

STRATEGI PENGEMBANGAN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM YANG UNGGUL

Abdul Kholiq

Staf Yayasan Muslim Peduli Nusantara Jakarta

Email: abdulkholiq@gmail.com

Abstract

The influence of this technological age can educate people to have a responsive mindset and competitiveness mindset, like to work hard, want to learn to improve their skills and work performance. From this global age, we live in an open world, a world without limits. Global life is a challenge as well as opening up new opportunities for economic development and for high-quality Indonesian human resources to obtain employment opportunities abroad. This is where the challenges as well as opportunities for improving the quality of Indonesian education both to meet quality human resources for needs in their own country and abroad.

In general, there are several things that need to be the substance of the management of the development of Islamic educational institutions, namely curriculum management and learning, personnel management, student management, school / madrasah administration management, facilities and infrastructure management, financial or financial management, and community participation management. while in this case the author only focuses on outlining the development of leadership, HR development. In order to be able to answer the challenges of changes that occur in Islamic educational institutions, development management must be carried out continuously. In the study of this journal focused on aspects of the development of Islamic education management. Islamic education management referred to here is through the activities of POAC (Planning, Organizing, Actuating, and Controlling) and provides an overview of strategic development steps, in this case the authors limit the strategy of leadership development, human resources and community support with the literature review methodology whose sources are taken from other books and literature.

All of these models in their development are influenced by leadership management, improvement of quality, capacity, commitment and integrity of human resources and community participation. Through the strategy of developing an integrated educational institution it is hoped that it will spur improvement in the quality and competitiveness of educational institutions both locally, regionally and nationally.

Keyword : leadership, human resources and community support

Abstrak

Pengaruh jaman penuh teknologi ini dapat mendidik masyarakat untuk memiliki pola pikir responsif dan pola pikir daya saing, suka kerja keras, mau belajar untuk meningkatkan ketrampilan dan prestasi kerja. Dari jaman global ini, kita hidup di dalam dunia yang terbuka, dunia yang tanpa batas. Kehidupan global merupakan tantangan sekaligus membuka peluang-peluang baru bagi pembangunan ekonomi dan bagi SDM Indonesia yang berkualitas tinggi untuk memperoleh kesempatan kerja di luar negeri. Disinilah tantangan sekaligus peluang bagi peningkatan mutu pendidikan Indonesia baik untuk memenuhi SDM yang berkualitas bagi kebutuhan di negeri sendiri maupun manca negara.

Secara umum ada beberapa hal perlu menjadi substansi manajemen pengembangan lembaga pendidikan islam, yaitu manajemen kurikulum dan pembelajaran, manajemen personalia, manajemen peserta didik, manajemen administrasi sekolah/madrasah, manajemen sarana dan prasarana, manajemen keuangan atau pembiayaan, serta manajemen partisipasi masyarakat. adapun dalam hal ini penulis hanya berfokus menguraikan pengembangan Kepemimpinan, pengembangan SDM. Agar dapat menjawab tantangan perubahan yang terjadi dalam lembaga pendidikan islam, manajemen pengembangan harus dilakukan secara terus menerus. Dalam Kajian jurnal ini difokuskan pada aspek pengembangan manajemen pendidikan islam. Manajemen pendidikan islam yang dimaksud di sini adalah melalui kegiatan POAC (*Planning, Organizing, Actuating, and Controlling*) dan memberikan gambaran langkah pengembangan yang bersifat strategis, dalam hal ini penulis membatasi strategi pengembangan kepemimpinan, SDM dan dukungan masyarakat dengan metodologi kajian pustaka yang sumbernya diambil dari buku dan literatur lainnya.

Semua model tersebut dalam pengembangannya dipengaruhi oleh manajemen kepemimpinan, peningkatan kualitas, kapasitas, komitmen dan integritas SDM dan partisipasi masyarakat. Melalui strategi pengembangan lembaga pendidikan integratif tersebut diharapkan akan memacu peningkatan mutu dan daya saing lembaga pendidikan baik secara lokal, regional maupun nasional.

Kata Kunci : kepemimpinan, SDM dan dukungan masyarakat

PENDAHULUAN

Globalisasi merupakan keniscayaan bagi semua bangsa, termasuk Indonesia. Bangsa Indonesia juga sudah merasakan bagaimana manis dan pahitnya terbawa arus globalisasi. Globalisasi akan membawa perubahan yang mencakup semua aspek kehidupan termasuk bidang teknologi, bidang sosial dan bidang pendidikan. Kemajuan di bidang teknologi informasi dan komunikasi itu sudah terealisasi adanya transaksi bisnis cukup dengan komputer dan *Hand Phone*. Jasa perbankan sekarang sudah di saku dan genggam tangan. Rentang jarak antar benua sudah bukan lagi hambatan bagii manusia untuk komunikasi melalu berbagai jejaring sosial. Perkembangan teknologi diharapkan menjadi sebuah media pendidikan yang menjadi hiburan dan hiburan menjadi pendidikan. Dengan adanya hiburan menjadi pendidikan, proses pendidikan akan semakin menarik dan menghasilkan lulusan yang semakin berkualitas dalam menghadapi era globalisasi.

1

¹ Era Glogal abad 21 ini sungguh memiliki banyak tantangan yang harus siap dan sigap dilakukan oleh segenap umat manusia untuk bisa berbenah diri dalam peningkatan SDM (Sumber Daya Manusia) didalamnya, termasuk pula ada upaya meningkatkan kualitas dan kuantitas ekonomi.

Abdul Aziz Wahab dalam bukunya mengungkapkan bahwa bagi Indonesia globalisasi ini tidak hanya memiliki lingkup domestik akan tetapi juga lingkup global. Dari segi dimensi domestik globalisasi ini memberi peluang positif terutama untuk mengadopsi dan menerapkan inovasi yang datang dari luar untuk meningkatkan peluang kesempatan kerja bagi masyarakat, agar masyarakat akan lebih sejahtera.²

Pengaruh globalisasi ini dapat mendidik masyarakat untuk memiliki pola pikir responsif dan pola pikir daya saing, suka kerja keras, mau belajar untuk meningkatkan ketrampilan dan prestasi kerja. Dari jaman global ini, kita hidup di dalam dunia yang terbuka, dunia yang tanpa batas. Perdagangan bebas serta semakin meningkatnya kerja sama antar negara memerlukan manusia-manusia yang berkualitas tinggi. Kehidupan global merupakan tantangan sekaligus membuka peluang-peluang baru bagi pembangunan ekonomi dan bagi SDM Indonesia yang berkualitas tinggi untuk memperoleh kesempatan kerja di luar negeri. Disinilah tantangan sekaligus peluang bagi peningkatan mutu pendidikan Indonesia baik untuk memenuhi SDM yang berkualitas bagi kebutuhan di negeri sendiri maupun manca negara.³

Undang-Undang Dasar 1945 yang secara historis disebut sebagai *Indonesian Declaration of Independence*, dalam pembukaannya secara jelas mengungkapkan alasan didirikannya negara untuk mempertahankan bangsa dan tanah air, meningkatkan kesejahteraan rakyat, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut serta dalam mewujudkan perdamaian dunia yang abadi dan berkeadilan.⁴

Konsep pencerdasan kehidupan bangsa berlaku untuk semua komponen bangsa. Oleh karena itu UUD 1945 pada pasal 31 ayat (1) menyebutkan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan, dan ayat (3) menegaskan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional yang meningkatkan *keimanan* dan *ketakwaan* serta *akhlak* mulia.⁵

Sebagai lembaga pendidikan islam yang sudah lama berkembang di Indonesia, madrasah selain telah berhasil membina dan mengembangkan kehidupan beragama di Indonesia, juga ikut berperan dalam menanamkan rasa kebangsaan ke dalam jiwa rakyat Indonesia. Disamping itu madrasah juga sangat berperan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa.

