

LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DALAM MENGHADAPI DERASNYA PERUBAHAN

Erwin Indrioko

Dosen Jurusan Tarbiyah STAIN KEDIRI

(E-mail: indriokoerwin@gmail.com)

Abstract

This article discusses how Islamic educational institutions can exist in the era of fast-paced change. No doubt the challenge of Islamic education is very complex, one of which is a change. The main factor in the change is the advancement of information and communication technology, competition among institutions, and the demands of society. In facing changes very vital leadership role, he should be able to influence and mobilize all the components to continue to work in facing the swift currents of change. Unity of direction and the interconnections between components (educators, employees, and students) in Islamic educational institutions should be maintained, so that all the elements in the institution become solid and strong. In addition, the leaders should also keep the consistency of a system that exists in Islamic educational institutions. A strong system will generate a strong culture that characterizes Islamic educational institutions in the implementation process of education.

Keywords: *a change, Islamic educational institutions, culture in Islamic education.*

A, PENDAHULUAN

Ada sebuah nasehat bijak mengatakan bahwa sesuatu yang abadi di dunia ini adalah perubahan. Tidak ada yang statis di dunia yang sementara

ini, hampir segalanya mengalami perubahan. Sekarang dan yang akan datang tentu akan sangat berbeda.¹Demikian juga keadaan masyarakat pasti mengalami perubahan dalam banyak hal, terlebih lagi pandangan masyarakat terhadap perkembangan pendidikan. Kondisi yang dinamis dan tuntutan akan pendidikan yang terus meningkat ini menyebabkan setiap organisasi pendidikan termasuk lembaga pendidikan Islam juga harus memiliki kemampuan untuk berubah sesuai tuntutan dan dinamika zaman.

Tanpa memahami tuntutan dan keinginan lingkungannya, lembaga pendidikan Islam sulit untuk tetap survive apalagi mampu berkembang dan bersaing dengan organisasi pendidikan lain. Ini berarti bahwa perubahan dalam lembaga pendidikan Islam merupakan suatu kewajiban yang tidak mungkin untuk dipungkiri. Lembaga pendidikan Islam harus mampu menekan dirinya sendiri terhadap tuntutan perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Proses adaptasi diri terhadap tuntutan dan harapan yang cukup tinggi inilah oleh para pakar pendidikan disebut dengan perubahan.²

Menghadapi kondisi perubahan-perubahan yang terjadi dalam lembaga pendidikan Islam tersebut, tidak ada cara lain bagi pucuk pimpinan kecuali menghadapi perubahan itu sendiri dan menyiapkan strategi yang tepat untuk melawan derasnya arus perubahan. Sebagai leader lembaga pendidikan Islam tentu menyadari bahwa lembaga yang dipimpinnya tidak luput dari tuntutan, harapan, keinginan dari masyarakat (lingkungannya) selaku konsumen pendidikan, yang berarti apabila lembaga pendidikan Islam ingin tetap diminat maka di tuntut untuk selalu responsif terhadap perubahan dan mengelola perubahan tersebut dengan bijak.

B. HAKEKAT PERUBAHAN DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

..... إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ

Artinya: ...*Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.*.... (Al Qur'an Surat Ar Rad: 11)

¹ Muhaimin, *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011), h. 65.

² Mulyono, *Educational Leadership: Mewujudkan Efektivitas Kepemimpinan Pendidikan*, (Malang: UIN Malang Press, 2009), h. 136.

Ayat tersebut menjadi petunjuk bagi umat Islam untuk berusaha mengubah keadaannya sendiri, yaitu tuntutan untuk berubah kearah yang lebih baik. Demikian halnya lembaga pendidikan Islam, untuk menjadi lembaga yang diminati harus selalu membuat terobosan-terobosan baru yang tak terduga, dalam artian mampu merubah dan menyesuaikan diri terhadap keadaan tuntutan dinamika zaman.

Dahulu sebuah lembaga pendidikan Islam mempunyai semboyan bahwa sebuah lembaga hanya sebagai sarana jihad menegakkan agama Islam, demikian juga sumber daya manusianya yang menganggap bahwa lembaga hanya sebagai tempat mengamalkan ilmunya dan juga untuk mencari nafkah. Paradigma tersebut harus diubah dan digeser, bahwa lembaga pendidikan Islam harus dikelola/dimanage dengan baik sehingga lembaga pendidikan Islam menjadi pilihan utama; dan seluruh sumber daya manusia yang ada dalam lembaga merasa memiliki lembaga dan mau untuk berusaha bekerja keras demi berkembangnya lembaga tersebut.

