

LEMABAGA PENDIDIKAN ISLAM YANG EFEKTIF DAN BERBAGAI PERUBAHAN DALAM PENGELOLAAN LEMBAGA PENDIDIKAN

Amalia Salsabilla¹, Mohammad Naufal Al Farochi², Nadifa Salsabilah³, Yuliastutik⁴

Universitas Sunan Giri Surabaya

amaliasalsabilla72@gmail.com; anfalfarochi@gmail.com

Abstract

Islamic educational institutions are at the forefront of teaching both religious and general knowledge to students, aiming to cultivate a brilliant generation. Therefore, managing changes in these educational institutions is deemed highly necessary. By applying such management principles, educational programs and learning processes can be managed to create Islamic educational institutions that are integrated, advanced, superior, high-quality, highly competitive, and capable of producing graduates who are beneficial to others. The purpose of this research is to describe effective educational institutions and various management changes. The type of research used is descriptive qualitative research with a literature review method. The data analysis technique in this study refers to the opinions proposed by Miles & Huberman, which involves data reduction, data display to become information, and drawing conclusions. The results of this study show several steps for Islamic Educational Institutions to become effective and manage changes.

Keywords: *Islamic Educational Institutions, Effective, Management*

Abstrak : Lembaga pendidikan Islam merupakan wadah terdepan untuk mempelajari ilmu agama dan ilmu umum pada siswa untuk dapat menjadi generasi yang gemilang. Maka pengelolaan perubahan pada lembaga-lembaga pendidikan dipandang sangatlah perlu adanya. Melalui prinsip-prinsip manajemen seperti ini diharapkan program pendidikan dan pembelajaran dapat mengelola dan mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang berintegritas, maju, unggul dan bermutu, berdaya saing tinggi dan mampu menjadikan luaran alumni menjadi generasi yang bermanfaat bagi sesama. Tujuan penelitian ini tidak lain untuk mendeskripsikan lembaga pendidikan yang efektif dan berbagai perubahan pengelolaannya. Jenis dari penelitian yang digunakan ialah penelitian kualitatif deskriptif dengan metode kajian pustaka. Teknis analisis data dalam penelitian ini mengacu dengan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh Miles & Huberman yang mana dengan mereduksi data, menyajikan data sehingga menjadi suatu informasi, kemudian dengan menarik kesimpulannya. Hasil dari penelitian ini menunjukkan beberapa langkah-langkah Lembaga Pendidikan Islam untuk menjadi efektif dan pengelolaan perubahan Lembaga Pendidikan Islam.

Kata Kunci: Lembaga Pendidikan Islam, Efektif, Pengelolaan

PENDAHULUAN

Sesuai dengan kebutuhan zaman Dimana lembaga pendidikan yang efektif perlu adanya suatu perencanaan yang tepat dari berbagai sisi kehidupan. Dalam beberapa upaya untuk membentuk kompetensi yang dimiliki peserta didik, maka ada beberapa komponen yang harus dimiliki oleh Lembaga pendidikan. Untuk memberi pelayanan terbaik, maka lembaga pendidikan harus menjalankan tugas beserta fungsinya dengan baik mungkin. Maka dari itu, ada kalanya lembaga pendidikan yang masih bernuansa tradisional dan juga modern yang mana kedua dari metode itu masih dipertahankan ciri khas dan visi misi Pendidikan dari awal Lembaga tersebut (Riyuzen, 2017).

Dalam perkembangannya, dunia pendidikan semakin maju dan penuh dengan inovasi terbaru. Seperti halnya yang terungkap dalam UU No. 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan ialah suatu Upaya yang sadar dan juga terencana guna dapat mewujudkan nuansa belajar serta proses pembelajaran yang aktif yang dapat menumbuhkan kembangkan potensi yang dimiliki peserta didik untuk dapat mengembangkan kekuatan spiritualnya dalam bidang apapun. Dengan adanya ungkapan tersebut, muncullah Upaya dalam merekonstruksimasyarakat dengan pendidikan sebagai wahananya. Sebab dalam kodrat manusia dari sejak manusia lahir sudah memiliki potensi dasar, baik berupapotensi fisik, psikis, moral, sosial maupun potensi keagamaan. Dengan itu, alangkah baiknya untukdikembangkan lebih guna bermanfaat bagi kehidupannya kemudianhari. Aktualisasi tpada potensi yang dimiliki, dapat dikembangkan dengan beberapa uasaha sengaja dan sadar, hingga dapat tercapainya pertumbuhan dan perkembangannya dengan optimal melalui pendidikan Islam.