Namun demikian, performa madrasah sampai pada saat ini masih sangat rendah. Beberapa permasalahan telah berhasil diidentifikasi menjadi penyebabnya, baik pada tingkat pengelolaan maupun kebijakan. Masalah kurikulum madrasah yang masih belum fokus dan proses pendidikan yang belum mendukung pada visi dan misi madrasah, merupakan contoh issu di tingkat pengelolaan, sedangkan kebijakan pengembangan madrasah yang masih bersifat “setengah-setengah” serta

Perkembangan yang cepat di bidang teknologi, diikuti dengan pertumbuhan ekonomi yang tidak kalah cepatnya akan berdampak pada aspek kultural dan nilai-nilai suatu bangsa. M. Hidayat Ginanjar, “Tantangan dan Peluang Lembaga Pendidikan Islam di Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)”, *Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam*, IV (Juli 2015), h. 1012

² Abdul Aziz Wahab, *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan; Telaah terhadap organisasi dan pengelolaan organisasi pendidikan* (Bandung: Alfabeta 2008), h. 72.

³ Ibid, h. 74

⁴ Kementerian Agama, *Desain Pengembangan Madrasah*, (Jakarta: Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, 2005), hal. 1

⁵ *Undang-Undang Dasar 1945*, Pasal 31, Ayat 1 dan 3

belum adanya “cetak biru” pengembangan madrasah merupakan contoh isu di tingkat kebijakan.⁶

Kondisi madrasah secara umum juga cukup memprihatinkan, sebagian besar memiliki banyak kekurangan baik struktur organisasi, tenaga guru, buku-buku, sarana dan prasarana maupun fasilitas penunjang lainnya. Kekurangan tenaga guru tidak hanya dari segi kuantitas, tetapi kualitas pun masih belum memadai. Hal ini akan berakibat pada rendahnya kualitas output upaya pengembangan madrasah sehingga madrasah tidak kalah bersaing dengan sekolah-sekolah lain dan dapat menghasilkan output pendidikan yang bermutu dan berkualitas.⁷

Upaya peningkatan kualitas pendidikan bukan merupakan masalah yang sederhana, tetapi memerlukan penanganan yang multidimensi dengan melibatkan berbagai pihak yang terlibat. Dalam konteks ini, kualitas pendidikan bukan hanya terpusat pada pencapaian target kurikulum semata, akan tetapi menyangkut semua aspek yang secara langsung maupun tidak, turut menunjang terciptanya manusia-manusia seutuhnya.

Peran serta masyarakat menjadi isu penting dalam Undang-Undang Sisdiknas No. 20 tahun 2003, sebuah kebijakan yang melibatkan masyarakat dalam program pendidikan serta lahirnya sebuah tawaran manajemen berbasis sekolah (SBM) yang memberi otonomi relatif luas kepada sekolah dan masyarakat. Pada Bab III pasal 8 dinyatakan bahwa “masyarakat berhak untuk berperan serta dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan dan evaluasi program pendidikan”. Ini menandakan bahwa eksistensi dan partisipasi masyarakat semakin diakui dan dibutuhkan dalam pembangunan dan pengembangan pendidikan khususnya pendidikan Islam.

⁶ Kementerian Agama, *Desain Pengembangan Madrasah*, loc.cit. h. 1-2

⁷ Pada masa sekarang banyak madrasah yang menamakan dirinya sebagai lembaga pendidikan Islam unggulan. Namun tidak jelas kriteria dan standar yang diberlakukan pada masing-masing madrasah. Untuk mengatasi problem ini, maka sangat diperlukan standarisasi yang ditetapkan oleh pemerintah atau institusi yang memiliki kewenangan untuk memberikan penilaian terhadap performansi madrasah sebagai suatu lembaga pendidikan Islam. Hal ini sangat urgen sekali untuk dibahas dalam tulisan ini, karena kualitas layak tidaknya predikat unggulan bagi suatu madrasah akan mempengaruhi mutu dan kualitas pendidikan Islam dibanding dengan pendidikan atau institusi pendidikan pada umumnya. Mutu madrasah hendaknya dapat sejajar dan lebih unggul dari pendidikan umum unggulan lainnya.

pada saat keadaan yang sama, langkah-langkah awal pemerintah untuk mendukung adanya madrasah unggulan dan meningkatkan mutu dan kualitas madrasah, pemerintah dibawah naungan Departemen Agama melahirkan kebijakan-kebijakan dengan melahirkan *madrasah model*. Inspirasi adanya madrasah model berawal adanya lulusan-lulusan madrasah dan kualitas pendidikan di madrasah masih rendah dibandingkan dengan pendidikan umum lainnya. Oleh sebab itu kebijakan tersebut terealisasi sehingga dari segi manajemen, administrasi, personal dan lulusannya dapat mengembangkan dirinya melalui bantuan fasilitas, beasiswa pendidikan lanjutan bagi guru-guru dan lain-lain.

Madrasah yang mengatasnamakan dirinya sebagai sekolah unggulan dan madrasah model harus diakui oleh pemerintah dan masyarakat, bukan oleh madrasah/sekolah itu sendiri. Karena keunggulan berarti memiliki nilai yang lebih dibanding dengan sekolah/madrasah yang lain dan tentunya nilai itu tidak hanya dapat dilihat dari aspek fisik, melainkan juga aspek-aspek lain yang sangat menentukan. Misalnya proses pembelajarannya ataupun output yang dihasilkan. Begitupun juga sekolah yang mendapat predikat madrasah model dari pemerintah harus mampu menunjukkan dirinya sebagai sekolah yang layak dan pantas untuk dicontoh oleh sekolah atau madrasah lainnya. Bila dicermati, dari kebijakan ini, bahwa harus ada implementasi baik madrasah unggulan dan madrasah model untuk melibatkan teknologi pendidikan, salah satunya teknologi pembelajaran. Sekolah dan guru sebagai pelaku utama dalam penerapan madrasah unggulan dan madrasah model dituntut inovatif dan kreatif untuk menggunakan perangkat teknologi, sehingga mendukung kualitas pembelajaran.

Dalam Kajian jurnal ini difokuskan pada aspek pengembangan manajemen pendidikan islam. Manajemen pendidikan islam yang dimaksud di sini adalah melalui kegiatan POAC (*Planning, Organizing, Actuating, and Controlling*) dan memberikan gambaran langkah pengembangan yang bersifat strategis, dalam hal ini penulis membatasi strategi pengembangan kepemimpinan, SDM dan dukungan masyarakat.

PEMBAHASAN

Manajemen pendidikan islam adalah proses pemanfaatan dari semua sumber daya yang dimiliki (umat Islam, lembaga pendidikan atau lainnya), baik berupa perangkat keras maupun perangkat lunak. Pemanfaatan tersebut dilakukan melalui kerja sama dengan orang lain secara efektif, efisien dan produktif untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan, baik di dunia maupun dimakhirat.⁸

Agar dapat menjawab tantangan perubahan yang terjadi dalam lembaga pendidikan islam, manajemen pengembangan harus dilakukan secara terus menerus. Manajemen pengembangan lembaga pendidikan islam dilaksanakan melalui POAC(*Planing, Organizing, Actuating, and Controlling*). Penejelasan mengenai masing-masing kegiatan manajemen tersebut akan diuraikan pada bagian berikut ini:

a. Perencanaan (*planning*)

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

Dalam perencanaan terlebih yang harus diperhatikan adalah apa yang harus dilakukan dan siapa yang akan melakukannya. Jadi perencanaan disini berarti memilih sekumpulan kegiatan dan pemutusan selanjutnya apa yang harus dilakukan, kapan, bagaimana, dan oleh siapa.

Perencanaan yang baik dapat dicapai dengan mempertimbangkan kondisi diwaktu yang akan datang dalam mana perencanaan dan kegiatan yang akan diputuskan akan dilaksanakan, serta periode sekarang pada saat rencana di buat. Perencanaan merupakan aspek penting dari pada manajemen.

