

Dr. Heni Ani Nuraeni, MA

PENGEMBANGAN MANAJEMEN MAJELIS TAKLIM DI DKI JAKARTA

GP
PRESS

Dr. Heni Ani Nuraeni, MA

**PENGEMBANGAN
MANAJEMEN
MAJELIS TAKLIM
DI DKI JAKARTA**



PENGEMBANGAN MANAJEMEN MAJELIS TAKLIM DI DKI JAKARTA

Penulis : Dr. Heni Ani Nuraeni, MA
Desain Cover : R. Ario DGS
Layout Isi : R. Ario DGS
Cetakan : Pertama, September 2020
Ukuran : 16x23 cm x+ 145 Halaman

ISBN :

Diterbitkan oleh:

Gaung Persada

Ciputat Mega Mall Blok C/11

Jl. Ir. H. Juanda No. 34 Ciputat Tangerang Selatan

Telp. 021 747 075 60, Hp. 0878 86200 900

Email: gppressjkt@yahoo.com

PRAKATA

Puji syukur saya panjatkan kepada Allah Swt., atas segala karunia nikmat serta hidayahnya sehingga saya dapat menyelesaikan buku teks berjudul “Pengembangan Manajemen Majelis Taklim Di DKI Jakarta” dengan lancar dan tanpa hambatan berarti. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad saw, beserta ahlul bait dan para sahabatnya.

Tujuan pendidikan nasional adalah untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Peran Majelis ta’lim sebagai lembaga pendidikan Islam non formal, selaras dengan tujuan pendidikan nasional. Majelis ta’lim tumbuh dan berkembang di Indonesia terutama pada masa orde baru. Lahirnya majelis ta’lim diprakarsai oleh tokoh agama dan lembaga keagamaan. Kegiatan majelis ta’lim tidak hanya menambah pengetahuan masyarakat tentang Islam, tetapi berperan juga dalam meningkatkan wawasan keberagaman masyarakat. Majelis ta’lim juga merupakan wadah untuk membina keakraban di antara sesama jamaahnya.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan kepada semua pihak yang telah terlibat dalam penyusunan buku ini, yang tidak dapat kami sebutkan satu persatu. Semoga Allah Swt. membalas semua kebaikan dan jerih payah saudara-saudara sekalian.

Dalam penyusunan buku ini, penulis akui masih jauh dari sempurna. Untuk itu, saran dan kritik yang membangun ke arah penyempurnaan buku ini akan penulis terima dengan tangan terbuka.

Akhirnya, mudah-mudahan buku ini dapat berguna dan membantu siapa saja yang membaca dan membutuhkan data-data pengembangan penyelenggaraan majelis ta’lim di DKI Jakarta antara lain: (1) Kurikulum dan kegiatan pembelajaran majelis ta’lim di DKI Jakarta, (2) Demokratisasi pengelolaan majelis ta’lim di DKI Jakarta, dan (3) Akuntabilitas sistem keuangan dan sarana prasarana majelis ta’lim di DKI Jakarta.

Penulis

Dr. Heni Ani Nuraeni, MA

KATA SAMBUTAN

Majelis taklim adalah suatu lembaga penyelenggara pendidikan dengan latar belakang agama Islam yang berkembang di tengah-tengah masyarakat. Majelis taklim hampir terdapat di setiap komunitas masyarakat muslim yang telah banyak berkontribusi terhadap perkembangan dakwah Islam. Melalui lembaga ini, masyarakat yang aktif di dalamnya dapat merasakan.

Jika kita perhatikan, keberadaan majelis taklim di tengah masyarakat sebagai media dakwah dan kegiatan pengajaran keislaman memiliki tradisi sejarah yang kuat, yaitu sejak Rasulullah saw menyebarkan agama Islam di masa pengutusan beliau. Tradisi tersebut terus mengakar kuat di dalam ajaran Islam lintas generasi sampai sekarang, sehingga menjadi pilihan bagi para praktisi dakwah sebagai sarana paling efektif dan sudah dikenal luas dalam melanjutkan dakwah Islam ke tengah-tengah umat. Seiring berjalannya waktu, peran majelis taklim tidak bisa dipungkiri menjadi salah satu tonggak penting dalam penyebaran syiar Islam, khususnya di Indonesia.

Pada implikasinya, proses pengajaran keislaman di majelis taklim begitu fleksibel, terbuka, adaptif, dan tidak terikat oleh kondisi ruang maupun waktu. Majelis taklim dapat diselenggarakan di rumah-rumah warga, di musola, masjid besar, balai warga, aula, lapangan, taman-taman kampung, dan lain sebagainya. Pun halnya pada masalah waktu, majelis taklim dapat diselenggarakan kapan pun, pagi, siang, sore, malam, bahkan pada subuh hari tergantung urgensi dan kesepakatan para jamaahnya. Fleksibilitas inilah yang kemudian membuat sarana ini (majelis taklim) begitu berterima oleh masyarakat dan mampu bertahan sebagai suatu lembaga pendidikan nonformal yang sangat kuat dan terus bertahan di tengah-tengah masyarakat.

Selain itu, majelis taklim juga merupakan suatu media interaksi sosial di dalam lingkungan masyarakat antara masyarakat prasejahtera, masyarakat, biasa, masyarakat yang berada, para ustaz/ustazah, tokoh-tokoh masyarakat, dan siapa pun yang tergabung di dalam komunitas majelis taklim tersebut. Dinding-dinding pembatas strata sosial seakan lebur dalam situasi dan kondisi kepentingan umat dalam misi mengikuti kegiatan-kegiatan taklim yang diselenggarakan.

Akan tetapi, meskipun keberadaan majelis taklim begitu masif dan meluas di dalam struktur bermasyarakat di Indonesia, beserta berbagai macam keunggulan-keunggulannya, perlu kita akui bahwa majelis taklim masih memerlukan banyak pemikiran dan pembinaan yang serius serta menyeluruh. Pembinaan-pembinaan tersebut tidak hanya terfokus pada aspek organisasi semata, tetapi juga pada aspek totalitas majelis taklim dalam

mengemban tanggung jawab sebagai sarana penyebaran ajaran Islam yang lebih *kaffah*.

Buku ini merupakan salah satu buah pemikiran yang memberikan gagasan-gagasan segar bagi terbentuknya majelis taklim yang totalitas. Hasil pemikiran tersebut menyinggung pada perlu dilakukan perubahan paradigma dalam pengelolaan majelis taklim, dari mengikuti tradisi yang ada ke perencanaan yang matang baik perencanaan kurikulumnya, sumber daya manusianya, sarana prasarananya, pembiayaannya, dan evaluasi.

Penyelenggaraan majelis taklim haruslah dirancang melalui langkah-langkah yang mengutamakan aktivitas pengelola majelis taklim yang berinkuiri bersama para pengajar (ustaz/ustazah) untuk melaksanakan manajemen yang solid. Pada saat yang sama, diperlukan juga perencanaan, organisasi, pelaksanaan, dan pengawasan di dalam setiap kegiatan agar suatu majelis taklim memiliki kurikulum pengajaran yang terarah.

Pada akhirnya, diharapkan para praktisi dakwah, penulis buku agama, dosen peneliti agama yang lain, khususnya peneliti tentang manajemen pendidikan Islam, hendaknya dapat mengembangkan lebih lanjut melalui kajian tentang majelis taklim yang lebih komprehensif. Pengembangan riset dapat dilakukan dengan melibatkan para pengelola majelis taklim karena merekalah tonggak terdepat di organisasi tersebut dalam menemban misi dakwah. Hal tersebut diperlukan karena selalu ada keinginan kuat dari pengelola organisasi umumnya, dan majelis taklim khususnya, untuk melakukan inovasi dalam manajemen guna kemajuan organisasi yang mereka bangun. Semoga buku ini dapat bermanfaat demi kepentingan syiar agama Islam di majelis-majelis taklim pada era global seperti sekarang ini.

