atau kegemaran dan akhirnya menjadi karakter. Tidak sekedar kebiasaan yang melahirkan rutinitas yang lebih bersifat sebagai kegiatan berulang dalam arti yang sama tanpa merubah subjek secara lebih baik.

Banyak tipe orang belajar yang hanya sebagai rutinitas sehingga menghilangkan unsur memperbarui pengetahuan, pengetahuan hanya sebagai koleksi pasca belajar, menumpuk teori tanpa praktek hingga kemudian yang terjadi adalah stagnasi belajar dengan segala retorikanya. Semisal guru/dosen hari ini adalah manusia yang punya tugas menyampaikan pengetahuan atau transfer of knowledge and values, namun dengan segudang tuntutan lebih terhadap tugas struktural, menumpuk kerangka teoritis kurikulum dengan berbagai metode pembelajaran dan teknik penguasaan kelas hingga sibuk membuat kisi-kisi instrument penilaian, namun kesibukan peran ganda ini membuatnya terhambat bahkan tidak sempat untuk memperbaharui pengetahuan materi ajar yang setiap hari akan disampaikan, topik yang sama disajikan dengan alur penyampaian yang dianggap standar padahal sifat dari ilmu pengetahuan ini adalah novelty, selalu up to date yang bisa di integrasikan dengan situasi kekinian.

Keterangan dari guru harus dipertimbangkan agar sesuai dengan prinsip pengembangan materi yang mengandung asas *validity, significant, utility, learnability* dan *interest*, sehingga membuat si pembelajar menjadi paham dan mengerti bahwa pengetahuannya harus selalu terarah dan menjadi solusi dari setiap permasalahan di zamannya. Akan menjadi akhir dari sebuah pendidikan atau *The End of The Education*, seperti yang disebutkan oleh Neil Postman jika pengelolaan pendidikan kehilangan terarah, yang ada hanyalah orang yang sibuk mengurusnya. Lembaga atau sekolah seharusnya menjadi wahana pendewasaan setiap individu yang ada di dalamnya, pendidikannya harus mampu mengembangkan semua aspek kepribadian yang mencakup pengetahuan, sikap nilai dan keterampilan (Sa'dulloh, 2009:57).

Revolusi Industri Era *Society 5.0*

Sejak munculnya Revolusi Industri abad ke-18 di Inggris, yang menjadi penanda perubahan besar kala itu, kemudian menjalar ke berbagai penjuru dunia (Priyono dan Marnis, 2008: 1-2), yang hingga kini terus mengalami perubahan dan perkembangan, mulanya pada tahap revolusi 1.0, yang fokus kepada mekanisasi produksi dengan ditemukannya mesin, sekaligus sebagai penanda berakhirnya peralatan kerja yang awalnya ketergantungan kepada hewan maupun manusia. Kemudian era 2.0 merangkak menuju fase produksi massal yang terintegrasi dengan standarisasi dan *quality control*. Beranjak kemudian Fase 3.0 yakni perkembangan terhadap keseragaman massal yang bertumpu pada komputersasi secara integral.

Hingga kemudian mencapai era revolusi industri Fase ke 4.0 yaitu era *cyber* atau digitalisasi dan otomatisasi, internet dipadu dengan manufaktur, dengan bukti bahwa era ini sudah mengubah cara hidup dan kerja manusia secara fundamental, bahkan tanpa terasa hal ini sudah sama kita nikmati, mulai dari berbagai kemudahan akses digital, kemudahan sistem informasi dan keterbukaan bahkan kenyamanan bertransaksi virtual dalam dunia maya. Seiring berjalan, kebutuhan manusia terhadap teknologi semakin mengarah kepada tujuan bukan lagi

alat bantu, sehingga membuat manusia dominan meladeni teknologi dari yang seharusnya teknologi yang melayani manusia, akhirnya muncul gagasan untuk mereposisi derajat manusia ke tempat semula menuju era baru yang lebih menonjolkan sisi humanisasi teknologi dengan revolusi yang ke 5. Era 5.0 ini konsepnya adalah bagaimana manusia tetap menjadi manusia dengan teknologi. Berbeda dengan era Industri 4.0 atau *Cyber* yang lebih menekankan pada digitalisasi manufaktur dan kemudahan berbagai akses. Konsep ini muncul dan diperkenalkan pertama kali di Jepang tahun 2019 dengan analisa bahwa akan sangat berbahaya jika hanya mengedepankan teknologi, tanpa memikirkan sisi kemanusiaan, stagnan dalam hal kemampuan opresional dan emosional. Suatu hal yang banyak ditakutkan dan telah menjadi perbincangan para ahli sejak tahun 1980, seperti yang disampaikan oleh Foucault dengan sebutan *the death of the subject* yakni dehumanisasi sebagai dampak teknologi (Abdullah, 2015:20). Dasar daripada konsep revolusi industri 4.0 dan 5.0 ini tidaklah jauh berbeda, hanya saja revolusi industri 4.0 itu ditandai dengan berbagai kemudahan manusia mengakses maupun menyebar informasi melalui electronic space, dan revolusi industri 5.0 ditandai dengan teknologi yang menjadi bagian tak terpisahkan dari kehidupan manusia.