⁸ Dalam implementasinya manajemen pendidikan islam sudah dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW dalam kehidupannya dengan para sahabatnya. Nabi Muhammad SAW mengelola (*manage*) serta mempertahankan (*mantain*) kerja sama dengan sahabatnya dalam waktu yang lama. Salah satu kebiasaan Nabi adalah memberikan *reward* atas kreatifitas serta prestasi yang ditunjukkan sahabatnya. Ada empat pilar etika manajemen yang ada dalam islam, seperti yang dicontohkan Nabi Muhammad SAW.yaitu : *Pertama*,ketauhidan yang berarti memandang segala aset dari transaksi bisnis yang terjadi di dunia adalah milik Allah SWT., manusia hanya mendapat amanah untuk mengelolanya. *Kedua*, keadilan, artinya segala keputusan menyangkut transaksi dan interaksi dengan orang lain didasarkan pada kesepakatan kerja yang dilandasi oleh *akad saling setuju* dengan sistem *profitt and lost sharing*. *Ketiga*, kehendak bebas, artinya manajemen islam mempersilahkan manusia untuk menumpahkan segala kreatifitas dalam melakukan transaksi dan interaksi sosial sepanjang memenuhi asas hukum yang baik dan benar. *Keempat*, pertanggung jawaban, artinya semua keputusan seorang pimpinan harus dipertanggungjawabkan oleh yang bersangkutan. KH.U.Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*,(Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014), h.49-50

Keperluan merencanakan ini terletak pada kenyataan bahwa manusia dapat mengubah masa depan menurut kehendaknya.

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

Adapun kegunaan perencanaan adalah sebagai berikut:

- 1) Karena perencanaan meliputi usaha untuk menetapkan tujuan atau memformulasikan tujuan yang dipilih untuk dicapai, maka perencanaan haruslah bisa membedakan point pertama yang akan dilaksanakan terlebih dahulu
- 2) dengan adanya perencanaan maka memungkinkan kita mengetahui tujuan-tujuan yang kan kita capai
- 3) dapat memudahkan kegiatan untuk mengidentifikasi hambatan-hambatan yang akan mungkin timbul dalam usaha mencapai tujuan.

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

- 1) Perencanaan harus bersifat komprehensif
- 2) Perencanaan pendidikan harus bersifat integral
- 3) Perencanaan pendidikan harus memperhatikan aspek-aspek kualitatif
- 4) Perencanaan pendidikan harus merupakan rencana jangka panjang dan kontinyu
- 5) Perencanaan pendidikan harus didasarkan pada efisiensi
- 6) Perencanaan pendidikan harus memperhitungkan semua sumber-sumber yang ada atau yang dapat diadakan
- 7) Perencanaan pendidikan harus dibantu oleh organisasi administrasi yang efisien dan data yang dapat diandalkan.

Bertolak dari hal tersebut, bahwa tujuan atau orientasi ke arah sasaran merupakan landasan untuk membedakan antara *planning* dengan spekulasi yang sekedar dibuat secara serampangan. Sebagai suatu ciri utama dari langkah tindakan eksekutif pada semua tingkat organisasi, *planning* merupakan suatu proses intelektual yang menyangut berbagai tingkat jalan pemikiran yang kreatif dan pemanfaatan secara imajinatifatas dari variabel-variael yang ada. *Planning* memungkinkan pada administrator untuk meramalkan secara jitu kemungkin anakibat yang timbul dari berbagai kekuatan, sehingga ia bisa mempengaruhi dan sedikit banyak mengontrol arah terjadinya perubahan yang dikehendaki.

Dalam proses perencanaan terhadap program pendidikan yang akan dilaksanakan, khususnya dalam lembaga pendidikan Islam, maka prinsip perencanaan harus mencerminkan terhadap nilai-nilai islami yang bersumberkan pada al-Qur'an dan al-Hadits. Dalam hal perencanaan ini al-Qur'an mengajarkan kepada manusia.

وَأَفْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya : *Dan berbuatlah kebajikan supaya kamu mendapatkan keberuntungan (Al-Hajj : 77)*

Selain ayat tersebut, terdapat pula ayat yang menganjurkan kepada para manajer atau pemimpin untuk menentukan sikap dalam proses perencanaan pendidikan. yaitu dalam al-Qur'an surat an-Nahl ayat 90:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَاءِ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ يَعِظُكُمْ لَعَلَّكُمْ تَذَكَّرُونَ

Artinya : *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu berlaku adil dan berbuat kebajikan atau kebaikan, memberi kepada kaum kerabat dan Allah melarang perbuatan yang keji, mungkar dan permusuhan. Dia memberi pelajaran kepadamu agar kamu dapat mengambil pelajaran (Qs. An90)*

Ayat tersebut merupakan suatu hal yang sangat prinsipil yang tidak boleh ditawar dalam proses perencanaan pendidikan, agar tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai dengan sempurna. Disamping itu pula, intisari ayat tersebut merupakan suatu “pembeda” antara manajemen secara umum dengan manajemen dalam perspektif Islam yang sarat dengan nilai.

b. Pengorganisasian (*organizing*)

Kegiatan administratif manajemen tidak berakhir setelah perencanaan tersusun. Kegiatan selanjutnya adalah melaksanakan perencanaan itu secara operasional. Salah satu kegiatan administratif manajemen dalam pelaksanaan suatu rencana disebut organisasi atau pengorganisasian.

Organisasi adalah sistem kerja sama sekelompok orang untuk mencapai tujuan bersama. Langkah pertama dalam pengorganisasian diwujudkan melalui perencanaan dengan menetapkan bidang-bidang atau fungsi-fungsi yang termasuk ruang lingkup kegiatan yang akan diselenggarakan oleh suatu kelompok kerjasama tertentu. Keseluruhan pembidangan itu sebagai suatu kesatuan merupakan total sistem yang bergerak ke arah satu tujuan. Dengan demikian, setiap pembidangan kerja dapat ditempatkan sebagai sub sistem yang mengemban sejumlah tugas yang sejenis sebagai bagian dari keseluruhan kegiatan yang diemban oleh kelompok-kelompok kerjasama tersebut.

Pembagian atau pembidangan kerja itu harus disusun dalam suatu struktur yang kompak dengan hubungan kerja yang jelas agar yang satu akan mampu melengkapi yang lain dalam rangka mencapai tujuan. Struktur organisasi disebut “segi formal” dalam pengorganisasian karena merupakan kerangka yang terdiri dari satuan-satuan kerja atau fungsi-fungsi yang memiliki wewenang dan tanggung jawab yang bersifat hierarki/bertingkat. Diantara satuan-satuan kerja itu ditetapkan pula hubungan kerja formal dalam menyelenggarakan kerjasama satu dengan yang lain, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Disamping segi formal itu, suatu struktur organisasi mengandung kemungkinan diwujudkannya “hubungan informal” yang dapat meningkatkan efisiensi pencapaian tujuan. Segi informal ini diwujudkan dalam bentuk hubungan kerja yang mungkin

dikembangkan karena hubungan pribadi antar personal yang memikul beban kerja dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing.

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

Wujud dari pelaksanaan *organizing* ini adalah tampaknya kesatuan yang utuh, kekompakan, kesetiakawanan dan terciptanya mekanisme yang sehat, sehingga kegiatan lancar, stabil dan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses *organizing* yang menekankan pentingnya tercipta kesatuan dalam segala tindakan, dalam hal ini al-Qur'an telah menyebutkan betapa pentingnya tindakan kesatuan yang utuh, murni dan bulat dalam suatu organisasi. Firman Allah dalam surat Ali Imran: 103,

“Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, Maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu Karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu Telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk.”