REKTOR UHAMKA,

Prof. Dr. Gunawan Suryoputro, M.Hum

DAFTAR ISI

	Halaman	
PRAKATA	iii	
KATA SAMBUTAN	v	
DAFTAR ISI	vii	
DAFTAR TABEL	ix	
BAB I PENDAHULUAN		
A. Latar Belakang	1	
B. Fenomena Perkembangan Majelis Taklim	8	
BAB II MAJELIS TAKLIM		
A. Sejarah Majelis Taklim	13	
B. Pengertian Majelis Taklim	14	
C. Tujuan Majelis Taklim	15	
D. Fungsi Majelis Taklim	16	
E. Karakteristik Majelis Taklim	17	
F. Materi Majelis Taklim	19	
BAB III PENYELENGGARAAN MAJELIS TAKLIM DI JAKARTA		
A. Perkembangan Majelis Taklim di Jakarta	21	
B. Penyelenggaraan Majelis Taklim Nurul Hidayah	25	
C. Penyelenggaraan Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat	26	
D. Penyelenggaraan Majelis Taklim Roudhotun Nisa	27	
BAB IV MANAJEMEN PENDIDIKAN		
A. Hakikat Manajemen	29	
B. Hakikat Pendidikan	31	
C. Manajemen Pendidikan	34	
D. Manajemen Kualitas Pendidikan	44	
E. Manajemen Mutu Pendidikan	49	
BAB V MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM		
A. Implementasi Manajemen Pendidikan	53	
1. Manejemen Kurikulum	53	
2. Manajemen Sumber Daya Pendidikan	58	
3. Manajemen Sarana Prasarana	64	
4. Manajemen Pembiayaan Pendidikan	66	

5. Manajemen Sistem Evaluasi Pendidikan.....	69
B. Hakikat Manajemen Pendidikan Islam.....	71
1. Pengertian Manajemen Pendidikan Islam.....	71
2. Implikasi Manajemen Pendidikan Islam.....	72

**BAB VI BENTUK PENYELENGGARAAN PENGELOLAAN
DI BEBERAPA MAJELIS TAKLIM DKI JAKARTA**

A. Majelis Taklim Nurul Hidayah.....	75
1. Penerapan Kurikulum Majelis Taklim Nurul Hidayah.....	75
2. Pengembangan Demokratis Pengelolaan Majelis Taklim Nurul Hidayah.....	77
3. Akuntabilitas Sistem Keuangan dan Sarana Prasarana Majelis Taklim Nurul Hidayah	78
B. Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat.....	79
1. Penerapan Kurikulum Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat.....	79
2. Pengembangan Demokratis Pengelolaan Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat	81
3. Akuntabilitas Sistem Keuangan dan Sarana Prasarana Majelis Jamiyyatul Ummahat	83
C. Majelis Taklim Roudhotun Nisa.....	83
1. Penerapan Kurikulum Majelis Taklim Roudhotun Nisa.....	83
2. Pengembangan Demokratis Pengelolaan Majelis Taklim Roudhotun Nisa	85
3. Akuntabilitas Sistem Keuangan dan Sarana Prasarana Majelis Taklim Roudhotun Nisa	86

**BAB VII PENGEMBANGAN PENYELENGGARAAN MAJELIS TAKLIM
DI DKI JAKARTA**

A. Penyelenggaraan Majelis Taklim di DKI Jakarta.....	87
1. Demokratisasi Kurikulum dan Kegiatan Pembelajaran Majelis Taklim di DKI Jakarta.....	87
2. Demokratisasi Pengelolaan Majelis Taklim di DKI Jakarta	89
3. Akuntabilitas Sistem Keuangan dan Sarana Prasarana Majelis Taklim di DKI Jakarta.....	92
B. Deskripsi Wawancara dengan Majelis Taklim DKI Jakarta.....	92
C. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Penyelenggaraan Majelis Taklim di DKI Jakarta	95
1. Faktor Pendukung dalam Penyelenggaraan Majelis Taklim di DKI Jakarta	95
2. Faktor Penghambat dalam Penyelenggaraan Majelis Taklim di DKI Jakarta	95
D. Hasil Akhir Pengembangan Penyelenggaraan Majelis Taklim di DKI Jakarta	96

E. Implikasi Pengembangan Penyelenggaraan Majelis Taklim di DKI Jakarta	100
DAFTAR PUSTAKA.....	130
GLOSARIUM	136
INDEKS.....	141
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	143

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Majelis Taklim di DKI Jakarta Tahun 2017	3
Tabel 1.2 Rekapitulasi Majelis Taklim Jakarta Selatan Tahun 2017.....	4
Tabel 1.3 Rekapitulasi Majelis Taklim Jakarta Timur Tahun 2017	4
Tabel 1.4 Rekapitulasi Majelis Taklim Jakarta Pusat Tahun 2017.....	5
Tabel 1.5 Rekapitulasi Majelis Taklim Jakarta Barat Tahun 2017.....	5
Tabel 1.6 Rekapitulasi Majelis Taklim Jakarta Utara Tahun 2017.....	6
Tabel 1.7 Rekapitulasi Majelis Taklim Kepulauan Seribu Tahun 2017.....	6
Tabel 3.1 Majelis Taklim Yang Menjadi Objek Penelitian.....	25
Tabel 6.1 Program Mingguan Majelis taklim Nurul Hidayah.....	76
Tabel 7.1 Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Mengajar	94
Tabel 8.1 Rumusan FGD Ibu Soimah dengan Kementerian Agama	129

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kualitas sumber daya manusia (SDM) dapat ditingkatkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan pembangunan di segala bidang. Oleh sebab itu, penyelenggaraan pendidikan dilaksanakan tidak hanya di sekolah dalam bentuk pendidikan formal, tetapi juga dilaksanakan di luar sekolah dalam bentuk pendidikan nonformal dan pendidikan informal.

Salah satu pendidikan yang dapat diterapkan di luar sekolah ialah pendidikan keagamaan. Pendidikan keagamaan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan berbangsa dan bernegara. Dengan adanya pendidikan keagamaan, masyarakat dapat mengoptimalkan pemahaman dan keterampilannya dalam bidang ilmu agama. Dengan demikian, keberadaan pendidikan keagamaan menjadi sangat substansial dalam upaya pembangunan masyarakat, terlebih karena bersumber dari aspirasi masyarakat yang sekaligus mencerminkan kebutuhan masyarakat sesungguhnya akan jenis layanan pendidikan.

Terkait perkembangan Pendidikan keagamaan ini, sebenarnya telah dijelaskan pula pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 55 tahun 2007 Pasal 1 tentang Pendidikan agama dan Pendidikan keagamaan, yang berbunyi, "Pendidikan keagamaan adalah pendidikan yang mempersiapkan peserta didik untuk dapat menjalankan peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan tentang ajaran agama dan/atau menjadi ahli ilmu agama dan mengamalkan ajaran agamanya." Pendidikan keagamaan merupakan muatan pendidikan yang mempersiapkan peserta didik dalam penguasaan pengetahuan dan keterampilan agama. Hal ini dilakukan agar peserta didik dapat menjalankan segala peranan yang menuntut penguasaan pengetahuan tentang ajaran agama. Dengan demikian, inti pendidikan keagamaan merupakan adanya penanaman nilai-nilai agama yang luhur kepada peserta didik yang mengarahkan terciptanya generasi yang taat beribadah dan berakhlak mulia, sehingga dapat mendorong bangsa lebih kuat dan maju.