Kerja sama manusia dan mesin dalam efisiensi dan efektifitas pekerjaan jadi penanda di era revolusi industri 5.0 ini. Kemajuan era *Society* memungkinkan terjadinya transformasi peradaban dengan sangat cepat, melihat goal oriented-nya adalah membuka dikotomi akses teknologi kepada semua masyarakat dunia atau word community tanpa memandang jenjang sosial. Kedua revolusi ini hampir tidak ada perbedaan, karena sama-sama menunjang kepentingan kehidupan manusia dengan memanfaatkan kecerdasan buatan. Hadirnya era 5.0 lebih diharapkan membuat Masyarakat dapat menghadapi berbagai tantangan dan menyelesaikan permasalahan sosial dengan memanfaatkan berbagai konvergensi teknologi yang tercipta di era Revolusi industri 4.0 seperti Internet of Things (sistem yang bisa bekerja secara otomatis, dan kendali jarak jauh), *internet of people* (IOP),

Internet of All, *Artificial Intelligence*, dan *Big Data*, serta robot untuk meningkatkan kualitas hidupnya.

Era *Society 5.0* juga diartikan sebagai sebuah konsep masyarakat yang inovasinya berpusat pada manusia (*human-centered*) dengan basis teknologi (*technology based*) (kemdikbud 2020). Di era ini selain Perekonomian, kesehatan dan pendidikan aksesnya akan lebih mudah. Meski yang disebut era revolusi industri, perkembangan pesat terjadi tidak hanya di dunia industri saja, tapi perkembangan pesat juga dialami dunia pendidikan, banyak perubahan besar dunia pendidikan diwarnai oleh perkembangan teknologi. Ruang-ruang virtual menjadi pengganti Proses belajar mengajar yang dulunya terjadi di ruang kelas, beragam aplikasi pembelajaran bermunculan yang bisa diakses dimanapun. Sehingga jarak maupun waktu bukan lagi masalah yang berarti dalam proses pembelajaran. Seperti platform Ruang Guru, Kelas Pintar, Google Classroom, Quipper School, Edmodo, Google Suite for Education, Office 365 for Education dan lain-lain.

Tantangan Lembaga Pendidikan Islam di Era 4.0 Menuju Era 5.0

1. Transformasi Sistem Pendidikan

Transformasi atau Perubahan yang terjadi pada sistem pendidikan terutama akibat pesatnya perkembangan teknologi akan mempengaruhi paradigma masyarakat tentang kebutuhan akan pendidikan, Fajri Dwimaya (2019: 881). Dimana teknologi digital merupakan hal yang paling berpengaruh terhadap sistem pendidikan dunia saat ini, Hoyles & Lagrange (2010). Masyarakat lebih jeli dan selektif memilih lembaga yang sesuai dengan yang dibutuhkan dan diinginkan, dengan semakin mudahnya mencari informasi. Akibatnya, hal ini berdampak langsung pada lembaga pendidikan tersebut tak terkecuali lembaga pendidikan Islam, lembaga pendidikan dipaksa berfikir dan mampu untuk menyediakan jasa pendidikan yang berkualitas sesuai dengan espektasi dan harapan masyarakat. Perubahan revolusi industri dari era 4.0 ke 5.0

berpengaruh besar terhadap dunia pendidikan yang tentu tidak dapat kita tolak.

Akhirnya lembaga pendidikan harus siap menghadapi kenyataan baru akibat perubahan tersebut. Tanpa disadari berlahan namun pasti, seperti yang telah terjadi yakni pergeseran proses pembelajaran 2 tahun belakangan ini tepatnya di tahun 2020, saat gempuran Covid melanda negeri kita yang telah ditetapkan oleh WHO menjadi pandemi global, secara jelas memberi gambaran bahwa era *Society* ini nyata didepan mata. Terlihat jelas bagaimana perubahan pola dan gaya belajar masyarakat kita, dimana pelaksanaan pembelajaran telah berpindah, ruang ruang digital yang serba otomatis menjadi pilihan tanpa harus bertatap muka dengan meninggalkan ruang kelas klasikal.

Banyak lembaga yang meniadakan pembelajaran tatap muka, baik itu pesantren dengan memulangkan para santri atau menghentikan aktivitas kunjungan, maupun sekolah dan perguruan tinggi juga melakukan hal yang sama sesuai arahan pemerintah. Memori kolektif kita, sejenak bisa flashback kemasa peralihan dari belajar klasikal komunal hingga belajar mandiri dirumah by teknologi dengan berbagi dialektikanya, Dimana Konsep ideal pembelajaran otomatis tidak dapat dilaksanakan karena berbagai hal, yang terpenting bagi Lembaga Pendidikan Islam adalah bagaimana mempersiapkan diri berdampingan dengan teknologi mempersiapkan pembelajaran yang relevan dengan mereka yang setiap hari hidup, akrab dengan teknologi dan tumbuh bersama dunia digital, mampu menjadi tempat yang melaksanakan revolusi pendidikan untuk menuntut cara-cara baru dalam menguasai ilmu pengetahuan.

2. Merubah Orientasi Pendidikan Menuju Pendidikan Berkarakter

Tantangan Lembaga Pendidikan Islam, akan semakin kompleks seiring perubahan zaman baik internal maupun eksternal, banyak masalah yang harus

segera diselesaikan. Menurut Mustofa Rembangy (2010): faktor internal yang mempengaruhi permasalahan Pendidikan Islam adalah dari segi relasi kekuasaan dan orientasi pendidikan, aspek kurikulum, metodologi pembelajaran, kualitas SDM, pembiayaan, dan milieu pendidikan. Kemudian ada faktor eksternal, yaitu kemiskinan fenomena globalisasi-multikultural, dan kebijakan pemerintah. Orientasi pendidikan harus memperhatikan aspek untuk perubahan perilaku peserta didik, kesadaran, pencerahan dan pemberdayaan atau biasa disebut pendidikan karakter. Pendidikan karakter sejatinya adalah upaya memperbaiki moral (akhlak) dengan lebih banyak melaksanakan proses pengolahan sikap, pendidikan sudah seharusnya di reorientasi tidak hanya berpatokan pada nilai kognitif berupa angka, peserta didik lebih diarahkan untuk mempunyai akhlak yang baik, sopan santun, bertanggung jawab, memiliki rasa empati, jujur, berani serta berkepribadian baik dengan ditunjang oleh pengetahuan kognitif dan psikomotorik yang mumpuni.