Selanjutnya al-Qur'an memberikan petunjuk agar dalam suatu wadah, tempat, persaudaraan, ikatan, organisasi, kelompok, janganlah timbul pertentangan, perselisihan, perscekcokan yang mengakibatkan hancurnya kesatuan, runtuhnya mekanisme kepemimpinan yang telah dibina. Firman Allah:

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ وَاصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ
Artinya : *Dan taatilah Allah dan RasulNya, janganlah kamu berbantahbantahan yang menyebabkan kamu menjadi gentar, hilang kekuatanmu, dan bersabarlah, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar (Al-Anfal : 46)*⁹

c. Penggerakan (actuating)

Fungsi *actuating* merupakan bagian dari proses kelompok atau organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Adapun istilah yang dapat dikelompokkan ke dalam fungsi ini adalah *directing commanding, leading dan coordinating*.

Karena tindakan *actuating* sebagaimana tersebut di atas, maka proses ini juga memberikan *motivating*, untuk memberikan penggerakan dan kesadaran terhadap dasar dari pada pekerjaan yang mereka lakukan, yaitu menuju tujuan yang telah ditetapkan, disertai dengan memberi motivasi-motivasi baru, bimbingan atau pengarahan, sehingga mereka bisa menyadari dan timbul kemauan untuk bekerja dengan tekun dan baik.

⁹ Dalam tafsirnya M. Quraish Shihab menjelaskan; Taatilah Allah dengan menepati segala perintah dan larangan-Nya. Tinggalkanlah perselisihan dan pertikaian yang membuat kalian bercerai berai dan lemah. Bersabarlah dalam menghadapi segala kesulitan dan rintangan dalam peperangan. Sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar dengan memberi dukungan, peneguhan dan bela yang baik. . M.Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah* (Jakarta:Lentera Hati, 2002).

Bimbingan berarti memelihara, menjaga dan memajukan organisasi melalui setiap personal, baik secara struktural maupun fungsional, agar setiap kegiatannya tidak terlepas dari usaha mencapai tujuan. Dalam realitasnya, kegiatan bimbingan dapat berbentuk sebagai berikut :

- 1) Memberikan dan menjelaskan perintah
- 2) Memberikan petunjuk melaksanakan kegiatan
- 3) Memberikan kesempatan meningkatkan penge-tahuan, keterampilan / kecakapan dan keahlian agar lebih efektif dalam melaksanakan berbagai kegiatan organisasi
- 4) Memberikan kesempatan ikut serta menyumbangkan tenaga dan fikiran untuk memajukan organisasi berdasarkan inisiatif dan kreativitas masing-masing
- 5) Memberikan koreksi agar setiap personal melakukan tugas-tugasnya secara efisien.

Al-Qur'an dalam hal ini telah memberikan pedoman dasar terhadap proses pembimbingan, pengarahan ataupun memberikan peringatan dalam bentuk *actuating* ini. Allah berfirman :

قَيِّمًا لِّيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّنْ لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا

Artinya: *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, (QS. al-Kahfi: 2)*

Actuating juga berarti mengelola lingkungan organisasi yang melibatkan lingkungan dan orang lain, tentunya dengan tata cara yang baik pula. Maka firman Allah mengatakan:

وَمَا كَانَ رَبُّكَ لِيُهْلِكَ الْقُرَىٰ بِظُلْمٍ وَأَهْلِهَا مُصْلِحُونَ

Artinya: *“Dan Tuhanmu sekali-kali tidak akan membinasakan negerinegeri secara zalim, sedang penduduknya orang-orang yang berbuat kebaikan.” (Qs. Hud: 117)*¹⁰

Faktor membimbing dan memberikan peringatan sebagai hal penunjang demi suksesnya rencana, sebab jika hal itu diabaikan akan memberikan pengaruh yang kurang baik terhadap kelangsungan suatu roda organisasi dan lain-lainnya.

Proses *actuating* adalah memberikan perintah, petunjuk, pedoman dan nasehat serta keterampilan dalam berkomunikasi. *Actuating* merupakan inti dari manajemen yang menggerakkan untuk mencapai hasil. Sedangkan inti dari *actuating* adalah *leading*, harus menentukan prinsip-prinsip efisiensi, komunikasi yang baik dan prinsip menjawab pertanyaan.

d. Evaluasi/Controlling

Evaluasi dalam konteks manajemen adalah proses untuk memastikan bahwa aktivitas yang dilaksanakan benar sesuai apa tidak dengan perencanaan sebelumnya. Evaluasi dalam manajemen pendidikan Islam ini

¹⁰ Bukan merupakan suatu ketentuan dan keadilan Allah di alam ini, untuk menganiaya penduduk suatu negeri dengan membinasakan mereka, padahal mereka berpegang teguh pada kebenaran dan melaksanakan segala kebaikan secara konsisten serta mengerjakan segala yang membawa kemaslahatan bagi diri mereka dan orang lain.

mempunyai dua batasan pertama; evaluasi tersebut merupakan proses/kegiatan untuk menentukan kemajuan pendidikan dibandingkan dengan tujuan yang telah ditentukan, kedua; evaluasi yang dimaksud adalah usaha untuk memperoleh informasi berupa umpan balik (feed back) dari kegiatan yang telah dilakukan.

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

Controlling itu penting sebab merupakan jembatan terakhir dalam rantai fungsional kegiatan-kegiatan manajemen. Pengendalian merupakan salah satu cara para manajer untuk mengetahui apakah tujuan-tujuan organisasi itu tercapai atau tidak dan mengapa terpai atau tidak tercapai. Selain itu controlling adalah sebagai konsep pengendalian, pemantau efektifitas dari perencanaan, pengorganisasian, dan kepemimpinan serta pengambilan perbaikan pada saat dibutuhkan.

Adapun ayat al-Qur'an yang berkaitan dengan evaluasi/controlling sebagai berikut:

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ كِرَامًا كَاتِبِينَ يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ

“ *padahal sesungguhnya bagi kamu ada malaikat yang mengawasi pekerjaanmu (10) yang mulia disisi Allah dan yang mencatat pekerjaan itu (11) mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan*” (12) (Al-Qur'an 82:10-12).

Agar kegiatan pengawasan dapat berjalan dengan baik, maka kemendiknas mengemukakan beberapa poin penting mengenai pelaksanaan kegiatan pengawasan, yaitu:

- 1) Pengawasan bersifat membimbing dan membantu mengatasi kesulitan dan bukan mencari kesalahan.
- 2) Bantuan dan bimbingan diberikan secara tidak langsung. Artinya diupayakan agar yang bersangkutan merasa mampu mengatasi sendiri masalahnya.
- 3) Balikan atau saran seharusnya segera diberikan dengan tujuan agar yang bersangkutan segera memahami.
- 4) Pengawasan dilakukan secara periodik, artinya tidak menunggu sampai terjadi hambatan.
- 5) Pengawasan dilaksanakan dalam suasana kemitraan.¹¹

Secara umum ada beberapa hal perlu menjadi substansi manajemen pengembangan lembaga pendidikan islam, yaitu manajemen kurikulum dan pembelajaran, manajemen personalia, manajemen peserta didik, manajemen administrasi sekolah/madrasah, manajemen sarana dan prasarana, manajemen keuangan atau pembiayaan, serta manajemen partisipasi masyarakat. adapun dalam hal ini penulis hanya berfokus menguraikan pengembangan Kepemimpinan, pengembangan SDM dan partisipasi masyarakat lebih lanjut dijabarkan sebagai berikut:

¹¹ H. Baharudin dan H. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam*, Op.cit. h. 171

1. Strategi Pengembangan Kepemimpinan

Banyak ditemui definisi mengenai apa itu kepemimpinan, salah satunya Kepemimpinan dapat dartikan sebagai kemampuan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah dalam tujuan bersama.¹²

Kepemimpinan dapat pula diidentikan dengan pengaruh. Kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh pengikut. Setiap orang mempengaruhi seseorang, kita masing-masing mempengaruhi dan dipengaruhi orang lain. Itu berarti bahwa kita semua memimpin dalam beberapa bidang sementara dalam bidang lainnya kita dipimpin. Kekuasaan untuk membantu para pemimpin maju adalah komunikasi, pengakuan dan pengaruh.¹³

Pengembangan kepemimpinan adalah usaha untuk meningkatkan kemampuan kepemimpinan ketingkat yang lebih tinggi. Inti dari kepemimpinan adalah pengaruh, yaitu kemampuan untuk mendapatkan pengikut. Kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar orang lain mau mengikuti dengan rela dan sadar, inilah yang perlu dikembangkan mulai dari tingkat awal sampai ketingkat yang paling tinggi.¹⁴

Seperti yang dikatakan oleh John Maxwell, "The only way that I can keep leading is to keep growing. The the day I stop growing, somebody else takes the leadership baton. That is way it always it." Satu-satunya cara agar saya tetap menjadi pemimpin adalah saya harus senantiasa bertumbuh. Ketika saya berhenti bertumbuh, orang lain akan mengambil alih kepemimpinan tersebut.