Penyelenggaraan pendidikan keagamaan pada umumnya diselenggarakan oleh kelompok masyarakat dari pemeluk agama yang bersangkutan. Salah satunya ialah penyelenggaraan majelis taklim. Salah satu bentuk pendidikan keagamaan di Indonesia ialah majelis taklim.

Majelis taklim merupakan lembaga pendidikan Islam nonformal yang menyelenggarakan pengajaran islam. Majelis taklim ini dikenal juga dengan sebagai lembaga pendidikan nonformal islam yang memiliki kurikulum sendiri, diselenggarakan secara berkala dan teratur, dan diikuti oleh jemaah yang relatif banyak. Majelis taklim ini berkembang dalam lingkungan masyarakat muslim di Indonesia, baik di Jakarta, Bandung, Yogyakarta, maupun di daerah-daerah lainnya.

Penyelenggaraan majelis taklim dilakukan oleh kelompok masyarakat. Oleh sebab itu, proses pembelajaran, kurikulum, dan sumber daya manusia yang dimilikinya menjadi sangat beragam dan tidak tunggal, tergantung kekuatan otonomi dari majelis taklim itu sendiri. Tempat pangajaran atau pendidikan agama islam di majelis taklim sangat fleksibel dan tidak terikat oleh waktu, dapat dilakukan di dalam maupun di luar ruangan. Sifatnya terbuka dan bebas untuk siapa saja. Usia berapa pun, profesi apa pun, suku apa pun, dapat bergabung di dalamnya. Waktu penyelenggaraan majelis taklim ini pun tidak terikat waktu, bisa pagi, siang, sore, atau malam.

Majelis taklim merupakan jenis pendidikan nonformal dan pendidikan berbasis masyarakat. Hal ini diperkuat dengan Undang-Undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 26 menerangkan bahwa, "Pendidikan nonformal diselenggarakan bagi warga masyarakat yang memerlukan layanan pendidikan yang berfungsi sebagai pengganti, penambah, dan atau pelengkap pendidikan formal dalam rangka mendukung pendidikan sepanjang hayat. Pendidikan sepanjang hayat dalam islam merupakan prinsip belajar umat Islam. Hal ini sesuai dengan sabda Rasulullah saw:

أَطْبُوا الْعِلْمَ مِنَ الْمَهْدِ إِلَى اللَّحْدِ (ابن عبد البار)

Artinya: *Tuntutlah ilmu sejak dari ayunan sampai ke liang lahat (mulai dari kecil sampai mati).* (Hadis Riwayat Ibn Abdil Barr)

Berdasarkan hadis di atas, dapat diketahui bahwa setiap orang wajib menuntut ilmu, khususnya bagi umat beragama islam. Hal ini didukung oleh Muhamad dan Al-Qozwaini (2012: 81) yang menjelaskan bahwa umat Islam diwajibkan menuntut ilmu, sesuai dengan sabda Rasulullah saw:

طَلَبُ الْعِلْمِ فَرِيضَةٌ عَلَى كُلِّ مُسْلِمٍ (ابن ماجه)

Artinya: *Menuntut ilmu itu adalah kewajiban atas setiap orang Islam.* (Hadis Riwayat Ibnu Majah)

Daradjat (1992:6) juga menambahkan terkait kewajiban seseorang dalam menuntut ilmu dan Allah swt meninggikan orang-orang yang berilmu, seperti firman Allah swt:

يَرْفَعُ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ

Artinya:(Allah) meninggikan derajat orang yang beriman dan berilmu pengetahuan. (Q.S. Al Mujadilah: 11).

Berdasarkan penjelasan tafsir Allah swt dan Hadis Rasulullah saw dapat diketahui bahwa majelis taklim merupakan sarana untuk mencari ilmu dan pengetahuan sepanjang hayat, sarana untuk membicarakan masalah-masalah agama, untuk mempererat keakraban sesama anggota kelompok, dan sebagai pendidikan berbasis masyarakat.

Masyarakat muslim DKI Jakarta sedang giat-giatnya mempelajari ilmu agama saat ini. Salah satu ciri dari banyaknya kegiatan agama adalah dengan bertambahnya jumlah majelis taklim. Berikut data majelis taklim yang ada di DKI Jakarta.

Tabel 1.1 Data Majelis Taklim di DKI Jakarta Tahun 2017

No.	Tempat	Jumlah
1.	Jakarta Selatan	1.617 Buah
2.	Jakarta Barat	1.365 Buah
3.	Jakarta Timur	1.247 Buah
4.	Jakarta Pusat	760 Buah
5.	Jakarta Utara	625 Buah
6.	Kepulauan Seribu	60 Buah
Jumlah:		5.674 Buah

Sumber: Kanwil Kementerian Agama Propinsi DKI Jakarta Tahun 2017

Berikut ini rincian jumlah majelis taklim perwilayah, jumlah ustaz/ustazah dan juga jumlah jemaahnya.

NO	KODE INDUK	NAMA WILAYAH	JUMLAH					
			MAJELIS TAKLIM	TAD/USTAZ		JUMLAH JEMAAH		KET
				LK	PR	LK	PR	
JAKARTA SELATAN								
1	09 1.1	Tebet	164	267	168	3.987	5.295	
2	09 1.2	Mampng Prapatan	137	183	108	3.328	3.659	
3	09 1.3	Pasar Minggu	173	173	258	4.417	5.049	
4	09 1.4	Kebayoran Baru	120	164	192	2.890	3.875	
5	09 1.5	Kebayoran Lama	225	442	325	5.411	7.250	

6	09 1.6	Setia Budi	77	280	241	2.028	2.335	
7	09 1.7	Cilandak	304	504	458	7.563	8.152	
8	09 1.8	Pancoran	159	112	248	3.800	4.955	
9	09 1.9	Jaga Karsa	197	195	320	4.739	6.345	
10	09 1.10	Pesanggrahan	61	77	80	1.524	1.930	
		TOTAL	1.617	2.397	2.398	39.687	48.845	

Tabel 1.2 Rekapitulasi Majelis Taklim Jakarta Selatan Tahun 2017

Sumber: Kanwil Kemenag Provinsi DKI Jakarta Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa, jumlah majelis taklim, jumlah ustaz/ustazah maupun jemaahnya, urutan teratas di wilayah Jakarta Selatan diduduki oleh Kecamatan Cilandak sebanyak 304 buah, dan urutan terbawah diduduki Kecamatan Pesanggrahan sebanyak 61 buah. Jemaah terbanyak adalah jemaah perempuan sebanyak 48.845 orang, guru terbanyak adalah guru perempuan sebanyak 2.398 orang.