3. Meningkatkan Daya Berpikir Peserta Didik.

Disamping itu dalam menghadapi Era *Society* 5.0 perlu ada upaya meningkatkan kualitas SDM yang berkarater adalah, salah satunya melalui pengembangan pembelajaran yang mengarah pada keterampilan berpikir tingkat tinggi atau Higher Order Thinking Skills (HOTS) dalam upaya peningkatan kualitas peserta didik dan kualitas lulusan, dimana saat ini di setiap pembelajaran masih banyak yang menerapkan dalam tahap *lower* dan *medium thinking skill* (Uyun:2021).

Hal ini merupakan program yang dikembangkan oleh Dirjen Guru dan Tenaga Kependidikan yang mengikuti arahan Kemedikbud pada tahun 2018 yang telah terintegrasi Penguatan Pendidikan Karakter. Para guru perlu membekali para peserta didik dengan kecakapan abad 21 atau "*The Four C's*" dan memiliki visi mempersiapkan siswa menuju Era *Society* 5.0.

Kecakapan abad 21 terdiri atas: punya daya *Critical Thinking* dan *problem solver*, tangkas dan mampu beradaptasi, berkolaborasi dengan kepemimpinan, mempunyai inisiatif dan berjiwa entrepreneur, dapat berkomunikasi secara efektif, bisa mengakses serta menganalisis informasi, dan dapat membangun rasa ingin tahu dan imajinasi (Falaq, 2020). Semua Keterampilan tersebut diperlukan oleh peserta didik agar mendapatkan pengalaman dalam proses membangun pengetahuan baru, mampu berfikir kritis, memecahkan masalah, dan kreatif sehingga mampu terampil dalam proses berpikirnya yang konstruktif, menghasilkan ide-ide baru dan masuk akal.

4. Meningkatkan Kualitas dan Kompetensi Pendidik

Salah satu keberhasilan pendidikan bergantung kepada kualitas para pendidik, modernisasi atau revolusi pendidikan akan menjadi sia-sia tanpa didukung dengan kompetensi para pendidiknya. Sebab pendidik/guru adalah ujung tombak jalannya pendidikan. Berdasarkan data UNESCO, bila dibandingkan dengan Negara berkembang yang lain, kualitas para pendidik di Indonesia masih termasuk golongan sangat rendah, dalam Global Education Monitoring Report tahun 2016 menyebutkan bahwa Indonesia menempati peringkat ke-10 dari 14 negara dalam hal pendidikan dan kualitas guru menempati urutan terakhir dari 14 negara berkembang di dunia, selanjutnya menurut laporan World Population Review, di tahun 2021 Indonesia menempati peringkat ke-54 dari 78 negara yang masuk kategori, naik satu tingkat dari tahun sebelumnya ditahun 2020 yakni peringkat ke-55, Indonesia dari acuan laporan tersebut masih kalah unggul dari Negara tetangga di kawasan Asia tenggara, Indonesia harus puas di urutan ke-4, Singapura di peringkat ke-21, Malaysia di peringkat ke-38, dan Thailand di peringkat ke 46.

Namun ada beberapa Negara dikawasan Asia Tenggara yang sistem pendidikannya masih dibawah Indonesia, semisal Filipina ke-55, dan Vietnam ke-66

serta Myanmar ke-77. Dalam laporan tersebut menyebutkan kualitas pendidikan yang masih rendah sekaligus juga menunjukkan seberapa baik kualitas dari seorang pendidik, meski ada beberapa pengaruh dari faktor yang lainnya, namun tidak bisa di pungkiri sikap profesional guru memberi sumbangsih dari ketercapaian cita-cita pendidikan nasional. Profesi Guru merupakan jabatan dengan keahlian khusus, yang tidak dapat dilakukan oleh orang yang tanpa keahlian untuk melaksanakan pekerjaan sebagai guru. Kepandaian seseorang berbicara dibidang tertentu belum serta merta dapat langsung disebut guru, masih diperlukan syarat-syarat khusus apalagi jika mau disebut sebagai guru yang profesional. Sebagai suatu profesi, kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial, dan kompetensi professional mutlak wajib dimiliki seorang guru.

5. Mengintegrasikan Teknologi dalam Pembelajaran

Selanjutnya, Lembaga Pendidikan Islam perlu juga mengintegrasikan pembelajaran dengan bantuan peran teknologi, teknologi bisa menjadi media pembelajaran yang sangat efisien dan efektif untuk menggugah curiosity peserta didik, Media dapat dibedakan menjadi penunjang belajar (learning support) dan media pembelajaran (learning media). Terkait dengan hal tersebut, ada tiga fungsi dedaktik dari teknologi dalam kaitannya dengan pembelajaran menurut Drijvers, Boon, and Van Reeuwijk (2010:2), yaitu: (1) Technology for doing, teknologi sebagai alat pengganti media kertas dan pensil dalam kegiatan pembelajaran. Pembelajaran bukan lagi perihal mencatat dan mendengar penjelasan guru namun lebih kepada dinamisasi dan perpaduan pelajar dan pendidik dalam hal memahami suatu pengetahuan berbantu teknologi. (2) Technology for practicing skills, yakni menciptakan lingkungan belajar dan mengasah berbagai keterampilan yang dikolaborasikan dengan teknologi (3) Technology for developing conceptual understanding, berfungsi

sebagai lingkungan belajar untuk mengembangkan pemahaman konseptual baik melalui pendekatan Multidisplin, Interdisplin maupun Transdisiplin. Pola pembelajaran baru akan muncul, menyenangkan dan kekinian, jika teknologi bisa di integrasikan dengan baik ke dalam pembelajaran.