Joe Reynolds (seorang president Leadership Dynamic, Inc., sebuah perusahaan konsultan/ pelatihan yang bermarkas di Houston, Texas) mengungkapkan terkait tentang pengembangan kepemimpinan yaitu kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang positif, selalu berusaha untuk mewujudkan visi pribadi akan hasil terbaik dengan bekerja sama saling menguntungkan dengan orang lain. Kepemimpinan yang positif mencakup:

- a. Tindakan individu-individu yang produktif dan bertanggung jawab oleh pemimpin maupun pengikutnya.
- b. Kontribusi untuk diri sendiri, masyarakat, organisasi, Negara, dan seluruh umat manusia.
- c. Pemimpin dan pengikut melakukan apa yang mereka ingin lakukan disamping menjadi apa yang mereka cita-citakan.
- d. Resiko dan pengorbanan.¹⁵

Menurut Joe Reynold ada tujuh karakteristik umum yang dimiliki oleh para pemimpin yang baik. Tujuh karakteristik ini adalah integritas, kasih sayang, pemahaman, keberanian, komitmen, keyakinan, dan komunikasi. Sifat-sifat itu meresap keseluruh budaya pemimpin, atau organisasi. Berikut hal-hal yang harus diperhatikan dalam pengembangan kepemimpinan berkaitan dengan tujuh karakteristik yang telah dijelaskan, yakni:¹⁶

- a. **Integritas:**

¹² Hadari Nawawi & Martin Hadari, *Kepemimpinan yang Efektif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press: 2006), hal. 9.

¹³ <http://ruko-tarbiyah.blogspot.com/2011/05/mengembangkan-kepemimpinan-didalam.html> di unduh pada tanggal 29 April 2020 pukul 20.00 WIB.

¹⁴ <http://pelangimakalah.blogspot.com/2014/06/makalah-pengembangan-kepemimpinan-di.html> di unduh pada tanggal 29 April 2020 pukul 20.00 WIB.

¹⁵ Reynold Joy, *Kepemimpinan Gari, loc.cip*, hlm.15.

¹⁶ *Ibid*, hal. 34-35

Integritas adalah perjuangan yang gigih untuk mencari apa yang benar, bukannya siapa yang benar. Memiliki integritas berarti bersedia menerima tanggungjawab, dan dengan rela memberikan pertanggung-jawaban atas tanggungjawab yang diterimanya tersebut. Integritas adalah menanggalkan semua topeng yang kita pakai untuk menyembunyikan atau menyangkal ketidaksempurnaan kita.

b. **Kasih Sayang:**

Kasih sayang merupakan hasil dari keseimbangan yang produktif dan bertanggungjawab antara individualisme dan kerjasama tim. Pemimpin memanfaatkan kekuatan diri sendiri dan menyelaraskannya dengan kekuatan orang lain untuk meraih tujuan bersama. Dengan demikian pemimpin mengembangkan keselarasan produktif untuk kepentingan bersama.

c. **Pemahaman:**

Pemahaman adalah kekuatan persepsi yang arif sehingga membuat seseorang mampu menggunakan informasi secara efektif. Pemahaman mencakup pengertian akan masa lalu, kesadaran akan masa sekarang, dan visi tentang masa depan. Pemahaman merupakan kemampuan untuk mengerti dan menggunakan variable-variable yang selalu berubah, kompleks, dan tidak jelas dengan cara sesederhana dan seproduktif mungkin. Jadi pemimpin mampu mengintegrasikan masa sekarang dengan masa yang akan datang, kemudian memproyeksikannya untuk membentuk masa yang akan datang.

d. **Keberanian:**

Karakteristik yang keempat dari kepemimpinan adalah keberanian, yaitu keberanian untuk menindaklanjuti keyakinan-keyakinanmu dengan keteguhan untuk menghadapi tantangan yang terus-menerus; keberanian untuk berkorban dan mengambil risiko serta tidak mementingkan diri sendiri; keberanian untuk memberi, menikmati, dan untuk hidup. Keberanian adalah mengatasi kesulitan dengan gigih dan gembira; dan ini terlihat pada orang-orang yang bergerak kearah sukses, bukannya lari dari kegagalan.

e. **Komitmen:**

Seseorang yang memiliki komitmen itu lebih kuat dibandingkan banyak orang yang hanya memiliki minat. Tingkat komitmen merupakan kunci yang sangat menentukan. Komitmen terhadap sebuah visi bukanlah mawar tanpa duri, mawarnya adalah pertumbuhan, kontribusi, dan imbalan, sedangkan durinya adalah pengorbanan. Komitmen berarti bahwa apa yang terbaik pada hari ini diharapkan lagi untuk hari esok. Jadi Pemimpin menciptakan komitmen pada diri orang lain dengan persetujuan, bukan paksaan.

f. **Keyakinan:**

Keyakinan merupakan ketergantungan yang kuat pada nilai-nilai, kepercayaan, dan kompetensi diri sendiri maupun orang lain. Keyakinan dapat terus dipelihara dengan menggunakan kekuatan dan keahlian yang kita miliki untuk mengembangkan diri sendiri dan orang lain sehingga sedikit lebih maju setiap hari-melangkah selangkah lagi meskipun ragu-ragu, kemudian maju satu langkah lagi. Jadi Pemimpin yang baik mengerti bahwa keyakinan yang diperlihatkan dengan tindakan dapat memberi inspirasi.

g. **Komunikasi:**

Keyakinan membentuk pandangan yang kuat, dan kemampuan berkomunikasi seorang pemimpin terkait dengan pandangan-pandangannya. Seorang pemimpin yang baik memimpin dengan memberikan contoh, dan mendukung tingkah lakunya dengan persuasi verbal. Agar efektif, bahasa sang pemimpin harus dipercayai ditanggapi. Dengan demikian pemimpin itu harus terhormat dan terpercaya.