Lembaga Pendidikan Islam harusnya membenahkan diri dalam mengimplematasikan suatu pendidikan yang berkualitas khususnya Lembaga Pendidikan Islam menegah ketas dalam menyiapkan luaran alumni yang berkualitas untuk bisa meneruskan ke jenjang yang lebih tinggi (perguruan tinggi maupun dalam dunia kerja). Lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan Islam harus mampu berperan aktif dalam menumbuhkan kembangkan potensi tersebut. Akan tetapi, pada saat ini masih dipertanyakknya kedudukan sistem pendidikan Islam di Indonesia dan juga kompetensi pada lulusannya, yang dirasa kurangmampu dalam bersaing dengan mutu lulusan Lembaga lainnya yang memang sudah memperhatikan masalah Pendidikan (Nata, 2010).

Maka dengan adanya problematika diatas, perlu adanya pembenahan lembaga pendidikan Islam. Salah satunya dengan adanya pengelolaan lembaga Pendidikan islam. Mengelola lembaga pendidikan Islam merupakan suatu hal yang perlu adanyaperhatian khusus dari kepala madrasah. Hal tersebut dikarenakan oleh kurang maksimalnya peran serta gaya kepemimpinan. Maka, kinerja pemimpin sangatlah dibutuhkan dalam memaknai Pengelolaan Pendidikan Islam (Khojir, 2011).

METODE

Jenis penelitian ini ialah penelitian kualitatif deskriptif dengan metode kajian pustaka. Tujuan dari penelitian kualitatif ini tidak lain untuk melakukan eksplorasi, menggambarkan, dan menjelaskan suatu fenomena yang diteliti. Fokus dari penelitian kualitatif ialah untuk mendeskripsikan secara mendalam dan tanpa menggunakan analisis statistika (Susilo, 2010) . Pengumpulan data yang didapatkan berupa dokumentasi seperti buku, tesis, disertasi, artikel yang relevan dengan lembaga pendidikan islam yang efektif dan berbagai perubahan dalam pengelolaannya.

Teknis analisis data dalam penelitian ini mengacu pada beberapa pendapat yang diemukakan oleh Milles & Huberman (Darmawan, 2021) yaitu menggambarkan proses analisis yang terdiri dari tiga rangkaian yang berupa reduksi data mencakup proses pemilihan, pemusatan, perhatian, dan transformasi data yang didapatkan sehingga data bisa diverifikasi, kemudian data disajikan sebagai suatu informasi yang dimaksudkan untuk memahami, menganalisis, mengambil tindakan dari beberapa pemahaman yang diperoleh atau dari penyajian data tersebut. Langkah terakhir yaitu penarikan kesimpulan yang menjadikan sebuah jawaban dari persoalan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lembaga Pendidikan Islam yang Efektif

Lembaga Pendidikan Islam yang efektif adalah lembaga yang mampu menghasilkan lulusan guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Kebutuhan tersebut dapat berupa pengetahuan yang dapat menyumbangkan pemikiran dan tindakan yang dapat menyelesaikan permasalahan sosial. Meskipun pertimbangan utama dalam menentukan lembaga pendidikan yang efektif adalah keberhasilan akademis siswa, partisipasi masyarakat

dan kepuasan guru juga menjadi kriteria sekolah yang efektif. Lembaga pendidikan yang efektif adalah lembaga yang mengatur dan memanfaatkan semua sumber daya untuk memastikan bahwa semua siswa mempelajari kurikulum penting tanpa memandang latar belakang siswa itu sendiri. Secara lebih komprehensif, lembaga pendidikan yang efektif dapat diartikan sebagai lembaga yang mempunyai kemampuan untuk menjalankan fungsinya secara optimal, baik fungsi moneter, fungsi sosial-kemanusiaan, fungsi politik, fungsi budaya. (Hawi, 2005)

National Education Association (NEA) (2013) menawarkan pedoman untuk mengevaluasi efektivitas lembaga pendidikan dengan menggunakan tiga kategori dan indikator berdasarkan konsep efektivitas ini. Sumber daya keuangan, staf, infrastruktur, peralatan, perlengkapan, peraturan & pedoman, dan sejarah siswa adalah contoh masukan. Kurikulum dan pengajaran, penerapan kebijakan, beragam kesempatan pendidikan, partisipasi orang tua, dan kepemimpinan merupakan komponen dari proses tersebut. Keberhasilan belajar, kelulusan, sikap, tingkat retensi dan putus sekolah, keamanan sekolah, disiplin, dan jumlah rata-rata siswa yang terus belajar semuanya dianggap sebagai faktor hasil. Namun, ada cara lain untuk menilai efektivitas suatu sistem selain cara ini (Majid, 2012).