Amin Abdullah menyebutnya sebagai “*creative imagination*” sebagai bentuk dukungan membangun paradigma integrasi dan interkoneksi keilmuan, yakni mempertemukan berbagai ide, bahkan dari dua konsep kerangka kerja yang berbeda, sehingga tersusun menjadi konfigurasi yang terbaru (Ansori dan Zaenal Abidin, 2014:99). Di Era *Society* 5.0, media pembelajaran berbasis Teknologi dapat mengatasi keterbatasan berbagai pengalaman peserta didik, media dapat mengatasi ruang fisik kelas, media memungkinkan interaksi langsung antara siswa dan lingkungan, dan media mengamati menyampaikan konsep yang benar, konkret dan mendasar, media realistis membangkitkan keinginan dan minat baru, memotivasi media, merangsang pembelajaran, media bersifat konkret. Dan dapat memberikan pengalaman menyeluruh dari yang abstrak.

Kesimpulan

Tantangan dunia pendidikan yang semakin kompleks dengan semakin majunya teknologi harus menjadi perhatian pendidik, stakeholder dan juga pemerintah. Kompetisi di kehidupan masa depan harus dihadapi dengan kompetensi yang serba mumpuni, kompleksitas dan ketidakpastian zaman mengharuskan kita untuk menggunakan dan memanfaatkan semaksimal mungkin teknologi informasi untuk mendapat pengetahuan baru dan mencipta nilai baru dengan tetap berpegang teguh pada dasar nilai Islam, guna membuat hubungan manusia dan benda maupun dunia nyata dengan maya secara efektif dan efisien untuk kehidupan yang lebih baik dan menyelesaikan masalah di tengah masyarakat.

Daftar Pustaka

- Abdulloh, Irwan. (2015). Kontruksi dan Reproduksi Kebudayaan. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Anshori dan Zaenal Abidin. (2014). Format Baru Hubungan Sains Modern Dan Islam (Studi Integrasi Keilmuan Atas Uin Yogyakarta Dan Tiga Uinversitas Islam Swasta Sebagai Upaya Membangun Sains Islam Seutuhnya Tahun 2007-2013) PROFETIKA, Jurnal Studi Islam, Vol. 15, (1) 90-108, DOI: 10.23917/profetika.v15i1.1969
- Azyurmardi Azra (1998), Esei-esei Intelektual Muslim & Pendidikan Islam, cet. I. Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Drijvers, P., Boon, P., & Van Reeuwijk (2010). Algebra and technology. In P. Drijvers (Ed.), Secondary algebra education. Revisiting topics and themes and exploring the unknown (pp. 179-202). Rotterdam, The Netherlands: Sense.
- F Dwiyama, (2019). brand Image: Upaya Memasarkan Pendidikan Bagi Lembaga Yang Kurang Mampu Bersaing Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam (iain-bone.ac.id), DOI : 10.35673/ajmpi.v9i2.424
- Falaq, Y. (2020). Education of Citizenship in Higher Education as A Fortress of Nation Characters in Facing Era *Society* 5.0. Journal of Educational Sciences, 4(4), 802. <https://doi.org/10.31258/jes.4.4.p.802-812>
- Hasbullah (1996), Kapita Seleкта Pendidikan Islam, (Jakarta: PT. Raja Grafindo,.) Cet I, h. 38-39
- Hoyles, C., & Lagrange, J.-B. (Eds.). (2010). Mathematics education and technology Rethinking the Terrain. New York, NY/Berlin, Germany: Springer
- <http://ditpsd.kemdikbud.go.id/artikel/detail/menyiapkan-pendidik-profesional-di-era-Society-50>
- <https://indonesiabaik.id/infografis/8-platform-pembelajaran-jarak-jauh-solusi-social-distancing>

- Omar Muhammad Al Toumy Al Syaebani (1979), *Fisafat Pendidikan*, Jakarta: Bulan Bintang.
- Panduardi F, & Haq, E, S. (2016). Wireless smart home system menggunakan raspberry pi. *Jurnal teknologi informasi dan terapan*, 3(1) 320-325
- Priono dan Marnis. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: ZIFATAMA PUBLISHER
- Sumarno, S. (2019). Pembelajaran Kompetensi Abad 21 Menghadapi Era *Society* 5.0. Penguatan Pendidikan & Kebudayaan Untuk Menyongsong *Society* 5.0, 272–287. Retrieved from <http://ojs.semdikjar.fkip.unpkediri.ac.id/index.php/SEMDIKJAR/article/view/28>
- Tim Penyusun, (2008). *Kamus Bahasa Indonesia*, Jakarta: Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional
- Uyun, S. N., & Ali, M. (2021). Pengaruh Model Active Learning dan Kecerdasan Majemuk Logis-Matematis Terhadap Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Pada Pembelajaran Abad 21. *Educatio*, 16(1), 9-23.

Profil Penulis



Ahmad Ulin Niam, M.Pd.I.