Kemudian ada beberapa hal yang harus diperhatikan dan dilakukan dalam mengembangkan kepemimpinan di dalam diri pemimpin :

a. **Menentukan Prioritas**

Yakni mendahulukan kepentingan orang lain dari pada dirinya pribadi, dengan mempertimbangkan banyaknya kemaslahatan yang banyak yang ada didalamnya. Menentukan dan mendahulukan sesuatu hal yang lebih penting dan bersifat urgen bagi kepentingan bersama.

b. **Membina Integritas Individu**

Sebagaimana dijelaskan diatas, membina dan menumbuhkan integritas yang ada dalam diri, dengan bersikap tegas dan penuh tanggung jawab yang diaplikasikan dalam tingkah laku/ tindakan yang berdasarkan kesesuaian dengan hati nurani dengan penuh keyakinan dan wibawa.

c. **Menciptakan Perubahan Positif**

Yang harus diperhatikan juga dalam pengembangan kepemimpinan adalah bagaimana caranya seorang pemimpin dapat menciptakan perubahan yang positif, menjadikan suasana kondusif yang menghasilkan perubahan yang lebih baik dan penuh dengan atmosfir optimis dalam melangkah dan menatap masa depan.

d. **Mengatasi Pemecahan Masalah**

Seorang pemimpin juga harus peka dan tanggap terhadap masalah yang ada, dan dituntut untuk dapat memecahkan masalah tersebut. Oleh karenanya seorang pemimpin harus memiliki *skill*/ ketrampilan dalam problem solving atau dalam mengambil keputusan untuk memecahkan/ mengambil jalan keluar terhadap suatu masalah yang ada.

e. **Memupuk Sikap Positif**

Selain tanggap terhadap masalah yang ada, seorang pemimpin juga dituntut untuk dapat memupuk dan membangun sikap positif yang dimulai dari dalam diri pemimpin itu sendiri dan dari sanalah maka akan timbul aura positif yang akan membawa disekitar/sekelilingnya terbawa menjadi positif pula. Yang akan menciptakan suasana yang penuh dengan semangat yang luar biasa, dan hubungan yang sangat baik antara pemimpin dengan bawahannya.

f. **Mengembangkan Manusia**

Mengembangkan manusia yang dimaksud disini adalah mengembangkan potensi yang ada dalam diri dan sumber daya manusia agar mengerahkan segala kemampuan yang dimiliki.

g. **Memperluas Wawasan**

Memperluas wawasan ini merupakan salah satu faktor yang terpenting dalam mengembangkan kepemimpinan, dengan wawasan inilah yang menjadikan seorang pemimpin memiliki kewibawaan dan kharismatik yang tinggi. Dan upaya meningkatkan intelegensi seorang pemimpin tersebut.

h. **Membina Disiplin Pribadi**

Membina disiplin ini juga merupakan faktor yang paling penting dalam mewujudkan kepemimpinan yang baik dan teratur. Dengan disiplin ini maka suatu organisasi atau lembaga kepemimpinan akan terorganisir dengan baik dan teratur. Dan itu dimulai dari dalam diri seorang pemimpin terlebih dahulu. Yang kemudian akan mempengaruhi suasana disekitarnya.

i. **Melaksanakan Pengembangan Staf.**

Salah satu upaya pengembangan kepemimpinan juga yakni melaksanakan pengembangan staf, yaitu mengelola sumber daya manusia yang tidak hanya ditinjau dari segi kuantitas akan tetapi juga dari segi kualitas yang memadai. Dari kualitas maka akan tercipta suatu kerja sama yang terjalin dengan baik.¹⁷

Selanjutnya al-Qur'an memberikan petunjuk agar dalam suatu wadah, tempat, persaudaraan, ikatan, organisasi, kelompok, janganlah timbul pertentangan, perselisihan, perscekokan yang mengakibatkan hancurnya kesatuan, runtuhnya mekanisme kepemimpinan yang telah dibina. Firman Allah:

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

Artinya : *Dan taatilah Allah dan RasulNya, janganlah kamu berbantahbantahan yang menyebabkan kamu menjadi gentar, hilang kekuatanmu, dan bersabarlah, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar (Al-Anfal : 46)*

Dalam tafsirnya M. Quraish Shihab menjelaskan; Taatilah Allah dengan menepati segala perintah dan larangan-Nya. Tinggalkanlah perselisihan dan pertikaian yang membuat kalian tercerai berai dan lemah. Bersabarlah dalam menghadapi segala kesulitan dan rintangan dalam peperangan. Sesungguhnya Allah bersama orang-orang yang sabar dengan memberi dukungan, peneguhan dan belaan yang baik.¹⁸

2. Strategi Pengembangan SDM

Sumber daya manusia yang berkualitas perlu dipersiapkan matang-matang untuk mendapatkan pendidikan yang berkualitas. Ciri-ciri SDM yang berkualitas tersebut adalah (a) memiliki kemampuan dalam menguasai keahlian dalam suatu bidang yang berkaitan dengan iptek, (b) mampu bekerja secara profesional dengan orientasi mutu dan keunggulan, dan (c) dapat menghasilkan karya-karya unggul yang mampu bersaing secara global sebagai hasil dari keahlian dan profesionalitasnya.¹⁹

Dilengkapi oleh Tilaar dalam Suyanto & Abbas yang memberikan empat ciri utama agar seorang guru terkelompok ke dalam guru yang profesional. Masing-masing adalah : (1) memiliki kepribadian yang matang dan berkembang (*mature and developing personality*), (2) mempunyai keterampilan membangkitkan minat peserta didik, (3) memiliki penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi yang kuat, dan (4) sikap profesionalnya berkembang secara berkesinambungan.

¹⁷ Hand Out 13, (Drs. Nur Hamidi), *Mengembangkan, lo.cip*, hlm. 2.

¹⁸ M.Quraish Shihab, *Tafsir al-Mishbah* (Jakarta:Lentera Hati, 2002).

¹⁹ Suyanto & Abbas, M. S.. *Wajah dan Dinamika Pendidikan Anak Bangsa*. (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa. 2001), h.45

Upaya profesional (*professional efforts*) adalah upaya seorang guru untuk mentransformasikan kemampuan profesional yang dimilikinya ke dalam tindakan mendidik dan mengajar secara nyata. Hal ini menyangkut upaya guru untuk dapat membelajarkan siswa secara tuntas, benar, dan berhasil. Untuk itu guru harus menguasai keahliannya, baik dalam disiplin ilmu pengetahuan maupun metodologi mengajarnya.²⁰

Selanjutnya untuk mewujudkan upaya-upaya profesional, terdapat sembilan tuntutan karakteristik citra guru yang diidealkan, antara lain:

- a. Memiliki semangat juang yang tinggi disertai kualitas keimanan dan ketakwaan yang mantap.
- b. Mampu mewujudkan dirinya dalam keterkaitan dan padanan dengan tuntutan lingkungan dan perkembangan iptek.
- c. Mampu belajar dan bekerja sama dengan profesi lain.
- d. Memiliki etos kerja yang kuat.
- e. Memiliki kejelasan dan kepastian pengembangan jenjang karir.
- f. Berjiwa profesional tinggi.
- g. Memiliki kesejahteraan lahir dan batin, material, dan nonmaterial.
- h. Memiliki wawasan masa depan, dan
- i. Mampu melaksanakan fungsi dan perannya secara terpadu.²¹

Meningkatkan kualitas pendidikan di Indonesia, bukan hanya menjadi tanggung jawab pemerintah, tetapi juga merupakan tanggung jawab semua lapisan masyarakat. Hal ini berlaku juga dengan pengembangan SDM yaitu guru yang memegang peranan utama dalam penyelenggaraan pembelajaran di sekolah.

Menurut Wibowo penyelenggaraan pendidikan yang komprehensif mempengaruhi adanya perluasan tugas-tugas guru di sekolah, antara lain:

- a. Guru sebagai pelatih, guru harus mengembangkan cara-cara pembelajarannya sendiri sesuai dengan kondisi masing-masing. Guru hanya memberikan prinsip-prinsip dasarnya saja dan tidak memberikan satu cara yang mutlak.
- b. Guru sebagai konselor, guru harus mampu menciptakan satu situasi interaksi belajar mengajar, yang mana siswa melakukan perilaku pembelajaran dalam suasana psikologis yang kondusif dan tidak ada jarak yang kaku dengan guru. Selain itu guru diharapkan mampu memahami kondisi setiap siswa dan membantunya ke arah perkembangan optimal.
- c. Guru sebagai manajer pembelajaran, guru memiliki kemandirian dan otonomi seluas-luasnya dalam mengelola keseluruhan kegiatan belajar-mengajar dengan adanya dinamika sumber-sumber penunjang pembelajaran.
- d. Guru sebagai partisipan, guru tidak hanya berperilaku mengajar akan tetapi juga berperilaku belajar dari interaksinya dengan siswa. Hal ini mengandung makna guru bukanlah satu-satunya sumber belajar bagi anak, tetapi lebih sebagai fasilitator pembelajaran siswa.
- e. Guru sebagai pemimpin, diharapkan guru mampu menjadi seorang yang mampu menggerakkan orang lain untuk mewujudkan perilaku menuju tujuan bersama. Sebagai pembelajar, guru harus secara terus-menerus

²⁰ Ibid,

²¹ ibid

belajar dalam rangka menyegarkan kompetensinya serta meningkatkan profesionalismenya.