Tabel 1.3 Rekapitulasi Majelis Taklim Jakarta Timur Tahun 2017

NO	KODE INDUK	NAMA WILAYAH	JUMLAH					KET
			MAJELIS TAKLIM	TAD/USTAZ		JUMLAH JEMAAH		
				LK	PR	LK	PR	
JAKARTA TIMUR								
11	09 2.1	Matraman	105	239	197	3.105	3.676	
12	09 2.2	Pulo Gadung	210	442	415	8.874	8.449	
13	09 2.3	Cakung	136	300	319	5.825	7.939	
14	09 2.4	Jatinegara	135	262	258	5.827	7.970	
15	09 2.5	Duren Sawit	112	244	232	6.372	8.252	
16	09 2.6	Kramat Jati	120	289	378	7.821	7.342	
17	09 2.7	Makasar	100	240	198	3.624	4.135	
18	09 2.8	Pasar Rebo	48	116	99	2.000	2.151	
19	09 2.9	Cipayung	126	265	206	4.881	5.062	
20	09 2.10	Ciracas	155	260	240	8.416	7.865	
		TOTAL	1.247	2.657	2.542	56.745	62.861	

Sumber: Kanwil Kemenag Provinsi DKI Jakarta Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa, jumlah majelis taklim, jumlah ustaz/ustazah maupun jemaahnya, urutan teratas di wilayah Jakarta Timur diduduki oleh Kecamatan Pulo Gadung sebanyak 210 buah, dan urutan terbawah diduduki Kecamatan Pasar Rebo sebanyak 48 buah. Jemaah terbanyak adalah jemaah perempuan sebanyak 62.861 orang, guru terbanyak adalah guru laki-laki sebanyak 2.657 orang.

Tabel 1.4 Rekapitulasi Majelis Taklim Jakarta Pusat Tahun 2017

NO	KODE INDUK	NAMA WILAYAH	JUMLAH					
			MAJELIS TAKLIM	TAD/USTAZ		JUMLAH JEMAAH		KET
				LK	PR	LK	PR	
JAKARTA PUSAT								
21	09 3.1	Menteng	97	172	102	2.058	3.968	
22	09 3.2	Tanah Abang	81	138	128	1.498	4.377	
23	09 3.3	Gambir	109	157	80	2.526	4.426	
24	09 3.4	Sawah Besar	105	181	132	4.431	6.318	
25	09 3.5	Senen	84	129	90	2.416	3.573	
26	09 3.6	Kemayoran	152	162	172	2.382	5.069	
27	09 3.7	Cempaka Putih	52	94	75	1.397	2.843	
28	09 3.8	Johar Baru	80	125	108	1.723	5.484	
		TOTAL	760	1.158	887	18.431	36.058	

Sumber: Kanwil Kemenag Provinsi DKI Jakarta Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa, majelis taklim terbanyak secara umum di wilayah yang penduduk Betawi masih banyak. Pada Jakarta Pusat misalnya, dapat dilihat di Kecamatan Kemayoran penduduk Betawi masih banyak. Secara umum, pengurus majelis taklim adalah penduduk asli Jakarta. Selain itu, jumlah majelis taklim, jumlah ustaz/ustazah maupun jemaahnya, urutan teratas di wilayah Jakarta Pusat diduduki oleh kecamatan Kemayoran sebanyak 152 buah, dan urutan terbawah diduduki kecamatan Cempaka Putih sebanyak 52 buah. Jemaah terbanyak adalah jemaah perempuan sebanyak 336.058 orang, guru terbanyak adalah guru laki-laki sebanyak 1158 orang.

Tabel 1.5 Rekapitulasi Majelis Taklim Jakarta Barat Tahun 2017

NO	KODE INDUK	NAMA WILAYAH	JUMLAH					
			MAJELIS TAKLIM	TAD/USTAZ		JUMLAH JEMAAH		KET
				LK	PR	LK	PR	
JAKARTA BARAT								
29	09 4.1	Cengkareng	215	338	341	5.399	7.442	
30	09 4.2	Grogol Petamburan	102	161	164	3.792	2.868	
31	09 4.3	Tambora	91	129	132	2.991	2.755	
32	09 4.4	Taman Sari	87	102	62	1.871	2.645	
33	09 4.5	Kebon Jeruk	254	256	280	6.878	10.734	

34	09 4.6	Kalideres	312	318	437	12.873	14.565	
35	09 4.7	Palmerah	135	155	192	6.064	56.23	
36	09 4.8	Kembangan	169	149	203	4.851	4.965	
		TOTAL	1.365	1.608	1.811	44.719	51.597	

Sumber: Kanwil Kemenag Provinsi DKI Jakarta Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa, majelis taklim terbanyak secara umum di wilayah yang penduduk Betawi masih banyak. Pada Jakarta Barat misalnya, dapat dilihat di Kecamatan Kalideres penduduk Betawi masih banyak. Secara umum, pengurus majelis taklim adalah penduduk asli Jakarta. Jumlah majelis taklim terbanyak otomatis ada di Kecamatan Kalideres sebanyak 312 buah, sedangkan majelis taklim yang sedikit ada di Kecamatan Taman Sari berjumlah 87 buah. Begitu pula, jumlah ustaz/ustazah dan jumlah jemaahnya terbanyak di Kecamatan Kalideres berjumlah 755 orang, sedangkan di Kecamatan Taman sari berjumlah 164 orang.

Tabel 1.6 Rekapitulasi Majelis Taklim Jakarta Utara Tahun 2017

NO	KODE INDUK	NAMA WILAYAH	JUMLAH					
			MAJELIS TAKLIM	TAD/USTAZ		JUMLAH JEMAAH		KET
				LK	PR	LK	PR	
JAKARTA UTARA								
37	09 5.1	Penjaringan	125	212	197	6.584	5.054	
38	09 5.2	Tanjung Priuk	183	308	298	4.621	5.691	
39	09 5.3	Koja	119	215	232	3.539	3.225	
40	09 5.4	Cilincing	113	181	167	5.269	5.953	
41	09 5.5	Kelapa Gading	43	70	80	1.205	1.125	
42	09 5.6	Pedemangan	42	71	77	1.095	3.450	
TOTAL			625	1,057	1,051	22.313	24.498	

Sumber: Kanwil Kemenag Provinsi DKI Jakarta Tahun 2017

Tabel 1.7 Rekapitulasi Majelis Taklim Kepulauan Seribu Tahun 2017

NO	KODE INDUK	NAMA WILAYAH	JUMLAH					
			MAJELIS TAKLIM	TAD/USTAZ		JUMLAH JEMAAH		KET
				LK	PR	LK	PR	
Kota Adm. Kepulauan Seribu								
43	09 6.1	Kep. Seribu Selatan	26	64	24	872	755	
44	09 6.2	Kep. Seribu Utara	34	81	28	1.167	1.015	
Total Keseluruhan			5.674	9.022	8.741	183.934	225.629	

Sumber: Kanwil Kemenag Provinsi DKI Jakarta Tahun 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa jumlah majelis taklim terbanyak adalah wilayah Jakarta Selatan berjumlah 1617 buah. Sedangkan, jumlah majelis taklim yang sedikit adalah wilayah Kepulauan Seribu berjumlah 60 buah. Sedangkan, jumlah ustaz/ustazah terbanyak adalah wilayah Jakarta Timur berjumlah 2657 orang. Sementara, jumlah ustazah 2542 orang. Adapun jumlah ustaz/ustazah yang paling sedikit adalah Kepulauan Seribu, yaitu 145 orang ustaz, sedangkan ustazah adalah 52 orang. Meskipun majelis taklim didominasi majelis taklim perempuan, jumlah ustaz terbanyak adalah laki-laki. Adapun jumlah jemaah terbanyak ada di wilayah Jakarta Timur yaitu 56.745 orang jemaah laki-laki, sedangkan jemaah perempuan adalah 62.861 orang. Adapun jemaah yang sedikit di wilayah Kepulauan Seribu berjumlah 1.167 orang jemaah laki-laki, sedangkan jemaah perempuan berjumlah 1.015 orang.