Tidak dapat dipungkiri bahwa lembaga pendidikan Islam adalah sebuah organisasi pendidikan yang menganut sistem terbuka secara umum, artinya lembaga pendidikan Islam harus selalu merespon terhadap perubahan yang dihadapinya, dalam kenyataannya banyak sekali penyebab perubahan di antaranya:

1. Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi.

Alfin Toffler dalam Jamal Ma'mur Asmani mengatakan kekuatan terbesar dunia sekarang ini adalah ilmu pengetahuan dan teknologi. Barang siapa yang tidak menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi, maka posisinya akan termarginalkan dan ia akan terhempas oleh gelombang yang syarat dengan kompetisi.³ Sekarang ini gelombang perubahan kemajuan yang sangat drastis dibidang teknologi adalah bidang informasi dan komunikasi. Ke dua hal tersebut mengalami perubahan sangat luar biasa yang tidak diprediksi sebelumnya. Bidang teknologi informasi dan komunikasi telah menjadi bagian yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia, bahkan sampai ketahap ketergantungan, tanpa ada kekuatan yang bisa menahan atau membendunginya. Terlepas penguasaan teknologi tersebut berdampak positif atau negatif bagi individu penggunaanya.

³ Jamal Ma'mur Asmani, *Tips Efektif Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Dunia Pendidikan*, (Jogjakarta: Diva Press, 2011), h. 5.

Perubahan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi tersebut didorong oleh produktifitas negara-negara maju yang luar biasa dahsyatnya dalam menemukan hal-hal baru dibidang teknologi. Disisi lain, dunia pendidikan harus mampu merespon kemajuan tersebut secara bijak, kreatif, dan positif untuk menerima dengan membuka tangan lebar-lebar. Lembaga pendidikan Islam tidak bisa menutup diri dari perubahan yang terjadi, justru lembaga pendidikan Islam harus proaktif dalam menerima kemajuan teknologi informasi dan komunikasi dan bahkan harus mampu mengembangkannya. Sebagai organisasi yang terbuka, lembaga pendidikan Islam tentu harus memanfaatkan teknologi untuk memberi informasi seputar pendidikan yang bisa diakses kapan saja, oleh siapa saja, dan tanpa batas dari dan keseluruhan konsumen pemerhati pendidikan.

Kemajuan teknologi informasi dan komunikasi bagi dunia pendidikan adalah sebuah tantangan perubahan yang nyata, tidak ada alasan untuk menolak atau mengabaikannya. Revolusi dibidang teknologi yang selalu berkembang dari waktu ke waktu harus dibarengi dengan semangat perubahan untuk mempelajarinya, menggunakannya, dan menguasainya.⁴ Pada titik puncaknya lembaga pendidikan Islam harus berubah yang selama ini menjadi konsumen teknologi, nantinya harus menjadi produsen teknologi yang unggul di masa depan.

2. Persaingan antar lembaga

Sekarang ini lembaga pendidikan semakin tumbuh dan berkembang serta berusaha memberikan pelayanan sebaik mungkin untuk menarik hati masyarakat. Lingkungan dan kondisi yang ada mendorong pengelolaan pendidikan perlu dilakukan seprofesional mungkin. Lembaga pendidikan yang efektif, berkualitas, maju, unggul, dan diminati adalah tujuan utamanya. Walaupun kenyataannya lembaga pendidikan sekarang ini tidak hanya sebagai lembaga penyedia jasa tetapi telah bergeser menjadi sebuah usaha yang memberikan keuntungan secara material. Dari titik inilah terjadi persaingan antar lembaga pendidikan yang sangat ketat dan menarik. Persaingan merupakan sebuah fakta yang tak terbantahkan dan berlangsung semakin bervariasi dari waktu ke waktu.

Belakangan ini banyak lembaga pendidikan menerapkan berbagai cara

⁴ Asmani, *Tips Efektif Pemanfaatan*, h. 8.

dan strategi untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi pengelolaan agar mampu tetap eksis dalam berkompetensi dengan lembaga lain. Ada banyak cara yang dilakukan lembaga pendidikan dalam memenangkan persaingan diantaranya: meningkatkan fasilitas pembelajaran, menentukan biaya yang terjangkau oleh semua kalangan, memasarkan lembaga dengan berbagai media, pendekatan ke beberapa tokoh masyarakat, peningkatan mutu SDM pengelolanya, pemberian beasiswa, pembenahan lokasi bangunan yang menarik, pencitraan lembaga, dll.