- f. Guru sebagai pengarang, guru harus selalu kreatif dan inovatif menghasilkan berbagai karya yang akan digunakan untuk melaksanakan tugas-tugas profesionalnya. Dalam menghadapi tantangan perkembangan pada abad 21, kreativitas dan kemandirian guru sangat diperlukan agar mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan yang ada.²²

Sumber daya manusia (guru) yang selama ini dipandang sebagai suatu kendala dalam mencapai pendidikan berkualitas perlu segera ditangani, dengan beberapa alternatif usaha baik oleh pemerintah maupun dukungan dari masyarakat disamping motivasi internal dari para guru. Langkah-langkah riil yang dapat ditempuh antara lain:

- a. Pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam pendidikan

Persaingan era global telah dipenuhi segala macam teknologi canggih. Hampir semua bidang memanfaatkan hal itu untuk mendapatkan hasil maksimal. Bidang pendidikan perlu memanfaatkan bidang teknologi secara maksimal. SDM yang cakap dan terampil akan mendukung tercapainya program ini. Program komputerisasi, media-media audiovisual dapat dimanfaatkan sebagai sarana pembelajaran efektif untuk memacu kreativitas siswa. Saat ini guru-guru dilibatkan dalam pelatihan komputer untuk menggali potensi ICT dalam pendidikan.²³

- b. Memberikan peluang bagi guru untuk melanjutkan studi

Akibat lanjut dari buruknya mutu SDM adalah rendahnya daya saing dalam percaturan global. Untuk itu usaha yang dilakukan adalah memberikan kesempatan dan peluang kepada guru-guru dalam merengkuh pendidikan setinggi-tingginya. Depdiknas perlu mendukung dari segi biaya dan fasilitas bagi guru yang belum siap dari segi penguasaan bahasa Inggris.

- c. Realisasi peningkatan kesejahteraan guru

Berdasarkan UU Guru dan Dosen tahun 2004, telah diatur berbagai tunjangan-tunjangan akademik demi meningkatkan kesejahteraan kehidupan guru. Realisasi peraturan pemerintah tersebut perlu diseimbangkan dengan kinerja dan profesionalisme guru. Sehingga masing-masing dapat memberikan kontribusi secara berkesinambungan²⁴

3. Strategi pengembangan Partisipasi Masyarakat

Pada dasarnya, partisipasi masyarakat telah terjadi di sekolah dalam praktik penyelenggaraan musyawarah maupun pembentukan institusi lokal dalam pengembangan pendidikan. Cara untuk penyaluran partisipasi dapat diciptakan dengan berbagai variasi cara sesuai dengan kondisi masing-masing wilayah atau tempat komunitas masyarakat dan lembaga pendidikan itu berada. Kondisi ini

²² Wibowo, *Tugas Guru dan Reformasi Pendidikan*, 2001, <http://www.suaramerdeka.com/harian/0107/16/kha2.htm> diunduh pada tanggal 28 April 2020

²³ Budi Astuti, *Pengembangan Sdm Menuju Pendidikan Berkualitas*, Makalah Seminar Nasional Pengembangan Ilmu Pendidikan, FIP UNY Pada hari Sabtu Tanggal 12 Mei 2007, h. 7 di unduh pada tanggal 29 April 2020 pukul 20.00 WIB.

²⁴ Ibid,

menuntut kesiapan para pemegang kebijakan dan manajer pendidikan untuk mendistribusi peran dan kekuasaannya agar bisa menampung sumbangan partisipasi masyarakat. Sebaliknya dari pihak masyarakat juga harus belajar untuk kemudian bisa memiliki kemauan dan kemampuan berpartisipasi dalam pengembangan pendidikan.

Sebagaimana diketahui bahwa partisipasi masyarakat dalam pendidikan dapat terwujud dalam berbagai pendekatan dan bentuk, sesuai dengan kondisi sosio-kultural masyarakat itu sendiri. Bentuk partisipasi masyarakat tersebut berupa pemberian sumbangan/bantuan material, tenaga, pemikiran maupun gagasan. Semakin maju lingkungan masyarakatnya, maka bentuk partisipasinya cenderung pada sumbangan non fisik, berupa sumbangan pemikiran/gagasan selain materi dan tenaga.

Ada beberapa Bentuk-bentuk partisipasi masyarakat dalam pendidikan diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Partisipasi sebagai Pengurus Komite Madrasah

Komite Madrasah merupakan badan mandiri yang mewadahi peran serta masyarakat dalam rangka meningkatkan mutu, pemerataan, dan efisiensi pengelolaan pendidikan di satuan pendidikan madrasah, baik pada pendidikan prasekolah maupun pendidikan dasar dan menengah sehingga terwujudnya demokratisasi, transparansi dan akuntabilitas dalam penyelenggaraan pendidikan.

Dalam kenyataannya, bahwa komite madrasah diisi oleh berbagai komponen masyarakat mulai dari orang tua siswa, tokoh agama, tokoh masyarakat dan berbagai pihak lainnya yang mempunyai perhatian khusus terhadap perkembangan pendidikan. Salah satu indikator adanya partisipasi masyarakat dalam hal ini yakni kehadiran pengurus dalam berbagai rapat/ pertemuan sekolah. Walaupun diakui bahwa tingkat kehadirannya belum bisa maksimal dengan berbagai macam alasan. Di samping itu mereka juga senantiasa berpartisipasi aktif dalam memberikan masukan, saran, ide maupun sumbangan yang bersifat fisik (material).

Peran yang telah dijalankan Komite Madrasah bersama Kepala madrasah dan ketua yayasan adalah sebagai berikut:

1. Pemberi pertimbangan (*advisory agency*) dalam penentuan dan pelaksanaan kebijakan pendidikan
2. Pendukung (*supporting agency*), baik yang berwujud finansial, pemikiran, maupun tenaga dalam penyelenggaraan pendidikan
3. Pengontrol (*controlling agency*) dalam rangka transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pendidikan
4. Mediator antara pemerintah (*executive*) dengan masyarakat

Berdasarkan uraian di atas, peran yang telah dijalankan sebagian masyarakat baik secara individual maupun institusional yang tergabung dalam komite madrasah dapat dikatakan telah memenuhi unsur manajemen partisipatif. Dimana dalam proses manajemen terdapat fungsi-fungsi pokok yang harus diambil yaitu: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pemimpin (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).

b. Partisipasi Masyarakat dalam Kegiatan-Kegiatan Sekolah/Madrasah

Bentuk partisipasi masyarakat dalam pendidikan pada madrasah-madrasah selain keterlibatan mereka sebagai pengurus komite madrasah, bentuk partisipasi lainnya dapat dilihat dari keterlibatan mereka pada berbagai macam kegiatan atau acara sekolah. Dalam kegiatan tersebut masyarakat sekitarnya baik secara institusional maupun individual senantiasa dilibatkan baik sebagai penanggung jawab maupun sebagai pendukung dalam kegiatan tersebut.

Dalam pelaksanaan kegiatan tertentu pihak madrasah juga senantiasa menggalang dukungan dari masyarakat luas pada umumnya dan orang tua siswa pada khususnya baik dalam bentuk material maupun non material.