Lahir di Malang 30 Maret 1986, penulis menamatkan pendidikan strata 1 di Sekolah Tinggi Agama Islam Darussalam, sekarang IAIDA Banyuwangi tahun 2010 dan menjadi santri di pesantren Darussalam Blokagung selama penulis melaksanakan studi. Selepas sarjana, penulis melanjutkan studi pasca sarjana di UNSURI Surabaya dan lulus di tahun 2012. selanjutnya Kegiatan penulis banyak dihabiskan untuk mengajar di MA Darul Hikmah Malang dan menjadi dewan asatidz Madrasah Diniyah Darul Hikmah serta menjadi kepala sekolah di SMK Darul Hikmah hingga 2014. Kemudian penulis menjadi pengajar di MA Subulussalam OKU Timur 2015-2017 dan ditahun yang sama penulis diterima menjadi Dosen di salah satu perguruan tinggi di Sumatera Selatan yaitu Universitas Nurul Huda OKU Timur hingga sekarang, saat ini penulis adalah dosen tetap di Fakultas Agama Islam Program Studi Pendidikan Guru Madrasah Ibtidaiyah, kesempatan untuk melanjutkan pendidikan strata 3 Program Studi Peradaban Islam di UIN Raden Fatah Palembang penulis dapatkan melalui Program Beasiswa 5000 Doktor yang diselenggarakan oleh Diktis Kemenag tahun 2017.

Email Penulis: niam@unha.ac.id

STRATEGI PENGELOLAAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI ERA 4.0 MENUJU ERA 5.0

Rianti, M.Pd.

STITNU AL-MAHSUNI

Waktu terus berjalan, kata-kata ini sering kali kita dengar baik dari guru, ataupun para remaja dan bahkan sering juga kita baca di novel-novel ataupun cerita rakyat. Kata kata ini bukan hanya sekedar kata hiasan melainkan kata yang benar dan real adanya. Jam selalu berbutar, siang dan malam selalu bergantian hingga tak terasa kita sudah berada di era 4.0 dan bahkan akan menuju era 5.0

Di era 4.0 ini zaman serba canggih, apapun yang ingin kita cari sudah ada di genggam tangan kita, mau makanan, minuman, dan bahkan kebutuhan primer dan sekunderpun sudah bisa kita cari cukup dengan mengklik hp di tangan kita, kemudian kita duduk manis di rumah untuk menunggu pesanan datang.

Dengan canggihnya teknologi sekarang ini, banyak perubahan yang terjadi, yang dulunya kita hanya bisa mendengar suara teman dan kerabat dari jarak jauh, sekarang sudah bisa saling pandang dan bahkan melihat aktifitas saudara dan kerabat kita dari jarak yang jauh.

Selain itu, yang dulunya kita hanya bisa mengakses ilmu pengetahuan dari buku dan bertemu guru untuk belajar, sekarang ilmu pengetahuan sudah bisa di akses melalui genggam tangan sehari-hari kita, yaitu internet dan hp.

Canggihnya teknologi sekarang ini membuat anak-anak dan para pelajar sangat mudah untuk mengakses ilmu pengetahuan dan bahkan banyak para ilmuwan dan guru-guru menawarkan pembelajaran jarak jauh tanpa harus keluar rumah. Banyak aplikasi yang ditawarkan sebagai media pembelajaran, sehingga lembaga pendidikan sudah tidak menjadi satu-satunya tempat untuk menimba ilmu melainkan menjadi salah satu tempat untuk menempuh pendidikan.

Pada bab ini penulis akan membahas materi tentang strategi pengelolaan lembaga pendidikan islam di era 4.0 menuju era 5.0 dengan tujuan agar lembaga pendidikan bisa dikembangkan dan semakin maju terutama lembaga pendidikan islam, agar nilai-nilai keislaman tetap eksis di dunia pendidikan.

Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam di Era 4.0

1. Pengertian

Pendidikan islam merupakan bimbingan atau arahan dari tenaga pendidik baik itu guru, dosen, ustaz/ustazah kepada peserta didik agar selalu menanamkan nilai-nilai keislaman dalam kepribadiannya, baik yang bersifat jasmani ataupun rohani. Berikut beberapa pendapat para ahli pendidikan Islam dalam mendefinisikan istilah Pendidikan Islam;

M. Yusuf Al Qardawi; pendidikan Islam adalah pendidikan manusia seutuhnya, akal dan hatinya, rohani dan jasmaninya, akhlak dan ketrampilannya. Karenanya pendidikan Islam menyiapkan manusia untuk hidup baik dalam keadaan damai maupun perang dan menyiapkannya untuk menghadapi masyarakat dengan segala kebaikan dan kejahatannya serta manis dan pahitnya. (Yusuf Al Qardhawi, 1980)

Azyumardi Azra; Pendidikan Islam merupakan salah satu aspek saja dari ajaran Islam secara keseluruhan. Karenanya, tujuan pendidikan Islam tidak terlepas dari tujuan hidup manusia dalam Islam, yaitu untuk

menciptakan pribadi-pribadi hamba Allah yang selalu bertaqwa kepada-Nya dan dapat mencapai kehidupan berbahagia di dunia dan akhirat. (Azyumardi Azra, 2000)

Muhammad Athiyah Al Abrasyi; “Pendidikan Islam (*Al Tarbiyah Al Islamiyah*) adalah usaha untuk menyiapkan manusia agar hidup dengan sempurna dan bahagia, mencintai tanah air, sempurna budi pekertinya, teratur pikirannya, halus perasaannya, mahir dalam pekerjaan, manis tutur katanya baik lisan maupun tulisan.