Menurut penelitian Karen R. Zittleman dan David Miller Sadker, lembaga pendidikan yang efektif memiliki lima ciri utama. Teori lima faktor adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan hal ini. Kelima sifat tersebut adalah sebagai berikut: (1) kemampuan kepemimpinan yang kuat; (2) standar yang tinggi baik bagi guru maupun siswa; (3) evaluasi berkelanjutan terhadap perkembangan dan kinerja siswa; (4) tujuan dan pedoman yang jelas; dan (5) lingkungan belajar yang aman dan nyaman. Kelima komponen ini meningkatkan standar layanan pendidikan sekaligus mendorong keberhasilan siswa.

Dari berbagai sudut pandang keberhasilan lembaga pendidikan yang disajikan di atas, dapat disimpulkan bahwa keberhasilan lembaga pendidikan dapat dinilai berdasarkan struktur, kurikulum, pembelajaran, kepemimpinan, staff, dan administrasinya (Ramayulis, 2008). Di sini kami mempertimbangkan beberapa langkah yang diperhitungkan yang mungkin diambil oleh para lembaga pendidikan untuk menghadapi era globalisasi saat ini dan seterusnya.

1. Visi dan misi pendidikan

Memikirkan kembali visi dan tujuan pendidikan perlu dilakukan untuk menghasilkan lulusan yang mampu menyesuaikan diri dengan kemajuan masa kini. Jika tujuan lembaga pendidikan adalah membantu siswa berkembang sebagai manusia seutuhnya, bukan hanya sebagai anggota suatu sistem kehidupan, maka menurut saya mereka bisa sukses di era global modern.

Misi dari pendidikan ini adalah untuk memberikan jalur bagi calon penyandang gelar ini untuk memperluas pandangan dan cakrawala mereka untuk mencakup dunia yang lebih global dan makroskopis. Pendidikan dengan fokus transnasional tidak hanya akan menghilangkan hambatan-hambatan yang memisahkan kebangsaan, budaya, dan agama yang berbeda, namun juga hambatan-hambatan yang menghalangi arus bebas interaksi internasional dan sumber daya berharga bagi keberadaan manusia.

2. Kurikulum

Kurikulum yang diberikan oleh berbagai lembaga mungkin tidak harus sama di era persaingan ini. Menurut teori pasar, konsumen memilih produk berdasarkan eksklusivitas dan kualitasnya. Pasar akan lebih mudah didekati jika produknya lebih khas dan/atau berkualitas tinggi.

Namun, harapan masyarakat terhadap pendidikan semakin rumit, dan sistem pendidikan mengalami kesulitan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Oleh karena itu, lembaga pendidikan harus selalu menyadari bagaimana lingkungan sosial berubah dan berupaya menyesuaikan dengan tuntutan siswanya. Secara teoritis, semua pengajar terlibat dalam pembuatan kurikulum dan pemilihan aktivitas kreatif di lembaga pendidikan

3. Pembelajaran aktif dan kreatif

Berdasarkan prinsip pembelajaran pada abad 21. Terdapat 4 prinsip yang mampu untuk diperhatikan dalam dunia pendidikan, yaitu (1) student active learning. Untuk bisa membuat siswa aktif belajar pendidik harus lebih dulu aktif belajar. Pendidik harus menjadi model dan sosok identifikasi bagi terdidik dalam berpikir, berkreasi, berinovasi, dan berzikir. (2) Pembelajaran adalah proses penemuan makna dari apa yang dipelajari, dus keterpaduan antara teori

dan realitas praktis harus diperkuat. Bersama-sama dengan pendidik, pebelajar dimotivasi mencari dan menemukan apa yang ia ingin cari, dan adalah aman bagi pelajar untuk ingin tahu, berspekulasi dalam ide, melakukan eksperimen dan berbuat kesalahan. (3) Pembelajaran adalah proses unifikasi berbagai disiplin keilmuan. Di sini maka ilmu-ilmu sosial, ilmu agama, ilmu eksakta, ilmu budaya, ilmu masa depan, teknologi, ilmu profesi, dan ilmu tentang dunia global perlu dilebur untuk membekali manusia menjadi kamil. (4) Pembelajaran futuristik menekankan pada pemahaman masa depan, membawa pebelajar kepada kemampuan mengimajinasikan masa depan, baik masa depan dunia maupun masa depan pasca-dunia. Pendidik harus mampu mengajak anak didiknya memimpikan masa depan yang akan dihadapi.