Kondisi tersebut harus disikapi lembaga pendidikan Islam dengan berbagai langkah bijak dan inovatif. Agar mampu bersaing, lembaga pendidikan Islam harus mengenal lingkungan target konsumennya dengan cara terus menggali informasi tentang konsumen, dilain pihak lembaga pendidikan Islam harus terus menerus memantau strategi para pesaing utamanya, dan sering merevisi strategi yang diterapkannya dari waktu ke waktu. Hal yang tidak kalah pentingnya bahwa lembaga pendidikan Islam harus tetap bercirikan nuansa Islam, jangan sampai lembaga pendidikan Islam kalah nilai Islamnya dibandingkan lembaga pendidikan umum. Selain hal tersebut, lembaga pendidikan Islam harus menyuguhkan nilai-nilai Islam dengan berbagai variasi dan inovasi sehingga ciri khas Islam tetap ada ketika lembaga pendidikan Islam berada ditengah-tengah persaingan.

3. Tuntutan masyarakat yang terus meningkat.

Organisasi pendidikan sebagai lembaga sosial yang diselenggarakan dan dimiliki oleh masyarakat, harus memenuhi kebutuhan masyarakat. Organisasi pendidikan harus mengetahui dengan jelas apa kebutuhan, harapan, dan tuntutan masyarakat.⁵Faktor sosial yang mempengaruhi sebuah lembaga pendidikan adalah kepercayaan, nilai, sikap, opini, dan gaya hidup masyarakat. Jika sikap sosial masyarakat berubah, maka berubah pulalah tuntutan masyarakat akan kualitas pendidikan.⁶Dahulu masyarakat hanya memahami jika sebuah lembaga pendidikan Islam hanya mencetak lulusan yang menguasai ilmu agama, tetapi sekarang bergeser jauh; masyarakat ingin para lulusan menguasai ilmu agama Islam (keimanan, ketakwaan

⁵ Suryadi, *Manajemen Mutu Berbasis sekolah: Konsep dan Aplikasi*, (Bandung: PT sarana Panca Surya, 2009), h. 161.

⁶ Syaiful Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan: Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 200.

dan akhlakul karimah) dan juga menguasai ilmu umum (pengetahuan dan teknologi modern). Bahkan masyarakat sekarang menginginkan anak-anaknya kelak menjadi seorang dokter yang Islami, guru yang Islami, polisi yang Islami, pengacara yang Islami, atau profesi lain yang mana Islam tetap melekat pada diri putra-putri mereka

Idealnya Masyarakat (lebih khusus lagi orang tua murid) mengirimkan anak-anaknya ke lembaga pendidikan Islam agar mereka dapat menjadi manusia dewasa yang bermanfaat bagi kehidupannya dan bagi masyarakat secara umum. Secara praktis sering kita dengar para orang tua menginginkan anaknya dapat berprestasi, mendapatkan ketrampilan, mempunyai keahlian dari lembaga pendidikan Islam. Ini berarti kebutuhan masyarakat terhadap lembaga pendidikan Islam adalah penyelenggaraan dan pelayanan proses belajar mengajar yang berkualitas dengan lulusan yang berkualitas pula. Dengan tuntutan yang demikian akan menjadi beban bagi lembaga pendidikan Islam, dengan segala keterbatasan yang dimilikinya (tenaga, biaya, waktu dan sebagainya).

Pengertian tersebut memberikan isyarat bahwa hubungan lembaga pendidikan Islam dengan masyarakat lebih banyak menekankan pada upaya pemenuhan akan kebutuhan masyarakat yang terkait dengan proses pembelajaran. Di sisi lain pengertian tersebut menggambarkan bahwa pelaksanaan hubungan dengan masyarakat adalah tidak menunggu adanya permintaan masyarakat, tetapi lembaga pendidikan Islam berusaha secara aktif menjemput bola informasi keinginan yang ada, serta mengambil inisiatif untuk melakukan berbagai aktivitas agar tercipta pemenuhan keinginan masyarakat.

Karena masyarakat bersifat dinamik sebagai akibat dari upaya masyarakat untuk memuaskan keinginan dan kebutuhan melalui pengendalian dan penyesuaian diri terhadap faktor-faktor lingkungan, maka dengan demikian model desain badan pendidikan juga harus bersifat dinamik/berubah-ubah pula.⁷

⁷ Sagala, *Memahami Organisasi Pendidikan*, h. 201.