Zakiyah Daradjat; Pendidikan Islam merupakan proses pembentukan kepribadian manusia sebagai muslim. (Zakiyah Daradjat, 2000)

Hasan Langgulung; Pendidikan Islam merupakan suatu proses penyiapan generasi muda untuk mengisi peranan, memindahkan pengetahuan dan nilai-nilai Islam yang diselaraskan dengan fungsi manusia untuk beramal di dunia dan memetik hasilnya di akhirat. (Hasan Langgulung, 1980)

Dari beberapa pendapat para ahli di atas tentang pendidikan islam dapat disimpulkan bahwa pendidikan islam adalah proses bimbingan jasmani dan rohani kepada generasi muda agar selalu menanamkan nilai-nilai keislaman dalam sifat, prilaku dan tuturkatanya agar memperoleh kehidupan yang bahagia, aman, damai, dan tentram di dunia dan akhirat.

2. Pendidikan Islam di Era 4.0

Pendidikan islam di dunia sekarang ini akan tenggelam jika tidak mengikuti perkembangan zaman yang sekarang, zaman sekarang ini pendidikan tidak hanya di dapatkan pada lembaga pendidikan formal saja, akan tetapi sudah bermunculan pendidikan-pendidikan melalui genggam tangan sebagian besar manusia di dunia ini.

Internet sudah ada di mana-mana, bahkan banyak yang menawarkan internet gratis hanya dengan membeli secangkir kopi di warung tongkrongan, anak-anak muda sudah bisa mengakses internet dengan bebas di mana-mana, bahkan anak-anak yang masih di bawah umurpun sudah bisa mengakses internet tanpa ada pembatasan yang real.

Jika lembaga pendidikan islam tidak bergerak, maka nilai-nilai keislaman itu perlahan-lahan akan tenggelam seiring dengan perkembangan zaman yang sekarang ini. Pengelolaan lembaga pendidikan islam harus disusun sedemikian rupa dan harus diperhatikan sebaik mungkin. agar nilai-nilai keislaman itu tidak tenggelam begitu saja,

Dalam pengelolaan lembaga pendidikan islam sekarang ini, yang di sebut dengan zaman 4.0 karena sudah berbasis pada internet, di kutip dalam jurnal yang ditulis oleh Adun Apriyanto yang berjudul pendidikan islam dalam era revolusi industri 4.0 menyatakan bahwa pendidikan Islam di era 4.0 meliputi:

- a. Perbaikan aturan-aturan yang berlaku,
- b. Pendidikan berorientasi kebutuhan masa depan,
- c. Peninjauan dan perbaikan Kurikulum,
- d. Peningkatan Mutu Manajemen Madrasah,
- e. Peningkatan Kapasitas dan Kapabilitas Kepemimpinan Madrasah,
- f. Peningkatan Kompetensi guru,
- g. Keterlibatan Masyarakat dalam mengembangkan Madrasah,
- h. Digitalisasi Pelayanan akademik, administrasi dan pembelajaran. (Adun Priyanto, 2020)

Dari uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa pendidikan islam di era 4.0 sangat bergantung pada teknologi internet, seakan-akan internet adalah kebutuhan pokok bagi sebagian orang, ada yang

menganggap bahwa dunia akan terasa hampa tanpa adanya internet, untuk itu pada lembaga pendidikan islam harus melakukan perbaikan aturan-aturan yang berlaku, pendidikan yang berorientasi pada kebutuhan masa depan, melakukan peninjauan dan perbaikan kurikulum, meningkatkan mutu manajemen madrasah, meningkatkan kapasitas dan kapabilitas kepemimpinan madrasah, meningkatkan Kompetensi guru, dan melibatkan masyarakat dalam mengembangkan madrasah/pendidikan islam. agar lembaga pendidikan islam menjadi lebih baik dan lebih berkualitas.

Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam di Era 4.0 Menuju Era 5.0

Seperti yang sudah ditulis sebelumnya bahwa lembaga pendidikan islam adalah tempat proses bimbingan jasmani dan rohani kepada generasi muda agar selalu menanamkan nilai-nilai keislaman dalam sifat, prilaku dan tuturkatanya agar memperoleh kehidupan yang bahagia, aman, damai, dan tentram di dunia dan akhirat. Lembaga pendidikan islam di zaman sekang ini harus lebih aktif dan guru-gurupun harus lebih kreatif dalam memnfaatkan teknologi yang ada, sebab jika tidak kreatif dan aktif, maka kita akan tertinggal oleh perkembangan zaman.

Perdana menteri jepang Shinzo Abe menyebut zaman sekarang ini sebagai *Society* 5.0 atau revolusi industri 5.0, *Society* 5.0 di rumuskan pada bulan Maret 2017 di pameran CeBIT, Hannover, Jerman untuk menangani segala permasalahan yang terjadi di Jepang dan baru diresmikan pada 21 Januari 2019. Saat itu Jepang sedang mengalami sebuah tantangan berkurangnya populasi yang membuat penduduk/pekerja usia produktif berkurang, sehingga Jepang berusaha memperbaiki kondisi tersebut dengan menerapkan *Society* 5.0.

Definisi dari Era *Society* 5.0 merupakan lebih kepada masyarakat yang berpusat pada manusia yang bisa menyeimbangkan kemajuan ekonomi dengan

penyelesaian masalah sosial melalui sistem yang sangat mengintegrasikan ruang maya dan ruang fisik.

Dikutip dalam laman (Komunikasi Prakris, 2021) menyebutkan bahwa Tujuan *Society 5.0* adalah untuk menciptakan masyarakat di mana tantangan sosial diselesaikan dengan memasukkan inovasi revolusi industri keempat (misalnya *Internet of Things/IoT*, *Big Data*, *Artificial Intelligence* (AI) atau Kecerdasan Artifisial, dan ekonomi berbagi) ke dalam industri dan kehidupan sosial.