Pada lembaga pendidikan yang aktif dan kreatif pembelajaran harus dijalankan secara efektif. Menurut *Education World Forum* (2015) ada tujuh prinsip pembelajaran efektif: (1) penguatan motivasi belajar, (2) pemberian pengalaman nyata, (3) refleksi dari pengalaman belajar, (4) penguasaan materi bagi siswa, (5) pendekatan belajar menyenangkan, (6) kolaborasi, dan (7) proses kreatif (pengetahuan berubah sepanjang waktu). Sedangkan *Departement Pendidikan New York* (1995) menetapkan 11 ciri pembelajaran efektif yang diharapkan sesuai dengan abad 21, yaitu: penguasaan pengelolaan kelas, melibatkan siswa dalam belajar, mendorong keterlibatan orang tua, memperkuat kolegialitas, mempertahankan komitmen belajar, menguasai matapelajaran, mendorong hasil belajar, memperhatikan perbedaan latarbelakang siswa, memperhatikan perbedaan belajar siswa.

4. Pemimpin lembaga pendidikan yang efektif

Pimpinan (kepala sekolah) harus juga menjadi pemimpin yang efektif pula. *Morrison* (2013) mengidentifikasi delapan ciri pemimpin (kepala sekolah) efektif dalam memimpin lembaga pendidikan. Pertama, mereka memiliki harapan yang tinggi dan konsisten serta sangat ambisius untuk kesuksesan anak didiknya. Kedua, menunjukkan kekurangan bukanlah hambatan untuk kesuksesan (Yasir, 2016). Ketiga, menfokuskan pada peningkatan kualitas pembelajaran dengan cara mengembangkan profesionalitas semua staf. Keempat, kemampuan menilai dan memonitor kemajuan siswa dan menyediakan dukungan dan perlakuan

berdasarkan kebutuhan masing-masing siswa. Kelima, sangat inklusif, penghargaan tinggi pada kemajuan dan perkembangan personal siswa. Keenam, mengembangkan individu siswa melalui penyediaan peluang belajar baik di dalam maupun di luar kelas. Ketujuh, memperkuat kerjasama dengan orangtua, kalangan bisnis, dan komunitas untuk mendukung proses belajar siswa. Kedelapan, kesiapan dan ketelitian dalam melakukan evaluasi diri dan analisis data dengan strategi-strategi untuk kemajuan. Delapan karakteristik kepala sekolah yang efektif ini masih dapat ditambahkan; namun ini sudah cukup membekali kepala sekolah dalam usahanya menuju sekolah yang efektif.

5. Pengangkatan tenaga pendidik dan nonpendidik yang berkualitas

Untuk mendapatkan staff yang berkualitas pelajaran berharga dari kalangan business layak dipertimbangkan. Menurut *Blanchard & Johnson* (2010) untuk mendapatkan calon staf terbaik, ada tiga cara yang dapat ditempuh. Pertama, menyewa (mengangkat) pemenang, yaitu calon hebat yang sudah berpengalaman dan sukses menjalani karirnya. Para pemenang ini tentu sulit dicari dan bahkan membutuhkan biaya cukup besar untuk mendapatkannya (Rismita, 2010).

Sekolah besar dan efektif, biasanya disebut sekolah internasional atau sekolah unggulan, berani mengangkat staf berkelas para pemenang ini. Apabila tidak menemukan para pemenang, cara kedua adalah mengangkat staf yang memiliki potensi untuk menjadi pemenang kemudian secara sistematis diberikan pelatihan untuk menjadi pemenang. Strategi kedua ini terbaik dan lumrah dilakukan dalam rangka mengisi kekosongan staf.