C. PEMIMPIN TERHADAP PERUBAHAN

Dalam sebuah lembaga pendidikan, seorang pemimpinlah yang menetapkan kesatuan tujuan atau arah organisasi dan bawahan harus dilibatkan untuk mencapai kualitas pendidikan yang diinginkan, sehingga setiap individu akan terlibat dan punya tanggung jawab untuk mencari perbaikan yang terus menerus pada lingkup tugasnya⁸

Simbiosis mutualisme harus terjadi antara pimpinan dan bawahan, pimpinan harus memenuhi semua hak bawahan sedang bawahan harus menjalankan semua tugas dari pimpinan. Hubungan yang harmonis harus terjadi antara pimpinan dengan bawahan ataupun antar bawahan sendiri, walaupun terjadi ketidak harmonisan itu adalah tugas pimpinan untuk segera menyelesaikannya. Komunikasi yang baik harus selalu digunakan pimpinan kepada semua bawahan, dalam sebuah rapat umum seorang pimpinan lembaga pendidikan Islam tidak usah ragu mengatakan;

“Kita adalah tim atau sebuah keluarga yang saling mengasahi; kalau anda tidak bahagia, tolong katakan kepada saya; kalau anda bimbang, sampaikanlah; kalau anda tidak nyaman, bicaralah ke saya; kalau ada yang salah, silahkan sampaikan dan kita diskusikan bersama; kalau saya membuat keputusan yang membuat anda resah, tolong jangan tertekan, datangilah saya dan sampaikan, dan kita akan diskusikan untuk mencari solusi terbaik; saya tidak sanggup membaca pikiran, maka kalau ada yang membuat anda tidak bahagia, bimbang, tidak nyaman, resah, atau tertekan, tugas anda adalah menyampaikan kepada saya.”

Selain pendekatan interpersonal, pimpinan harus selalu menebar kasih sayang dan memberi motivasi setiap harinya ke bawahan agar terjadi keseiramaan langkah dalam kesatuan arah untuk mencapai visi lembaga yang telah ditetapkan sebelumnya. Jika sudah terjadi keharmonisan, keselarasan, kesatuan arah, dan rasa kekeluargaan sudah terjalin erat maka benturan dengan sebuah perubahan tidak akan berasa, bahkan perubahan akan menjadi peluang untuk peningkatan rasa kekeluargaan (kerjasama saling bantu) antar sumber daya manusia dalam lembaga.

Terkadang pimpinan dan segenap jajarannya mengambil keputusan diskusi terlalu lama dan penuh pertimbangan dalam menyelesaikan

⁸ Umiarso, *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan: Menjual Mutu Pendidikan dengan pendekatan Quality Control bagi Pelaku Lembaga Pendidikan*, (Jogjakarta: IRCISOD, 2010). h. 153.

sebuah perubahan, sedang perubahan itu datangnya cepat sekali dan harus ditanggapi dengan cepat pula. Ada juga dimana pimpinan dan segenap jajarannya mengambil keputusan sangat memegang idealisme visi dan misi lembaga sedang gelombang perubahan sudah ada didepan mata. Seharusnya pimpinan sadar bahwa pencapaian visi dan misi dapat diwujudkan dengan cara yang fleksibel. Dalam hal tersebut ada beberapa kriteria sifat yang harus dimiliki dan dipelajari pimpinan untuk mampu mengatasi dan melawan arus perubahan:

1. Pemimpin harus berwawasan luas dan memandang kedepan.

Seorang pemimpin harus terus belajar untuk menambah wawasannya tentang teori-teori kepemimpinan sehingga ia bisa memandang atau memprediksi kemungkinan-kemungkinan yang terjadi, dan akan mengetahui kebutuhan apa yang diperlukan untuk kemajuan lembaga kedepannya. Di era sekarang ini siapa yang lebih dulu mengetahui akan perubahan dan segera meresponnya maka ialah yang akan menjadi pemenangnya. Disisi lain seorang pemimpin harus senantiasa meyakinkan bawahan bahwa lembaga pendidikan sangat rentan terhadap perubahan dan solusinya adalah melakukan perubahan itu sendiri.

2. Pemimpin harus bersifat partisipatif

Seorang pemimpin tidak hanya memerintah dan memberi instruksi kepada bawahan tetapi lebih dari itu, seorang pemimpin harus bisa mensejajarkan diri dengan bawahan sebagai partner kerja. Bekerja dengan bawahan dalam menyelesaikan perubahan akan memberi rasa kebersamaan atau kekeluargaan, bahkan sekat antara bawahan dan atasan akan tidak ada. Pemimpin juga harus berusaha membangkitkan dan memupuk kesadaran pada bawahannya agar mereka rela ikut bertanggung jawab, dan selanjutnya ikut aktif dalam memecahkan masalah-masalah lembaga.⁹ Terkadang seorang pimpinan harus bisa memposisikan diri sebagai "*bapak*" terhadap bawahan yang mampu mengayomi seluruh bawahan, sehingga rasa aman dan terlindungi akan membuat para bawahan ikhlas dalam bekerja.

3. Pemimpin harus mampu menyatukan semua aktivitas kerja dalam

⁹ Hendyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1982), H. 280.

lembaga, sehingga lembaga bergerak seirama dan satu tujuan.