Di tengah perkembangan zaman yang terus berubah-ubah ini maka pendidikan agama Islam harus mampu bersaing. Pada laman <https://newmalangpos.id/pendidikan-agama-islam-dan-Society-5-0> menyebutkan Ada beberapa masalah yang ada dalam pendidikan agama Islam, yaitu. Pertama, sumber daya manusia kurang memadai. Kedua, banyak guru yang sudah usia lanjut. Ketiga, sarana-prasarana tidak lengkap. Keempat, metodologi pengajaran agama Islam berjalan secara konvensional-tradisional.

Selain empat masalah yang telah diuraikan di atas, ada tiga faktor yang menyebabkan pendidikan agama Islam kerap mendapatkan kritik tajam. Pertama, perkembangan IPTEK tidak diiringi perkembangan pendidikan agama Islam. Bisa dikatakan lambatnya respon pendidikan agama Islam terhadap IPTEK. Kedua, adanya pengelompokan ilmu, antara ilmu agama dan ilmu umum. Ketiga, adanya perbedaan pandangan antar pemangku kebijakan pendidikan.

Dari paparan di atas dapat di simpulkan bahwa perkembangan pendidikan agama islam di era *Society 5.0* haruslah selalu mengikuti perkembangan zaman, salah satunya adalah perkembangan IPTEK yang dapat menunjang proses pendidikan agama islam tersebut baik dalam berbagai bidang, termasuk pendidikan.

Ada tiga hal yang harus dimanfaatkan pendidik di era *Society 5.0*. diantaranya *Internet of things* pada dunia Pendidikan (*IoT*), *Virtual/Augmented reality* dalam dunia pendidikan, Pemanfaatan *Artificial Intelligence* (AI) dalam

dunia pendidikan untuk mengetahui serta mengidentifikasi kebutuhan pembelajaran yang dibutuhkan oleh pelajar.

Dalam hal ini, penulis mencoba untuk memaparkan empat konsep yang dilakukan dalam mengelola lembaga pendidikan islam yaitu; hendaknya menerapkan konsep *ta'dib*, *tarbiyah*, *ta'lim*, dan *tadris* yang disajikan dalam ajaran Islam (al-quran dan al hadis), untuk diterapkan pada peserta didik supaya dapat menyeimbangkan dirinya dengan perkembangan zaman.

1. Konsep Ta'dib (Adab)

Al-Attas berpendapat bahwa konsep ta'dib adalah konsep yang harus diaplikasikan dalam pendidikan secara komprehensif, tentu hal ini akan memberikan pengaruh besar terhadap peserta didik. Sederhananya konsep ta'dib yaitu usaha untuk menciptakan situasi dan kondisi yang membawa siswa atau peserta didik terdorong dan tergerak jiwanya serta hatinya untuk berperilaku dan bertindak tanpa meninggalkan adab atau sopan santun yang sesuai dengan syari'at Islam. Dengan menerapkan konsep ta'dib dalam pendidikan islam maka lembaga pendidikan islam tersebut telah mendorong peserta didik untuk meningkatkan adab dan sopan santun. Apabila konsep ta'dib ini diterapkan di era 5.0 maka akan membangkitkan dan menggerakkan jiwa peserta didik untuk tetap menerapkan nilai-nilai ajaran islam di zaman sekarang ini.

2. Konsep Tarbiyah

Adapun kata tarbiyah merupakan bentukan dari asalnya rabba bermakna tumbuh dan berkembang. Konsep ini menunjukkan konsep pendidikan adanya proses perkembangan baik dari sisi kognitif, afektif, maupun psikomotorik ditambah dua aspek pendidikan jasmani dan rohani. Konsep tarbiyah ini bersandarkan pada firman Allah pada QS. al-Isra' [17]: 24. (Afifuddin Harisah, 2018: 24). Bisa dikatakan jika hasil dari konsep tarbiyah akan mencakup keseluruhan dari aspek dan komponen-komponen pendidikan.

Sehingga dari konsep ini akan menciptakan pendidikan yang di dalamnya terdapat sebuah aktivitas bimbingan baik jasad, akal hingga jiwa, peserta didik dapat dewasa dan mandiri hidup di tengah masyarakat. Dan tentunya akan memenuhi ruang kosong pada konsep sebelumnya (ta'dib), atas pengembangan peserta didik yang cenderung fokus pada pendidikan adab.

3. Konsep Ta'lim

Menurut Rasyid Riḍa (1273 H: 262), ta'lim adalah proses pentransferan ilmu pengetahuan pada jiwa individu tanpa adanya batasan dan ketentuan tertentu. Pendapat ini berdasar pada ayat QS. al-Baqarah: 31 dan 151. Ayat yang menerangkan terkait kegiatan pendidikan Allah kepada Adam dan Rasulullah SAW kepada umatnya terhdap sesuatu yang tidak diketahui oleh mereka. Rasulullah men-ta'lim secara luar-dalam atau jiwa dan raga, sehingga seseorang mampu memahami kitab dan hikmah juga pengetahuan yang belum diketahui. (Al-Rasyidin, 2008: 111).

Konsep ta'lim ini adalah konsep yang paling sederhana yang dilakukan oleh pendidik kepada peserta didiknya untuk mentransfer ilmu pengetahuan yang salah satunya dapat dilakukan dengan proses belajar mengajar baik di lembaga pendidikan islam maupun di majlis ta'lim.