Para lulusan dengan prestasi tinggi dan individu berbakat diangkat dan dikembangkan untuk pemantapan sehingga menjadi staf terbaik. Jika dua pendekatan ini tidak dapat dilakukan masih ada strategi ketiga yaitu “berdo’a” misalnya “saya berharap staf yang diangkat ini akan menjadi terbaik.” Cara ketiga ini merupakan sindiran bagi lembaga yang tidak mau dan tidak mampu melakukan 2 strategi sebelumnya, yang akhirnya mendapatkan staf yang tidak kualified dan lembaganya lama-lama tidak berkembang (Sadirman, 2005).

Intinya guru dan karyawan yang akan dilibatkan dalam proses pengembangan Lembaga pendidikan haru memenuhi standard kualitas. Bagaimana caranya?

Pertama, perlu adanya proses rekrutmen yang tepat; kedua perlu diadakan seleksi yang tepat; ketiga, perlu ada pengembangan yang kontinyu, dan keempat perlu bimbingan dan evaluasi secara proposional dan kontinyu pula.

6. Sistem Manajemen

Untuk menjadi wadah pemimpin yang efektif dan guru dan staf yang berkualitas guna memberikan layanan pembelajaran maksimal maka manajemen lembaga pendidikan perlu direposisi menjadi sebuah sistem organisasi baru yaitu post-birokrasi. Charles Handy (1993) dan Charles C. Heckscher (1994) menawarkan system organisasi post-birokasi. Pertama, organisasi tidak mementingkan hirarki tapi lebih memanfaatkan pendekatan profesioanal dan kolegial, ia mementingkan kerjasama diantara penghuni organisasi. Kedua, organisasi memerlukan orang-orang yang adaptif yang dapat memainkan tangannya untuk beberapa tugas dan orang-orang yang memandang dunia organisasi dan profesi secara lebih global bukan spesialis sempit. Ketiga, organisasi bersifat milik bersama (co-ownership)(Qomar, 2007). Setiap pekerja memiliki kekuatan di organisasi. Organisasi pendidikan tidak hanya milik mereka yang ada di hirarki atau status. Keempat, organisasi berpandangan bahwa staff bukanlah aset (kekayaan). Setiap orang yang ada dalam organisasi memiliki bagian darinya, dan menginvestasikan sebagian dirinya. Singkatnya staf adalah stakeholders bukan karyawan atau pekerja. Staf di organisasi pendidikan bukanlah buruh pimpinan, tetapi pemilik organisasi itu.

Satu dari ciri open system adalah keterlibatan masyarakat dalam pengembangan lembaga pendidikan (sekolah). Lembaga Pendidikan tidak berdiri di tengah pulau terpencil, tetapi ia berada di tengah-tengah masyarakat. Sekolah mengambil input dari masyarakat, mengolah input berdasarkan “model” komunitas, dan akhirnya mengeluarkan output yang akan kembali ke masyarakat. Berkaitan dengan keuangan yang kecil jumlahnya dan meningkatkan daya terima, masyarakat perlu dilibatkan secara aktif dalam pengembangan sekolah.

Selama ini partisipasi masyarakat nampaknya masih dalam taraf minimal, yaitu melalui SPP, dan seringkali partisipasi itu hanya untuk keperluan pembangunan gedung. Tentunya partisipasi semacam ini tidak cukup untuk menarik simpati

masyarakat terhadap sekolah. Oleh karena itu perlu diperluas partisipasi masyarakat didalam proses pengembangan sekolah (Kholis, 2012).

Perubahan Pengelolaan Pendidikan

1. Pengertian Mengelola Perubahan LPI

Menurut kamus besar Indonesia perubahan ialah suatu hal (keadaan) yang beralih atau suatu yang berganti. Perubahan itu sangatlah perlu sebab sebuah perubahan ialah hakikat dari kemajuan. Menjadi maju berarti bergerak lebih jauh dari posisi awal. Oleh karena itu, manajemen perubahan ialah penerapan sistematis pengetahuan, alat, serta sumber daya yang dibutuhkan guna mampu berpengaruh terhadap perubahan.

Lembaga pendidikan Islam menjadi sarana terdepan untuk mempelajari ilmu agama dan juga ilmu umum agar menjadi generasi yang terbaik bagi siswa nantinya. Mengelola perubahan pada lembaga-lembaga itulah sangat dipandang perlu. Dari prinsip-prinsip manajemen itulah harapannya program pendidikan dan pembelajaran mampu mengelola serta mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang gemilang, maju, unggul dan bermutu, berdaya saing tinggi dan dapat menjadikan lulusan sebagai generasi yang bermanfaat, di mana pun ia berada (Muhaimin & Mujib, 1993).