Berdasarkan penjelasan uraian di atas, menunjukan majelis taklim teraktif adalah dari jemaah perempuan. Hal ini sesuai dengan hasil observasi penulis di lapangan. Namun demikian, penceramah atau ustaz/ustazah yang mengajar terbanyak adalah laki-laki. Sedangkan wilayah teraktif adalah wilayah Jakarta Selatan, meskipun jumlah jemaahnya tidak sebanyak wilayah Jakarta Timur. Menurut hasil observasi wilayah Jakarta Selatan, satu majelis tingkat Kecamatan membawahi 40 majelis taklim dan semuanya aktif. Dengan demikian, keaktifannya majelis taklim signifikan dalam pembelajarannya.

Pada sisi lain, majelis taklim yang ada di DKI Jakarta jumlahnya banyak, termasuk jumlah ustaz dan ustazahnya, juga jemaahnya. Namun demikian, manajemen majelis taklim yang jumlah banyak ini masih menggunakan manajemen konvensional yaitu masih menggunakan pola-pola lama yang sebelumnya ada. Dengan melihat potensi yang besar tersebut, maka majelis taklim di DKI Jakarta perlu pembinaan khusus yang terus menerus oleh Kementerian Agama Wilayah DKI Jakarta agar mutu majelis taklim semakin meningkat.

Salah satu cara untuk meningkatkan mutu majelis taklim adalah dengan menerapkan fungsi manajemen dalam menyelenggarakan majelis taklim. Fungsi manajemen menurut Terry dalam Yayat (2001:182-183) terdiri atas: *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*. *Planning* adalah kegiatan yang menentukan berbagai tujuan dan menyebabkan tindakan-tindakan selanjutnya. Kemudian, *organizing* adalah kegiatan membagi pekerjaan di antara anggota kelompok dan membuat ketentuan dalam hubungan-hubungan yang diperlukan, serta memilih dan menempatkan orang untuk pekerjaan yang sesuai. Sedangkan, *actuating* adalah merangsang anggota kelompok melaksanakan tugas dengan antusias dan kemampuan yang baik. Tugas menggerakkan dilakukan oleh seorang pemimpin. Terakhir, *controlling* adalah kegiatan untuk

menyesuaikan antara pelaksanaan dan rencana-rencana yang telah ditentukan.

Berdasarkan uraian di atas, menunjukkan bahwa masalah majelis taklim yang terletak pada fungsi manajemen dan manajemen kualitas. Dalam hal ini, pengelolaan majelis taklim beragam. Keberagaman ini akan menentukan mutu pendidikan. Jika majelis taklim dikelola secara profesional, dan mendapat dukungan masyarakat di sekitarnya, maka majelis taklim akan berkembang dengan baik. Namun sebaliknya, jika dikelola dengan tidak profesional, kurang mendapat dukungan dari masyarakat, maka majelis taklim akan berjalan di tempat dan mutunya akan menurun. Oleh sebab itu, penting sekali adanya pengembangan penyelenggaraan majelis taklim dengan menjalankan fungsi manajemen dengan tepat, agar mutu pendidikan majelis taklim tetap terjaga.

B. Fenomena Perkembangan Majelis Taklim

Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 55 menjelaskan, Pendidikan berbasis masyarakat adalah penyelenggaraan pendidikan berdasarkan kekhasan agama, sosial, dan budaya untuk kepentingan masyarakat. Pendidikan berbasis masyarakat dilaksanakan oleh masyarakat dan untuk masyarakat. Dapat disimpulkan bahwa majelis taklim merupakan lembaga pendidikan yang dilaksanakan secara nonformal atau pendidikan luar sekolah, dan dapat dikatakan sebagai pendidikan berbasis masyarakat.

Undang-undang RI Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional Pasal 55 menjelaskan, Pendidikan berbasis masyarakat adalah penyelenggaraan pendidikan berdasarkan kekhasan agama, sosial, dan budaya untuk kepentingan masyarakat pendidikan berbasis masyarakat dilaksanakan oleh masyarakat dan untuk masyarakat. Dengan kata lain, majelis taklim merupakan lembaga pendidikan yang dilaksanakan secara nonformal atau pendidikan luar sekolah, dan dapat dikatakan sebagai pendidikan berbasis masyarakat.

Keberadaan pendidikan luar sekolah menambah dan melengkapi pendidikan yang tidak dapat diselenggarakan oleh jalur pendidikan sekolah. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No 73 tahun 1991 Pasal 2 menjelaskan bahwa, tujuan dari pendidikan luar sekolah yaitu *Pertama*, melayani warga belajar supaya dapat tumbuh dan berkembang sedini mungkin dan sepanjang hayat guna meningkatkan martabat dan mutu kehidupannya. *Kedua*, membina warga belajar agar memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental yang diperlukan untuk mengembangkan diri, bekerja untuk mencari nafkah, atau melanjutkan ke tingkat atau jenjang pendidikan yang lebih tinggi. *Ketiga*, memenuhi kebutuhan belajar masyarakat yang tidak dapat dipenuhi dalam jalur pendidikan sekolah.

Pendidikan luar sekolah memiliki keleluasaan lebih besar dari pendidikan sekolah dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Di mana,

kebutuhan masyarakat senantiasa berubah seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi. Jadi, masyarakat semakin mudah untuk memperoleh informasi, pengetahuan, dan keterampilan. Kegiatan majelis taklim di dalamnya untuk memenuhi kebutuhan masyarakat, baik menambah wawasan keagamaan maupun keterampilan lainnya. Oleh sebab itu, penyelenggaraan pendidikan luar sekolah mesti berpedoman pada tujuan pendidikan nasional.

Peran Majelis taklim sebagai lembaga pendidikan islam nonformal, selaras dengan tujuan pendidikan nasional. Majelis taklim tumbuh dan berkembang di Indonesia terutama pada masa Orde Baru. Lahirnya majelis taklim diprakarsai oleh tokoh agama dan lembaga keagamaan. Kegiatan majelis taklim tidak hanya menambah pengetahuan masyarakat tentang islam, tetapi berperan juga dalam meningkatkan wawasan keberagaman masyarakat. Majelis taklim juga merupakan wadah untuk membina keakraban di antara sesama jemaahnya.

Hanya saja dalam praktiknya, pengelolaan majelis taklim belum banyak yang memenuhi kriteria minimal standar pendidikan keagamaan sehingga kualitas lembaga pendidikannya cenderung stagnan bahkan ada yang menurun. Hal ini bisa dilihat dari hasil penelitian Anwar (2002: 5) pada Majelis Taklim Ahlu As-Sunah Waljemaah di Palembang. Menurutnya, Majelis taklim Ahlu As-Sunah Waljemaah masih menggunakan manajemen konvensional, yaitu cara pengelolaannya berdasarkan tradisi yang sudah ada.

Fenomena majelis taklim yang terjadi sangatlah variatif. Hal ini juga didapati dalam penelitian Abady (2002:74) yang mengatakan bahwa, pembelajaran majelis taklim dalam rangka memahami ajaran islam, masih bersifat secara tekstual dan kontekstual. Memahami Islam secara tekstual adalah model pemahaman yang berpegang pada formal teks, sedangkan memahami islam secara kontekstual adalah model pemahaman yang berpegang pada akal manusia sebagai alat yang paling dominan dalam memperoleh pengetahuan. Di samping itu, perkembangan majelis taklim di Indonesia beragam, ada yang berdiri sejak puluhan tahun, ada juga yang berdiri beberapa tahun lalu. Ada yang pesat kemajuannya, dan ada yang mengalami kemunduran. Keragaman ini disebabkan perbedaan dalam pengelolaan, dan perbedaan sumber daya manusiannya. Pada umumnya majelis taklim tidak memiliki sistem klasikal dan tidak pula ada sistem evaluasi, tetapi hasilnya dapat dilihat dalam kehidupan sosial bermasyarakat.