Seorang pemimpin adalah sosok sentral yang bertanggung jawab dalam membawa kendali arah tujuan yang diinginkan. Seorang pemimpin ibarat konduktor orkestra yang mana dapat menampilkan sebuah pagelaran orkestra dengan perpaduan ritme dan nada yang harmonis dikemas dengan penjiwaan dan penghayatan yang sangat dalam. Konduktor sebuah grup orkestra memimpin banyak musisi-musisi yang memainkan bermacam-macam alat musik dan suara yang dihasilkan seirama, sejalan, senada sehingga alunan lagu yang dihasilkan dapat terdengar merdu. Kalaupun ada satu alat musik yang keluar dari irama maka orkestra tersebut akan menjadi kacau. Hal tersebut juga sama apa yang terjadi dalam lembaga pendidikan Islam, seorang pemimpin harus menjadi konduktor yang baik dalam memimpin irama para bawahan sehingga kerja lembaga menjadi terpola dan teratur. Kalaupun ada yang keluar dari keteraturan arah, tugas pemimpin segera memberi isyarat agar kerja bawahan tersebut segera kembali pada jalurnya. Rasa saling kepercayaan harus selalu terjalin antara pimpinan dan bawahan, jadi bekerja dalam lembaga pendidikan Islam ibarat saling mengisi dan saling melengkapi.

Menurut Mulyono jenis kepemimpinan transformasional adalah tipe kepemimpinan yang siap menyongsong perubahan bahkan menciptakan perubahan yang positif. Jenis kepemimpinan ini menggambarkan adanya tingkat kemampuan pemimpin untuk mengubah mentalitas dan perilaku pengikut menjadi lebih baik dengan cara menunjukkan dan mendorong mereka untuk melakukan sesuatu yang lebih baik.¹⁰ Konsep kepemimpinan ini bisa dikatakan membuka lebar-lebar akan datangnya sebuah perubahan, karena perubahan sudah bisa dibakukan kedalam budaya lembaga pendidikan Islam.

Menurut Mulyono perilaku pemimpin transformasional dapat terlihat dari beberapa kriteria dibawah ini:¹¹

1. Mempunyai pengaruh ideal

Dalam hal ini seorang pemimpin menjadi contoh ideal (uswatun hasanah) bagi para bawahan sehingga tipe pemimpin ini mampu

¹⁰ Mulyono, *Educational Leadership: Mewujudkan*, h.131.

¹¹ Mulyono, *Educational Leadership: Mewujudkan*, h.136.

“*menyihir*” pengikut untuk bereaksi mengikuti arahan dan petunjuknya. Dalam bentuk nyata, pemimpin mampu membangkitkan emosi pengikut dalam motivasi kerja kearah visi yang dituju lembaga. Dengan kata lain, pemimpin transformasional menjadi model ideal yang dikagumi, dihargai, dan diikuti oleh bawahannya. Tipe kepemimpinan ini juga mampu membangkitkan optimisme dan antusiasme yang tinggi para bawahannya.

2. Memberi stimulasi intelektual

Pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang mampu mendorong bawahannya untuk menyelesaikan setiap permasalahan dengan cermat dan rasional. Tipe pemimpin ini mampu mendorong para bawahan dalam meningkatkan kesadaran terhadap permasalahan organisasional dengan sudut pandang baru yang lebih efektif. Sehingga pemimpin transformasional adalah tipe pemimpin yang mampu mendorong (menstimulasi) bawahan untuk selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja.

3. Menjadi pertimbangan individual

Pemimpin transformasional adalah seorang pemimpin yang mampu memahami perbedaan tipe individual para bawahannya. Tipe bawahan sangat berbeda-beda, ada tipe bawahan yang bekerja harus diarahkan secara detail, ada pula bawahan yang sudah mengetahui apa saja yang harus ia kerjakan tanpa harus ada perintah. Disini pemimpin mau dan mampu untuk mendengar aspirasi, mendidik, melatih, dan memberi solusi terhadap semua bawahan tanpa ada rasa pilih kasih. Pemimpin juga mampu melihat potensi prestasi dan kebutuhan berkembang para bawahan serta mau memfasilitasinya. Tipe pemimpin ini memahami dan menghargai bawahan berdasarkan hak bawahan serta memperhatikan ritme kerja para bawahan.