2. Perubahan Pengelolaan Manajemen LPI

Perubahan merupakan kebutuhan hidup manusia yang tidak bisa dihindari. Sejarah peradaban manusia selalu mempunyai masa-masa perubahan, sama seperti sejarah. Menurut Jones, perubahan ini tentu dapat dicapai melalui cara yang evolusioner dan/atau revolusioner. Oleh karena itu, perubahan pada lembaga pendidikan Islam harus dikelola dengan sangat baik. Dengan ini harus diimplementasikan secara terus menerus guna mampu mengikuti perkembangannya yang ada, tidak tinggal diam tetapi menjadikan Islam sebagai landasan awal berdirinya lembaga pendidikan tersebut. Dalam Alquran, Allah SWT telah menjelaskan perubahan pada ayat 11 surat Ar-Ra'd.

Ayat tersebut (Kosim, 2014) merupakan panduan bagi umat Islam yang berusaha mengubah keadaan mereka sendiri, khususnya kebutuhan untuk berubah

menjadi lebih baik. Begitu pula dengan lembaga pendidikan Islam, untuk menjadi lembaga yang dicari, harus selalu mencapai kemajuan-kemajuan baru dan tidak terduga, dalam artian mampu berubah dan beradaptasi dengan kebutuhan yang dinamika zaman.

Adapun berbagai pengelolaan perubahan Lembaga Pendidikan Islam yang perlu strategi dalam menjawab problematika yang ada. Menurut Dr. Djoko Hartono, S.Ag, M.M, terdapat enam macam teknik (Djamarah, 2014) yang bisa diimplementasikan oleh agen perubahan. Yang mana tekniknyalah dengan memberikan pendidikan serta komunikasi yang baik, partisipasi, fasilitas dan bantuan, dukungan (menggunakan informasi dan insentif agar perubahan dapat diterima) dan menarik (mempengaruhi lawan untuk berkontribusi terhadap perubahan).

Sedangkan menurut Tilaar dalam Mujamil Qomar, pengelolaan lembaga pendidikan Islam hendaknya mencakup empat bidang prioritas (Nasional, 2010), yaitu: 1) peningkatan mutu, 2) pengembangan inovasi dan kreativitas, 3) membangun jaringan kerjasama dan 4) pelaksanaan otonomi daerah. Selain itu menurut (Qomar, 2007), strategi perubahan lembaga pendidikan Islam ada dua, yaitu strategi umum dan strategi khusus:

a. Strategi Umum

- 1) Membangun secara jelas cita-cita, program dan tujuan yang ingin dicapai organisasi. Langkah selanjutnya adalah melakukan segala upaya untuk mencapai hal ini melalui kegiatan praktis sehari-hari.
- 2) Membangun kepemimpinan serta budaya organisasi yang profesional. Menyediakan tenaga pendidik yang benar-benar mendidik, memahami dan mengamalkan ajaran Islam yang mana dapat mengutamakan tugas pendidikan dan pembelajaran demi keberhasilan peserta didiknya. Membangun dan menata bahan pembelajarannya sesuai dengan perkembangan peserta didik dan kebutuhan masyarakat

- 3) Membangun potensi keuangan beserta penguatannya dengan kreatif mungkin. Sehingga meningkatnya promosi dalam membangun citra (image building)
- 4) Menumbuhkan rasa kerja sama yang baik dalam tingkat daerah nasional ataupun internasional.
- 5) Menumbuhkan sikap optimis, kepedulian yang tinggi, dan memiliki kreatifitas dalam menanggapi berbagai permasalahan dalam masyarakat pada umumnya khususnya dalam lingkup pendidikan.

b. Strategi Khusus:

Pendekatan Fungsi-fungsi Manajemen Pendidikan Islam dinilai dari Langkah-langkahnya dalam mengoptimalkan pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. Fungsi-fungsi manajemen pendidikan Islam yang mana dikemukakan oleh Mahdi bin Ibrahim adalah sebagai berikut (Rusmaini, 2014) :

1) Fungsi Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan suatu langkah yang harus dipersiapkan sebelum melakukan suatu pekerjaan guna dapat memudahkannya ketercapaian dari tujuan yang telah ditetapkan. Langkah awal tersebut dapat berupa sebuah pemikiran, konsep, serta suatu metode yang akan menjadi penunjang dari keberhasilan terlaksananya suatu kegiatan tersebut.