4. Konsep Tadris

Konsep pendidikan yang keempat yaitu tadris, kata ini merupakan perubahan bentuk dari akarnya darasa ke darrasa hingga tadris yang bermakna pengajaran. Perbedaannya terletak pada keaktifan dan kemandirian peserta didik, sebab dalam konsep tadris akan menghasilkan bekas (baqaa al-atsar) dari apa yang telah dipelajari. Maka jika pelajaran telah melekat pada dirinya, pemahaman akan ia temukan dalam pengamalan-pengamalan. Secara sederhana konsep tadris titik tekannya pada diri peserta didik.

Konsep tadrīs lebih menekankan kepada kemampuan peserta didik untuk memahami pelajaran yang di ajarkan kepadanya untuk bisa dikembangkan sendiri sesuai dengan pemahamannya. Dalam lembaga pendidikan islam konsep tadrīs ini sering dilakukan kepada peserta didik sebagai salah satu cara untuk meningkatkan potensi maupun pemahaman peserta didik.

Kesimpulan

Dari beberapa uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa strategi yang harus di lakukan dalam lembaga pendidikan islam di era 4.0 menuju era 5.0 yaitu: pertama Meningkatkan kemampuan dan skill sumberdaya manusia (guru atau pendidik) agar bisa memanfaatkan teknologi yang ada serta memegang teguh prinsip-prinsip atau nilai-nilai keislaman. kedua Melengkapi sarana dan prasarana yang mendukung proses pembelajaran peserta didik. Ketiga Menerapkan kurikulum yang ber-konsep ta'dib, tarbiyah, ta'lim, dan tadrīs.

Daftar Pustaka

- Adun Priyanto, Jurnal Pendidikan Agama Islam Vol. 6 No. 2 Januari-Juni 2020.
<https://media.neliti.com/media/publications/321388-pendidikan-islam-dalam-era-revolusi-indu-00def8eb.pdf>
- Azyumardi Azra, Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru, (Jakarta: PT. Logos Wacana Ilmu, 2000), cet.ke-2,
- Hasan Langgulung, Beberapa Pemikiran tentang Pendidikan Islam (Bandung: Al Ma'arif, 1980),
<http://ditpsd.kemdikbud.go.id/artikel/detail/menyiapkan-pendidik-profesional-di-era-Society-50>
<http://ditpsd.kemdikbud.go.id/artikel/detail/menyiapkan-pendidik-profesional-di-era-Society-50>
<https://newmalangpos.id/pendidikan-agama-islam-dan-Society-5-0>
<https://newmalangpos.id/pendidikan-agama-islam-dan-Society-5-0>
<https://www.afederasi.com/kolom/empat-konsep-pendidikan-di-era-Society-5-0/>
<https://www.afederasi.com/kolom/empat-konsep-pendidikan-di-era-Society-5-0/>
<https://www.komunikasipraktis.com/2021/09/pengertian-era-Society-50-pasca.html>
- Yusuf Al Qardhawi, Pendidikan Islam dan Madrasah Hasan Al-Banna, terj. Prof. H. Bustami A. Ghani dan Drs. Zainal Arifin Ahmad, (Jakarta: Bulan Bintang, 1980)
- Zakiyah Daradjat, Ilmu Pendidikan Islam, (Jakarta: Bumi Aksara, 2000), cet. ke-4,

Profil Penulis



Rianti, M.Pd.

Lahir di Pancor Kopong pada tanggal 07 Desember 1992. Telah menyelesaikan study S1 Pendidikan Bahasa Arab di IAIN Mataram pada tahun 2015. Dan menyelesaikan study S2 Manajemen Pendidikan Islam di UIN Mataram pada tahun 2019. Setelah menyelesaikan study S2, dari tahun 2019 aktif mengajar sebagai dosen di STITNU Al-Mahsuni Lombok Timur. Selain aktif menjadi dosen di STITNU Al-Mahsuni, juga mengabdikan sebagai tenaga pendidik/guru di SMKS Islam Sirajul Huda Paok Dandak.

Email Penulis: riantipoot93@gmail.com

- 1 KONSEP DASAR MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
Saifuddin
- 2 FUNGSI MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
Sa'ronih Amin
- 3 TANGGUNG JAWAB DAN TUGAS MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
Febriyanti
- 4 MANAJEMEN KELUARGA
Jamaludin
- 5 MANAJEMEN PENDIDIKAN MASYARAKAT
Jalwis
- 6 MANAJEMEN TAMAN PENDIDIKAN AL-QUR'AN
Indah Wahyu Ningsih
- 7 MANAJEMEN MASJID
Zaenuri
- 8 MANAJEMEN BERBASIS PONDOK PESANTREN
M. Anshari
- 9 MANAJEMEN PAUD BERBASIS ISLAM
Anwar Rifai
- 10 MANAJEMEN SEKOLAH DASAR
Sri Enggar Kencana Dewi
- 11 MANAJEMEN MADRASAH/SEKOLAH MENENGAH
Ahmad Yani
- 12 MANAJEMEN PERGURUAN TINGGI ISLAM
Nurlaila
- 13 KEPEMIMPINAN DI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM
Sunardi
- 14 TANTANGAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI ERA 4.0 MENUJU ERA 5.0
Ahmad Ulin Niam
- 15 STRATEGI PENGELOLAAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI ERA 4.0 MENUJU
ERA 5.0
Rianti

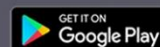
Editor :

Muhammad Imanuddin

Untuk akses **Buku Digital**,
Scan **QR CODE**



Media Sains Indonesia
Melong Asih Regency B.40, Cijerah
Kota Bandung - Jawa Barat
Email : penerbit@medsan.co.id
Website : www.medsan.co.id



ISBN 978-623-195-126-7 (PDF)



9 786231 951267