Masih dalam penelitian Abady, keragaman wawasan keagamaan bagi peserta majelis taklim bervariasi tergantung pada substansi atau materi yang disampaikan ustaz atau ustazah yang menentukan corak dan ragam bagi jemaahnya. Jika ustaz atau ustazahnya menyampaikan materi hanya satu mazhab maka pengikutnya menjadi parsial dan fanatik, apabila ustaz

atau ustazahnya memiliki wawasan luas dan mendalam tentang materi yang akan disampaikan, kemudian memberikan perbandingan-perbandingan antara pendapat ulama bagi suatu masalah yang dikaji, maka jemaahnya akan memiliki wawasan yang luas dan mendalam sehingga bebas dari sifat taqlid dan fanatisme mazhab tertentu.

Melihat fenomena yang diuraikan di atas, Minangsih (2014:145-157) dalam penelitiannya menerangkan kebanyakan majelis taklim dikelola secara tradisional. Di mana, pengelolaanya masih menggunakan pengalaman-pengalaman yang sebelumnya digunakan yaitu selalu didasarkan dengan tradisi. Selain itu, menggunakan pendekatan pahala dan konsep *lillahi ta'ala* (hanya karena Allah semata) sehingga terkadang mengabaikan kualitas materi dan disesuaikan dengan kebutuhan jemaah. Cara pengelolaan demikian harus dirubah dengan memperkenalkan pengelolaan baru berdasarkan manajemen yang baik, yaitu dengan meningkatkan kualitas ustaz dan ustazahnya, kurikulumnya, metodenya, sarana prasarana dan lain-lain.

Secara umum majelis taklim mempunyai beberapa ciri, *pertama* tempat untuk kegiatan pembelajaran, *kedua*, ada ustaz atau ustazah sebagai penceramah, *ketiga* ada jemaah sebagai pendengar ceramah, *keempat*, ada materi pembelajaran, materi yang disampaikan adalah materi agama yang bersumber pada alquran dan hadis. Hal ini ditegaskan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Keagamaan Pasal 13, yaitu pendidikan keagamaan harus memenuhi persyaratan, di antaranya: *Pertama*, adanya kurikulum. *Kedua*, jumlah dan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan. *Ketiga*, sarana prasarana untuk kegiatan pembelajaran. *Keempat*, sumber pembiayaan untuk kelangsungan pendidikan. *Kelima*, sistem evaluasi. *Keenam*, manajemen dan proses pendidikan. Indikator yang disebutkan tersebut, belum dimiliki oleh sebagian majelis taklim. Padahal indikator tersebut, memiliki fungsi untuk pengendalian mutu pendidikan yang sesuai dengan Standar Nasional Pendidikan.

Manajemen kurikulum yang ada di DKI Jakarta, hanya mencantumkan program-program yang ada sebelumnya. Program-programnya belum mencerminkan ke arah tujuan majelis taklim. Kalender pendidikan belum tertata dengan rapih, mengenai pembelajaran, tidak ada tulis menulis materi pembelajaran, tidak ada buku atau modul yang dijadikan pegangan untuk jemaah, model pembelajarannya jiping (ngaji kuping), jadwal pembelajaran belum tertata dengan baik, dokumen kehadiran jemaah maupun ustaz/ustazah belum ada.

Secara umum, majelis taklim belum memiliki tenaga kependidikan, hanya saja belum adanya dokumen ustaz/ustazah (biodata, ijazah, sertifikat yang relevan). Pembagian tugas terhadap ustaz maupun ustazah masih didominasi oleh pimpinan majelis taklim, belum menunjukkan tingkat spesialisasi dari suatu pekerjaan. Jumlah ustaz dan ustazah kurang

ideal dibanding jumlah jemaah. Secara umum, ustaz dan ustazah mengajar sesuai dengan keahliannya, namun demikian ada yang mengajar tidak sesuai dengan keahliannya.

Rekrutmen kepemimpinan belum ada belum ada standar kualifikasi dalam mengangkat ustaz/ustazah. Pola kepemimpinannya informal tidak didasarkan pada pengangkatan, akan tetapi turun menurun dari orang tuanya. Sarana dan prasarana majelis taklim di Jakarta milik sendiri, akan tetapi dalam mengelola sarana prasarana belum tertata dengan rapih. Daftar inventaris sarana prasarana ada sebagian yang didokumentasikan dan ada yang tidak didokumentasikan. Sebagian ada yang memiliki perpustakaan dan ada yang tidak memiliki perpustakaan. Majelis taklim secara umum belum memiliki prosedur pemeliharaan sarana prasarana dengan baik.

Sumber pembiayaan yang dimiliki majelis taklim di DKI Jakarta pun sebagian besar dari jemaah, akan tetapi tidak ditentukan besarnya. Para jemaah memberikan infak seikhlasnya, belum ada donatur tetap, belum ada RAPB MT (Rencana Anggaran, Pendapatan, dan Belanja Majelis Taklim), belum terbentuk kerja sama dengan lembaga lain (*CSR*), kurangnya perencanaan dalam mengelola pembiayaan, belum ada administrasi keuangan dengan baik, serta belum ada laporan keuangan yang rapih. Hal inilah yang menjadikan majelis taklim tidak bisa mengelola pembiayaan dengan baik, karena tidak adanya standar pembiayaan. Di samping itu, majelis taklim secara umum dalam hal sistem evaluasi belum memiliki pedoman penilaian, teknik penilaian, hasil belajar jemaah dan tidak mengadakan evaluasi, baik evaluasi pembelajaran maupun evaluasi program. Padahal evaluasi sangat penting dalam mengelola sebuah lembaga pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa adanya kesenjangan teori dan praktik manajemen dalam penyelenggaraan majelis taklim. Salah satu faktor potensial yang berperan sebagai jembatan untuk kesenjangan tersebut adalah dilaksanakannya fungsi manajemen dalam penyelenggaraan majelis taklim. Oleh sebab itu, penting dilakukan penelitian pengembangan penyelenggaraan majelis taklim untuk meningkatkan mutu pendidikan nonformal.

BAB II MAJELIS TAKLIM

A. Sejarah Majelis Taklim

Dilihat dari segi historis islami, majelis taklim dengan dimensi yang berbeda-beda telah berkembang sejak zaman Rasulullah saw. Pada zaman itu, muncul berbagai jenis kelompok pengajian sukarela, tanpa bayaran, biasa disebut *halaqah*, yaitu kelompok pengajian di Masjid Nabawi atau Masjid Al-Haram. Ditandai dengan salah satu pilar masjid untuk dapat berkumpulnya peserta kelompok masing-masing dengan seorang sahabat yaitu ulama terpilih. (Arifin, 1991:118)

Arifin (1991:118) menjelaskan kembali terkait sejarah kelahiran majelis taklim. Majelis taklim merupakan lembaga pendidikan tertua dalam islam, sebab sudah dilaksanakan sejak zaman Rasulullah saw. Sekalipun tidak disebut dengan majelis taklim. Rasulullah saw menyelenggarakan sistem taklim secara Periodik di rumah sahabat Arqam di Mekah di mana pesertanya tidak dibatasi oleh usia dan jenis kelamin. Di kalangan anak-anak pada zaman Nabi juga dikembangkan kelompok pengajian khusus yang disebut *Al-Kuttub*, mengajarkan baca alquran, yang pada masa selanjutnya menjadi semacam pendidikan formal untuk anak-anak, karena di samping baca alquran juga diajarkan ilmu agama seperti fikih, tauhid, dan sebagainya.