Adapun beberapa hal yang wajib diperhatikan ketika merumuskan perencanaan, antara lain:

- a) menentukan tujuannya
- b) menentukan kekuatan dan juga kelemahan yang dimilikinya
- c) mengidentifikasi serta merumuskan problem dan potensi problem yang muncul

- d) mencari cara mengatasi problematika yang muncul (dari segi metode dan strateginya)
- e) mencari faktor pendukung dalam mengatasi suatu problematikanya
- f) mempertimbangkan resiko dari suatu Langkah yang diambil

Perencanaan dalam Pendidikan Islam harus berorientasi pada dua tujuan sekaligus, yaitu kesuksesan, kebahagiaan dan kemulyaan hidup di dunia dan kebahagiaan sejati yang kekal abadi di akherat. Oleh karenanya maka perencanaan pembangunan dan pengembangan Lembaga Pendidikan Islam termasuk pada tataran praktik pendidikan dan pembelajarannya tidak boleh mengutamakan salah satu saja tetapi harus mengedepankan prinsip keseimbangan dunia dan akherat. Setiap langkah perencanaan terlebih dahulu harus dikonsultasikan dan tidak boleh bertentangan dengan nilai-nilai dalam ajaran Islam.

2) Fungsi Pengorganisasian (organizing)

Inti dari pengorganisasian adalah pembagian tugas dan wewenang kepada masing-masing bagian dalam suatu organisasi yang tergambarkan dalam suatu struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Dalam pendidikan Islam Pembagian tugas dan wewenang tersebut harus dilakukan dengan amanah dan profesional. Artinya tugas yang diberikan kepada seseorang atau pada suatu kelompok kerja harus sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya dan bukan semata-mata karena hubungan tertentu. Artinya penugasan harus disesuaikan dengan kemampuan orang yang diberi tugas agar tugas yang diberikan dapat dilaksanakan dengan baik.

Dalam suatu organisasi tentu ada pemimpin dan orang yang dipimpin. Kedua bagian ini harus berjalan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Dalam pengorganisasian,

dituntut adanya komunikasi dan koordinasi yang baik antar individu dalam kelompok. Inilah yang menjadi kunci dalam kegiatan pengorganisasian ini. Seluruh peraturan dan ketentuanketentuan lainnya yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi harus dipatuhi dan dilaksanakan dengan penuh kedisiplinan dan rasa tanggung jawab. Pembagian tugas dan wewenang tersebut dilakukan sesuai dengan kemampuan yang diberi tugas agar organisasi dapat berjalan dengan efektif. Alur kerja masing-masing bagian dalam suatu organisasi dapat dilihat berdasarkan struktur organisasi yang telah ditetapkan.

3) Penggerakan dalam Pendidikan Islam

Fungsi penggerakan dalam Manajemen Pendidikan Islam merupakan suatu cara menggerakkan orang-orang/bagian-bagian yang ada dalam suatu organisasi agar mereka mau melaksanakan tupoksinya masing-masing. Upaya menggerakkan sekelompok orang dalam suatu organisasi bukan hal yang mudah. Sebab belum tentu semua anggota dalam suatu organisasi memiliki cara pandang yang sama terhadap suatu tugas atau suatu masalah yang dihadapi. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang memiliki kemampuan mempengaruhi dengan cara memberi motivasi yang baik, memiliki kemampuan dan kemauan berkoordinasi dengan semua bagian-bagian dalam organisasi.

4) Pengawasan dalam Pendidikan Islam

Fungsi pengawasan dalam manajemen pada hakekatnya adalah pengendalian melalui penilaian atas pelaksanaan suatu kegiatan sesuai dengan perencanaan dan tingkat ketercapaian suatu kegiatan berdasarkan target yang telah ditetapkan. Rentang waktu pengawasan dapat dilakukan sebelum pelaksanaan, pada saat pelaksanaan dan setelah pelaksanaan suatu program/kegiatan (Ismail, 2010). Berbagai fenomena kemudian dikoreksi dengan acuan standar pencapaian tertentu dan

hasilnya kemudian menjadi bahan perbandingan dengan target yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.