D. EKSISTENSI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DALAM PERUBAHAN

Tidak dipungkiri bahwa sebuah sistem yang tertata rapi dan kuat akan membuat sebuah lembaga pendidikan Islam akan mampu eksis dan berkembang. Sistem yang berangkai dan saling menopang antar komponen akan membentuk kokohnya roda kerja lembaga pendidikan Islam, bahkan

seberapa besar batu sandungan akan tidak berasa apabila sebuah sistem dalam lembaga pendidikan Islam mencapai tingkat harmonis dan terintegratif. Menurut Jakobus Ranjabar sistem berasal dari bahasa Yunani; *systema*, yang mempunyai pengertian sebagai berikut; (1) suatu hubungan yang tersusun atas sekian banyak bagian, dan (2) hubungan yang berlangsung diantara satuan-satuan atau komponen-komponen secara teratur.¹²Jadi sistem dapat diartikan sehimpunan bagian atau komponen yang saling berhubungan secara teratur dan merupakan suatu keseluruhan. Dalam perkembangannya lembaga pendidikan Islam merupakan suatu sistem yang memiliki kegiatan cukup kompleks, meliputi berbagai komponen yang berkaitan satu sama lain. Jika menginginkan pendidikan terlaksana dengan teratur, berbagai elemen (komponen) yang terlibat dalam kegiatan pendidikan perlu padukan sehingga, walaupun berjalan dengan job description masing-masing,nantinya semua komponen akan bertemu pada arah visi lembaga.

Dalam lembaga pendidikan terdapat hubungan 3 komponen pokok yaitu: pendidik, peserta didik, dan karyawan. Pada dasarnya tugas pendidik adalah mengajar atau transfer ilmu pengetahuan, tugas karyawan adalah membantu kelancaran proses pendidikan, sedang tugas peserta didik/pelajar adalah belajar.Ketiga komponen tersebut harus bertindak atau bekerja sesuai dengan jalurnya masing-masing. Peraturan sudah jelas, jika ketiga komponen tersebut mematuhi peraturan yang ada (disepakati bersama) maka lembaga pendidikan Islam akan berjalan lancar, terlebih apabila ketiga komponen tersebut mempunyai pedoman bahwa bisa belajar atau bekerja itu adalah sebuah kebahagiaan batin yang tak ternilai,maka hasil capaiannya akan melebihi dari visi yang ditetapkan lembaga.Unjuk prestasi, unjuk kerja, dan unjuk kreatifitas harus terjadi pada tiga komponen tersebut.Antar pendidik misalnya, dalam bekerja di lembaga pendidikan Islam tidak boleh saling menjatuhkan apalagi saling berebut kedudukan. Kedudukan bersifat sementara, semangat kerja keras dan memberi yang terbaik ke pada lembaga lebih utama daripada pemahaman apa yang didapatkan dalam bekerjadi lembaga pendidikan Islam. Pendidik yang beranggapan bahwa mengajar di lembaga pendidikan Islam adalah suatu pekerjaan dan mendapat imbalan uang maka hal tersebut akan mengerdilkan dirinya sendiri. Bagi pendidik,

¹² Jakobus Ranjabar, *Sistem Budaya Indonesia: Suatu Pengantar*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 15.

lembaga pendidikan Islam adalah wadah untuk mengabdikan terhadap ilmu pengetahuan dan mentransferkannya ke anak didik.

Sejak awal pendidik datang ke lembaga pendidikan Islam harus berniat sepenuhnya untuk menyatukan jiwa dan hatinya kepada kemajuan lembaga, sehingga diberi tugas apapun atau tanggung jawab apapun ia tidak akan pernah mengeluh bahkan akan merasa bangga akan dirinya bisa berada di lembaga pendidikan Islam. Bahkan alam mater lembaga pendidikan Islam akan menjadi ciri kepribadiannya ketika berada di lingkungan sosial masyarakat tempat ia tinggal.

Disisi lain karyawan mempunyai peran yang cukup vital, proses kelancaran pendidikan tergantung pada tenaga karyawan, selain itu kenyamanan dan keamanan tergantung dari semua warga lembaga berada ditangan karyawan. Dalam tata administrasi di lembaga pendidikan Islam tugas karyawan sangat kompleks yaitu melaksanakan administrasi kepegawaian, keuangan, sarana dan prasarana, kehumasan, kesiswaan, dan informasi dan komunikasi.¹³ Karyawan juga dituntut untuk mengembangkan potensi diri, bahkan seharusnya juga menempuh kualifikasi akademik yang sama seperti para pendidik tetapi dengan kriteria kualifikasi pendidikan yang sesuai tugas yang ia emban di lembaga pendidikan Islam. Semakin tinggi standar sumber daya manusia yang ditetapkan maka semakin bemutu kondisi para karyawan.¹⁴ Tidak ada strata perbedaan tingkat sosial dalam lembaga pendidikan Islam antara pendidik dan karyawan. Kemajuan lembaga bisa saja tergantung pada usaha atau kerja keras para karyawan; misalnya saja banyak sekali lembaga pendidikan yang terkenal karena fasilitasnya, seperti lembaga pendidikan yang terkenal akan kelengkapan koleksi buku di perpustakaanannya, terkenal karena kemajuan teknologi informasi dan komunikasinya, terkenal akan fasilitas olah raganya, terkenal akan kedisiplinan administrasinya, dan masih banyak lagi.