Berdasarkan temuan ini, telah terdapat beberapa “tools” (sarana/alat manajemen) pada madrasah dalam rangka mencapai tujuan manajemen yang sebaik-baiknya. Seperti adanya *men* (manusia) yang siap berpartisipasi, adanya sumbangan material maupun non material yang diberikan oleh masyarakat serta berbagai sarana/alat manajemen lainnya.

Sarana/alat manajemen (*tools of management*) yang ada madrasah ini selaras dengan teori yang dirumuskan dalam istilah 6 M, yakni:

1. *Men* (tenaga kerja manusia)
2. *Money* (dana yang diperlukan untuk proses kegiatan)
3. *Methods* (cara/sistem/teknik untuk mencapai tujuan)
4. *Materials* (bahan/benda yang diperlukan)
5. *Machines* (mesin-mesin yang diperlukan)
6. *Market* (pangsa pasar hasil produksi)

c. Partisipasi Masyarakat dalam Menjaga Keamanan Sekolah/Madrasah

Bentuk partisipasi masyarakat dalam pendidikan pada madrasah lainnya adalah adanya keterlibatan masyarakat dalam menjaga keamanan sekolah/madrasah. Untuk mendukung ketertiban, keamanan dan disiplin siswa, madrasah senantiasa mengoptimalkan peran serta masyarakat dalam menciptakan suasana kondusif bagi terlaksananya proses pembelajaran, serta memberikan kontrol sosial agar para siswa tidak melakukan tindakan asusila.

Madrasah juga bekerjasama dengan pihak kepolisian khususnya Polsek setempat untuk memberikan pemahaman tentang ketertiban berlalu lintas dan pencegahan tindakan kriminal. Badan Narkotika Nasional (BNN) Propinsi setempat juga diikutsertakan dalam pelaksanaan pendidikan pada madrasah, yakni memberikan penyuluhan terkait penyalahgunaan obat-obat terlarang khususnya dikalangan anak muda.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa keterlibatan masyarakat dalam pendidikan pada madrasah tidak lagi diartikan secara sempit (tidak hanya terbatas pada pembiayaan, pendanaan fisik maupun materiil). Dalam konteks ini, keterlibatan masyarakat dalam keseluruhan proses menyebabkan mereka merasa memiliki dan bertanggung jawab sekaligus akan berpartisipasi aktif dalam upaya memelihara dan melestarikan, bahkan tidak menutup kemungkinan dalam skala tertentu

masyarakat akan berperan aktif dalam memotivasi, membimbing, dan mengarahkan putra- putrinya dalam masalah pendidikan.

Hal tersebut di atas, sesuai dengan Peraturan Pemerintah (PP) No. 39 Tahun 1992 menyatakan bahwa partisipasi masyarakat dalam pendidikan dalam bentuk:

1. Pendirian dan penyelenggaraan satuan pendidikan pada jalur pendidikan sekolah atau jalur pendidikan luar sekolah pada semua jenjang pendidikan kecuali pendidikan kedinasan jalur pendidikan sekolah;
2. Pengadaan dan pemberian tenaga pendidikan;
3. Bantuan tenaga ahli;
4. Pengadaan dan pemberian bantuan yang dapat berupa wakaf, hibah, sumbangan pinjaman, beasiswa dan bentuk-bentuk lain yang sejenis;
5. Pengadaan atau penyelenggaraan program pendidikan yang belum diselenggarakan oleh pemerintah;
6. Pengadaan dan bantuan buku pelajaran dan peralatan pendidikan untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar;
7. Pemberian kesempatan untuk magang dan atau latihan kerja;
8. Pengadaan dan bantuan ruangan gedung dan tanah untuk melaksanakan kegiatan belajar mengajar;
9. Bantuan manajemen bagi penyelenggaraan satuan pendidikan dan pengembangan pendidikan nasional;
10. Pemberian bantuan pemikiran dan pertimbangan berkenaan dengan penentuan kebijaksanaan dan atau penyelenggaraan pengembangan pendidikan;
11. Pemberian bantuan dan kerjasama dalam kegiatan penelitian dan pengembangan pendidikan;
12. Keikutsertaan dalam program pendidikan dan/atau penelitian yang diselenggarakan oleh pemerintah di dalam dan atau di luar negeri.

PENUTUP

Disadari atau tidak, sebuah lembaga pendidikan islam tentu selalu mengalami dinamika yang berubah. Perkembangan lembaga pendidikan islam sewaktu-waktu bisa naik dengan pesat, namun juga bisa terjun bebas dengan sangat cepat. Perkembangan tersebut sangat bergantung pada perkembangan masyarakat yang ada dalam lembaga pendidikan islam tersebut. Karena itulah, dibutuhkan manajer yang tidak hanya mampu dalam hal manajerial organisasi semata, tetapi harus memiliki kemampuan untuk mengembangkan masyarakat yang ada dalam lembaga pendidikan islam tersebut. Dengan demikian, sebuah lembaga pendidikan islam dapat bergerak dinamis dan mampu bertahan dengan baik di tengah tantangan dan halangan yang sedang dihadapi.

Agar dapat menjawab tantangan perubahan yang terjadi dalam lembaga pendidikan islam, manajemen pengembangan harus dilakukan secara terus menerus. Manajemen pengembangan lembaga pendidikan islam dilaksanakan melalui POAC (*Planing, Organizing, Actuating, and Controlling*).

Semua model tersebut dalam pengembangannya dipengaruhi oleh manajemen kepemimpinan, peningkatan kualitas, kapasitas, komitmen dan integritas SDM dan partisipasi masyarakat. Melalui strategi pengembangan lembaga pendidikan integratif tersebut diharapkan akan memacu peningkatan mutu dan daya saing lembaga pendidikan baik secara lokal, regional maupun nasional.

DAFTAR PUSTAKA

- Azis Wahab, Abdul. *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan; Telaah terhadap organisasi dan pengelolaan organisasi pendidikan* (Bandung: Alfabeta 2008),
- Astuti, Budi. *Pengembangan Sdm Menuju Pendidikan Berkualitas, Makalah Seminar Nasional Pengembangan Ilmu Pendidikan, FIP UNY Pada hari Sabtu Tanggal 12 Mei 2007, h. 7* di unduh pada tanggal 29 April 2020 pukul 20.00 WIB.
- Ginanjari, M. Hidayat “Tantangan dan Peluang Lembaga Pendidikan Islam di Era Masyarakat Ekonomi Asean (MEA)”, *Edukasi Islami Jurnal Pendidikan Islam*, IV (Juli 2015)
- H. Baharudin dan H. Makin, *Manajemen Pendidikan Islam, Op.cit.* h. 171
- Hadari Nawawi & Martin Hadari, *Kepemimpinan yang Efektif*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press: 2006)
- <http://ruko-tarbiyah.blogspot.com/2011/05/mengembangkan-kepemimpinan-di-dalam.html> di unduh pada tanggal 29 April 2020 pukul 20.00 WIB.
- <http://pelangimakalah.blogspot.com/2014/06/makalah-pengembangan-kepemimpinan-di.html> di unduh pada tanggal 29 April 2020 pukul 20.00 WIB.
- Kementrian Agama, *Desain Pengembangan Madrasah*, (Jakarta: Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, 2005)
- KH.U.Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*,(Bandung: CV. Pustaka Setia, 2014)
- Shihab, M.Quraish. *Tafsir al-Mishbah* (Jakarta:Lentera Hati, 2002).
- Suyanto & Abbas, M. S.. *Wajah dan Dinamika Pendidikan Anak Bangsa*.(Yogyakarta: Adicita Karya Nusa. 2001)
- Wibowo, *Tugas Guru dan Reformasi Pendidikan*, 2001 ,
<http://www.suamemerdeka.com/harian/0107/16/kha2.htm> diunduh pada tanggal 28 April 2020.