Pada periode Madinah, ketika islam telah menjadi kekuatan nyata dalam masyarakat, penyelenggaraan pengajian lebih pesat. Rasulullah saw duduk di Masjid Nabawi memberikan pengajian kepada sahabat dan kaum muslimin. Dengan cara tersebut, Nabi saw telah berhasil menyiarkan islam, dan sekaligus berhasil membentuk karakter dan ketaatan umat. Nabi Muhammad saw juga berhasil membina para pejuang islam yang tidak saja gagah perkasa di medan perjuangan bersenjata membela dan menegakkan islam, tetapi juga terampil dalam mengatur pemerintahan dan membina kehidupan masyarakat. (Hasbullah, 1995:203)

Pengajian yang telah dilakukan oleh Rasulullah saw tersebut, dilanjutkan oleh para sahabat, *Tabi' Al-Tabi'in* dan sampai sekarang berkembang dengan nama Majelis taklim, yaitu pengajian yang diasuh dan dibina oleh tokoh agama/ulama. Pada masa puncak kejayaan islam, terutama di saat Bani Abbas berkuasa, majelis taklim di samping dipergunakan sebagai tempat menimba ilmu, juga menjadi tempat para ulama dan pemikir menyebarluaskan hasil penemuan atau ijtihadnya.

Sementara di Indonesia, terutama di saat-saat penyiaran islam oleh para wali dahulu, juga mempergunakan majelis taklim untuk menyampaikan dakwah. Dengan demikian, majelis taklim juga merupakan lembaga pendidikan tertua di Indonesia. Barulah kemudian seiring dengan perkembangan ilmu dan pemikiran dalam mengatur pendidikan, di samping majelis taklim yang bersifat nonformal, tumbuh lembaga pendidikan yang formal, seperti pesantren, madrasah, dan sekolah.

Pada umumnya majelis taklim merupakan lembaga swadaya masyarakat murni, ia dilahirkan, dikelola, dipelihara, dan dikembangkan oleh anggotanya. Menurut hasil penelitian yang dilaksanakan oleh Rosehan (2002:2), Majelis taklim tumbuh dan berkembang di Indonesia terutama pada masa Orde Baru. Lahirnya majelis taklim diprakarsai oleh tokoh agama, lembaga keagamaan dan tokoh yang berpengaruh di masyarakat. Kegiatan majelis taklim tidak hanya menambah pengetahuan masyarakat tentang islam, tetapi berperan juga dalam meningkatkan wawasan keberagamaan masyarakat.

Dalam Ensiklopedi Islam (2000:120), Penamaan majelis taklim lebih banyak ditemukan di Jakarta, khususnya kalangan masyarakat Betawi, sementara daerah-daerah lain terkenal dengan "Pengajian Agama Islam." Meskipun kata majelis taklim berasal dari bahasa Arab, namun istilah itu sendiri tidak digunakan di masyarakat Arab.

Majelis taklim merupakan lembaga pendidikan diniyah nonformal yang keberadaannya diakui dan diatur dalam beberapa peraturan sebagai berikut.

- a. Undang-undang nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- b. Peraturan pemerintah nomor 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.
- c. Peraturan pemerintah nomor 55 tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan.
- d. Keputusan MA nomor 3 tahun 2006 tentang struktur Departemen Agama Tahun 2006.

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, dapat diketahui bahwa secara pengalaman historis, sistem majelis taklim telah berlangsung sejak awal penyebaran islam di Saudi Arabia, kemudian menyebar ke berbagai penjuru dunia islam di Asia, Afrika, dan Indonesia pada khususnya sampai sekarang.

B. Pengertian Majelis Taklim

Majelis taklim merupakan suatu lembaga pendidikan islam nonformal yang memiliki kurikulum sendiri, diselenggarakan secara berkala dan teratur, serta diikuti oleh jemaah yang relatif banyak, yang bertujuan untuk membina dan membangun hubungan yang santun dan serasi antara

manusia dengan Allah swt, manusia dengan sesamanya, lingkungannya dalam membina masyarakat yang bertaqwa kepada Allah Swt.

Menurut Puslitbang Kehidupan Keagamaan (2007:32) menjelaskan, "Istilah majelis taklim berasal dari bahasa Arab yang terdiri dari dua suku kata yaitu majelis yang berarti tempat duduk dan taklim yang artinya belajar." Dengan demikian, secara bahasa yang dimaksud majelis ta'lim adalah tempat belajar. Adapun secara istilah, majelis taklim adalah sebuah lembaga pendidikan nonformal yang memiliki jemaah dengan jumlah yang relatif banyak, usia yang heterogen, memiliki kurikulum berbasis keagamaan dan waktu yang fleksibel sesuai kebutuhan jemaah

Dalam Ensiklopedi Islam (2000:120), "Majelis taklim adalah lembaga pendidikan Islam nonformal yang menyelenggarakan pengajian islam. Lembaga ini berkembang dalam lingkungan masyarakat muslim di Indonesia, baik di Jakarta maupun di daerah-daerah lain. Majelis taklim adalah tempat memberitahukan, menerangkan, dan mengabarkan suatu ilmu, baik ilmu agama maupun ilmu pengetahuan dan keterampilan yang dilakukan secara berulang-ulang. Dengan adanya majelis taklim, seseorang dapat mengamalkan ilmu yang disampaikan, melahirkan amal saleh, memberi petunjuk ke jalan kebahagiaan dunia akhirat, untuk mencapai ridho Allah swt, serta untuk menanamkan dan memperkokoh akhlak mulia.

Muhsin (2009:1) menambahkan, "Majelis taklim adalah tempat atau lembaga pendidikan, pelatihan, dan kegiatan belajar mengajar dalam mempelajari, mendalami, dan memahami ilmu pengetahuan agama islam dan sebagai wadah dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang memberikan kemaslahatan kepada jemaah dan masyarakat sekitarnya. Dengan mengikuti majelis taklim, seseorang dapat mempelajari, mendalami, dan memahami ilmu agama, karena majelis taklim dapat dijadikan sebagai wadah dalam melaksanakan berbagai kegiatan yang memberikan kemaslahatan kepada jemaah dan masyarakat

Berdasarkan penjelasan para ahli di atas, dapat diketahui majelis taklim adalah suatu tempat kegiatan transfer ilmu agama islam yang dilakukan secara rutin untuk menambah pengetahuan keagamaan, memperkuat iman, dan menanamkan akhlak mulia sehingga mendapatkan kebahagiaan di dunia dan akhirat.

C. Tujuan Majelis Taklim

Adapun tujuan majelis taklim, meliputi tujuan pendidikan dan tujuan pengajaran. Tujuan pendidikan majelis taklim sebagai berikut.

1. Pusat pembelajaran Islam
2. Pusat konseling islam (agama dan keluarga)
3. Pusat pengembangan budaya dan kultur Islam
4. Pusat pabrikasi (pengkaderan) ulama/cendekiawan
5. Pusat pemberdayaan ekonomi jemaah.

6. Lembaga kontrol dan motivator di tengah-tengah masyarakat. (Fitriah, 2012:19)

Adapun tujuan pengajaran dari majelis taklim sebagai berikut.