Dengan sumber daya manusia yang tangguh dan berkualitas, karyawanpun tidak akan gagap dan terkejut ketika perubahan itu muncul. Apalagi yang sudah terbiasa dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, atau karyawan yang mempunyai kualitas mental unggul dan

¹³ Sudarwan Danim, *Administrasi Sekolah dan Manajemen Kelas*, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), h. 41.

¹⁴ Suryadi, *Manajemen Mutu Berbasis sekolah: Konsep dan Aplikasi*, (Bandung: PT sarana Panca Surya, 2009), h. 107.

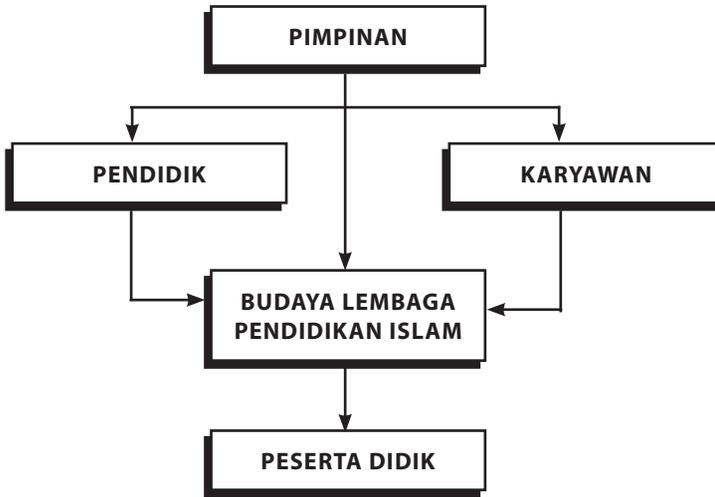
mempunyai ciri orang bertipe pekerja dan pejuang. Para karyawan akan mampu membuat terobosan dan inovasi dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam di tengah-tengah derasnya arus perubahan. Sudah seharusnya seorang pucuk pimpinan memberi kepercayaan kepada para karyawannya dan berprinsip biarkan mereka bekerja dan berinovasi asalkan hasilnya sesuai harapan bersama. Jangan sampai pucuk pimpinan lembaga pendidikan Islam memandang sebelah mata terhadap karyawan. Di mata pimpinan baik pendidik maupun karyawan mempunyai strata status yang sama, karena merekalah yang menggerakkan roda jalannya sebuah lembaga pendidikan Islam.

Lain dengan pendidik maupun karyawan, pelajar (baik dari tingkat dasar maupun perguruan tinggi) sangat rentan terhadap perubahan. Mereka adalah komunitas yang sangat rawan terhadap gesekan kemajuan jaman; misalnya dalam kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, para pelajar akan cepat menerima dan cepat mampu menguasainya terlepas penggunaannya dalam ranah positif atau negatif. Disisi lain gaya busana dan kesenangan mudah memasuki dunia para pelajar. Sebuah kenyataan apabila banyak sekali pelaksanaan pendidikan Islam yang berhasil dimana lokasinya berada jauh dari hiruk pikuk dunia perkotaan, hal tersebut dimaksudkan agar pendidikan tidak mudah terkontaminasi dengan hal-hal yang dapat mengganggu proses pembentukan karakter para pelajar.

Yang diperlukan lembaga pendidikan Islam dalam menjaga konsistensi para anak didik adalah membangun “budaya lembaga pendidikan Islam”. Budaya lembaga pendidikan Islam adalah usaha membentuk suatu tradisi yang baik di lingkungan pendidikan seperti kedisiplinan, berpakaian praktis dan sopan, civitas akademik yang berkualitas, akhlakul karimah, keilmuan yang kritis, prestasi yang unggul, kepercayaan diri akan kemampuan, dan yang tidak kalah pentingnya adalah segala ibadah fardlu atau sunnah sudah menjadi tradisi wajib dalam keseharian lembaga pendidikan Islam. Secara arti luas, budaya lembaga pendidikan Islam adalah serangkaian tradisi yang kental dan bertahan bertahun-tahun di lembaga yang menjadi ciri khas sehingga setiap orang yang menginjakkan kaki ke lembaga pendidikan Islam akan merasakan bahwa inilah sesungguhnya tempat pendidikan bernuansa Islam yang berkualitas.