Dalam pendidikan Islam, pengawasan tidak hanya mengukur dan membandingkan proses dan hasil yang dicapai semata tetapi secara keseluruhan harus sesuai dengan nilai-nilai dalam ajaran Islam. Terdapat beberapa hal yang harus diperhatikan dalam melakukan pengawasan pendidikan Islam. Pertama, pengawasan harus didasarkan pada standar yang telah ditetapkan, kedua, harus didasarkan pada indikator lulusan ketiga, pelaksanaan harus sesuai standar. Pengawasan yang baik adalah pengawasan yang dilakukan sepanjang waktu (terus menerus) dan bukan sewaktu-waktu atau hanya pada termin-termin tertentu. Karena upaya peningkatan mutu pendidikan Islam sesungguhnya mengikuti perintah untuk menuntut ilmu sepanjang hayat (Hasbullah, 2015). Pengawasan/supervisi dalam pendidikan Islam sangat menjunjung tinggi potensi fitrah manusia. Artinya dalam menilai kinerja seseorang harus menjunjung tinggi kelebihan dan kekurangannya sebagai hamba Allah. Penilaian tidak boleh membuat seseorang frustrasi melainkan membangkitkan motivasi untuk melakukan tugas dan kewajiban yang lebih baik di masa mendatang.

KESIMPULAN

Meski pertimbangan paling utama dalam menetapkan Lembaga pendidikan efektif ialah pencapaian akademik dari peserta didik, partisipasi masyarakat juga serta kepuasan guru. Lembaga Pendidikan yang efektif ialah suatu lembaga yang mengorganisi dan memanfaatkan seluruh sumber daya untuk dapat menjamin peserta didik dalam mempelajari kurikulum esensial tanpa memandang latar belakang dari peserta didik tersebut. Lembaga pendidikan efektif bisa juga diartikan dengan Lembaga yang mempunyai kompetensi dalam menjalankan tugas beres fungsinya dengan maksimal, baik fungsi secara ekonomis maupun sosial - kemanusiaan, dll.

Perubahan merupakan suatu keharusan sebab perubahan ialah esensi dari adanya suatukemajuan. Menjadi maju harus mampu berpindah posisi dari posisi semula. Maka manajemen perubahan ialah suatu yang sistematis dalam menerapkan pengetahuan, sarana dan sumber daya yang diperlukan untuk mempengaruhi perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Hawi. 2005. *Kapita Selekta Pendidikan Islam*. Palembang: Raden Patah Press.
- A. Majid. 2012. *Belajar Dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Bandung: Remaja Roadakarya.
- A. Nata. 2010. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kencana Prenada.
- A.M. Sadirman. 2005. *Interaksi Dan Motivasi Belajar Mengajar*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Deni Darmawan. 2021. *Dinamika Riset Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Hasbullah. 2015. "Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan." *Jakarta: Rajawali Pers*.
- Khojir. 2011. *Pengembangan Lembaga Pendidikan Di Indonesia*. Jakarta: Dinamika Ilmu.
- Kosim. 2014. *Pengantar Filsafat Hukum Islam*. Cirebon: Nurjati Press.
- M. Qomar. 2007. *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: Erlangga.
- Muh. Ilyas Ismail. 2010. "Kinerja Dan Kompetensi Guru Dalam Pembelajaran." *Jurnal lentera Pendidikan* 13.
- Muhaimin & Mujib. 1993. *Pemikiran Pendidikan Islam*. Bandung: Trigenda Karya.
- Muhammad Yasir, Ade Jamaruddin. 2016. *Studi Al-Qur'an*.
- Nasional, Departemen Pendidikan. 2010. "Direktorat Jenderal Peningkatan Mutu Pendidik Dan Tenaga Kependidikan." *Direktorat Tenaga Kependidikan*.
- Nur Kholis. 2012. "Menuju Sekolah Efektif: Tantangan, Peluang, Dan Strategi." *Jurnal Pendidikan*.
- Ramayulis. 2008. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.
- Rismita. 2010. "Manajemen Perubahan Dalam Pendidikan Sebagai Sistem Penilaian Peningkatan Kualitas Pada Perguruan Tinggi." *Jurnal Pendidikan Agama Islam (JPAI)*.
- Riyuzen. 2017. "Strategi Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Pendidikan Islam* 8.
- Rusmaini. 2014. *Ilmu Pendidikan*. Palembang: Grafika Telindo Press.
- Syaiful Bahri Djamarah. 2014. *Strategi Belajar Mengajar*. Jakarta: Rineka Cipta.
- W. H. Susilo. 2010. *Penelitian Kualitatif*. Surabaya: CV. Garuda Mas Sejahtera.