Awal munculnya budaya lembaga pendidikan Islam harus dimulai oleh pimpinan selanjutnya mengarahkan para pendidik dan karyawan; dan pada

akhirnya bermuara pada peserta didik, sebagai ilustrasi dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Adanya tekanan, pengarahan, dan pengawasan dari pimpinan, pendidik, dan karyawan terhadap peserta didik di lembaga pendidikan Islam maka arus perubahan tidak akan berdampak pada proses pembelajaran. Peserta didik akan sulit bersentuhan langsung terhadap perubahan yang sifatnya merusak karakternya, karena pagar yang kokoh sudah dibangun kuat untuk menghalangi peserta didik bersentuhan langsung terhadap perubahan negatif. Jadi peserta didik dalam lembaga pendidikan Islam harus diikat dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis supaya tidak mudah terjerebab arus perubahan yang sifatnya merusaknya. Dan sebenarnya budaya lembaga pendidikan Islam dapat merubah para pelajar menjadi generasi mudayang Islami.

Ketiga komponen (pendidik, karyawan, dan pelajar) apabila mereka bersatu dalam ikatan yang kuat (berintegrasi) dan mereka mampu berkarya, berkreasi, dan berinovasi dengan taat peraturan maka sebesar apapun derasnya arus perubahan pasti tidak akan berdampak dalam lembaga pendidikan Islam. Perubahan akan menjadi peluang untuk pembaruan dan pembenahan, bukan menjadi malapetaka dalam kehidupan organisasi.

E. KESIMPULAN

Akhirnya dari pemaparan diatas dapat ditegaskan bahwa derasnya perkembangan jaman menjadikan perubahan terjadi secara terus menerus, bahkan tidak ada yang abadi di dunia ini, perubahanlah yang abadi. Di lembaga pendidikan Islam, sebuah perubahan tentu tidak mungkin untuk dihindari, perubahan harus dihadapi bahkan harus dijadikan sebuah peluang untuk memacu motivasi lebih kreatif dan inovatif. Perubahan yang diakibatkan oleh kemajuan teknologi informasi dan komunikasi, persaingan antar lembaga pendidikan, maupun tuntutan masyarakat harus segera direspon dan ditanggapi.

Jangan sampai lembaga pendidikan Islam menjadi sebuah organisasi yang basi karena tidak mampu memenuhi kebutuhan diri dalam menghadapi perubahan. Ujung tombak lembaga pendidikan Islam dalam menghadapi perubahan adalah pucuk pimpinan, karena arah kemana sebuah lembaga tergantung oleh kewenangannya. Disamping itu, adanya sistem yang terkoordinir dan terorganisasi dengan baik dalam pengawasan pimpinan akan membentuk sebuah budaya lembaga pendidikan Islam yang tangguh dalam menghadapi derasnya arus perubahan. Budaya lembaga pendidikan Islam yang kental dan bertahan bertahun-tahunakan menjadi ciri khas pendidikan Islam dalam eksistensinya menghadapi cepatnya perubahan jaman.

DAFTAR PUSTAKA

- Amtu, Onisimus, *Manajemen Pendidikan di Era Otonomi Daerah: Konsep, Strategi, dan Implementasi*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Asmani, Jamal Ma'mur, *Tips Efektif Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam Dunia Pendidikan*, Jogjakarta: Diva Press, 2011.
- Danim, Sudarwan, *Administrasi Sekolah dan Manajemen Kelas*, Bandung: Pustaka Setia, 2011.
- Hardiansyah, *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia sector Publik dalam Perspektif Otonomi Daerah*, Jogjakarta: Gava Media, 2012.
- Hendyat Soetopo dan Wasty Soemanto, *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan*, Surabaya: Usaha Nasional, 1982.
- Muhaimin, *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2011.
- Mulyono, *Educational Leadership: Mewujudkan Efektivitas Kepemimpinan Pendidikan*, Malang: UIN Malang Press, 2009.
- Qomar, Mujamil, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru pengelolaan Lembaga Islam*, Jakarta: Erlangga, 2007.
- Ranjabar, Jacobus, *Sistem Budaya Indonesia: Suatu Pengantar*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Sagala, Syaiful, *Memahami Organisasi Pendidikan: Budaya dan Reinventing Organisasi Pendidikan*, Bandung: Alfabeta, 2013.
- Suryadi, *Manajemen Mutu Berbasis sekolah: Konsep dan Aplikasi*, Bandung: PT sarana Panca Surya, 2009.
- Umiarso, *Manajemen Mutu Sekolah di Era Otonomi Pendidikan: Menjual Mutu Pendidikan dengan pendekatan Quality Control bagi Pelaku Lembaga Pendidikan*, Jogjakarta: IRCISOD, 2010.