1. Jemaah dapat mengagumi, mencintai, dan mengamalkan alquran serta menjadikannya sebagai bacaan istimewa dan pedoman utama.
2. Jemaah dapat memahami serta mengamalkan dienul islam dengan segala aspeknya dengan benar dan proporsional.
3. Jemaah menjadi muslim yang *kaffah*.
4. Jemaah bisa melaksanakan ibadah harian yang sesuai dengan kaidah-kaidah keagamaan secara baik dan benar.
5. Jemaah mampu menciptakan hubungan silaturahmi dengan baik dan benar.
6. Jemaah bisa meningkatkan taraf hidupnya ke arah yang lebih baik.
7. Jemaah memiliki akhlakul karimah dan sebagainya. (Fitriah, 2012:20)

Berdasarkan beberapa tujuan adanya majelis talim yang dipaparkan di atas, dapat dikatakan bahwasanya majelis taklim merupakan salah satu lembaga yang dapat memberikan pendidikan karakter bagi para jemaahnya. Tujuan penyampaian pendidikan di majelis taklim di antaranya yaitu sebagian besar pada aspek pengetahuan keagamaan (rohani) dan aspek pengetahuan umum (akal), serta sebagian kecil sekali ditujukan pada aspek keterampilan.

D. Fungsi Majelis Taklim

Pada umumnya majelis taklim adalah lembaga swadaya masyarakat murni. Majelis taklim dilahirkan, dikelola, dipelihara, dan dikembangkan oleh anggotanya. Majelis taklim ada yang dilahirkan oleh pengurus masjid dan kegiatan pembelajarannya di masjid, ada juga yang dilahirkan perorangan. Secara strategis, majelis taklim menjadi sarana dakwah dan tablig yang bercorak islami, berperan sentral pada pembinaan dan peningkatan kualitas hidup umat islam sesuai tuntutan ajaran agama. Di samping itu, untuk menyadarkan umat islam dalam rangka menghayati, memahami, dan mengamalkan ajaran agamanya yang kontekstual kepada lingkungan hidup, sosial budaya dan alam sekitar

Alawiyah (1997:76) menggambarkan fungsi majelis taklim sebagai berikut.

1. Pertama, tempat memberi dan memperoleh tambahan ilmu dan kemampuan.
2. Tempat mengadakan kontak dan pergaulan sosial.
3. Tempat bersama-sama mewujudkan minat sosial.
4. Tempat untuk mendorong agar lahir kesadaran dan pengamalan yang mensejahterakan hidup rumah tangga.

Majelis taklim merupakan salah satu wahana atau sarana dalam rangka transfer nilai-nilai agama. Oleh sebab itu, sebagai salah satu

wahana, semua kegiatan majlis taklim hendaknya merupakan proses pendidikan yang mengarah pada internalisasi nilai-nilai agama tersebut. Artinya, jemaah majlis taklim diharapkan mampu merefleksikan tatanan normatif yang mereka pelajari dalam realitas kehidupan sehari-hari.

Kalau majlis taklim menunjukkan perbedaan-perbedaan, hal itu bukan disebabkan oleh fungsinya, tetapi oleh perbedaan lingkungan jemaah tempat majlis taklim berada dan organisasi, yaitu tentang majlis taklim dikelola. Besar kemungkinan adanya perbedaan isi materi yang diajarkan. Dengan demikian, majlis taklim mempunyai peranan penting dalam pembinaan masyarakat. Terutama dalam pendalaman dan pengamalan agama. Penilaian positif pun datang dari anggota majlis taklim maupun dari masyarakat luas. Respon positif ini melahirkan berbagai macam majlis taklim.

Majlis taklim sebagai salah satu institut/lembaga pendidikan nonformal, Hasbullah (1995: 205-206) menjelaskan terkait fungsi majlis taklim sebagai berikut.

1. Membina dan mengembangkan ajaran Islam dalam rangka membentuk masyarakat yang bertaqwa kepada Allah swt.
2. Sebagai taman rekreasi rohaniyah, karena penyelenggaraannya bersifat santai.
3. Sebagai ajang berlangsungnya silaturahmi masal yang dapat menghidupkan dakwah dan ukhuwah islamiah.
4. Sebagai sarana dialog yang berkesinambungan antara ulama, umara, dan masyarakat umum.
5. Sebagai media penyampaian gagasan yang bermanfaat bagi pembangunan umat dan bangsa pada umumnya.

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka dapat dikemukakan bahwa kedudukan majlis taklim sangat penting dalam menyampaikan informasi ajaran islam (dakwah islamiah) yang sasarannya adalah masyarakat umum. Dengan demikian, majlis taklim dapat berfungsi sebagai salah satu tempat dan sarana, yang dapat membina dan meningkatkan akhlak remaja agar memiliki akhlak yang mulia yang sesuai dengan ajaran islam.

E. Karakteristik Majlis Taklim

Karakteristik merupakan suatu hal yang memiliki sifat khas sesuai perwatakan tertentu. Karakteristik juga dapat dipandang sebagai sifat alami seseorang dalam merespon situasi secara bermoral. Jika dikaitkan dengan majlis taklim, maka karakteristik majlis taklim adalah ciri khas atau watak yang terdapat pada majlis taklim.

Karakteristik majlis taklim dengan majlis taklim yang lain berbedabeda, namun ada kesamaan dalam hal-hal tertentu. Dalam tingkatan yang sederhana, majlis taklim karakteristiknya adalah pembacaan surat Yasin

setiap malam jumat, memperingati hari besar umat islam, seperti Maulid Nabi, Isra Miraj kunjungan ke panti Asuhan, dan lain-lain.

Helmawati (2013:168-174) menjelaskan bahwa tujuan dari majelis taklim yaitu agar jemaah memiliki karakter beriman, bertakwa, dan berilmu pengetahuan.

1. Karakter Beriman

Keberadaan majelis taklim sebagai lembaga pendidikan nonformal mengajak dan membentuk orang-orang untuk memiliki karakter beriman. Melalui ilmu agama yang diajarkan di majelis taklim, maka jemaah dapat memperoleh pengetahuan tentang keimanan, sehingga menimbulkan karakter beriman. Pendidikan keimanan yang diberikan kepada jemaah seperti percaya kepada Allah swt, malaikat, rasul dan kitab-Nya, hari akhir, dan takdir membuat manusia berusaha untuk selalu menjaga sikap dan tindakan yang akan diperbuatnya. Manusia akan selalu menjalani kehidupan di jalan yang diridhoi dan lurus, bukan di jalan yang dibenci tercela. Karakter beriman tentu dapat mencegah manusia untuk melakukan tindakan yang dilarang Allah swt, seperti: korupsi, pergaulan bebas, aborsi atau pembunuhan, penggunaan miras, dan narkoba, penganiayaan, serta hal yang dilarang lainnya.

2. Karakter bertakwa

Takwa merupakan melaksanakan segala ketaatan kepada Allah swt atas dasar iman, baik berupa perintah maupun larangan. Melaksanakan segala yang diperintahkan Allah seraya mengimani-Nya dan membenarkan janji serta meninggalkan apa saja yang dilarang Allah swt seraya mengimani-Nya dan membenarkan ancaman-Nya. Takwa juga dipandang sebagai keimanan yang disertai dengan amal saleh. Oleh sebab itu, dalam alquran seringkali terdapat ayat-ayat yang menunjukkan kata takwa dengan merangkaikan persoalan keimanan dan amalan yang saleh.

Pendidikan di majelis taklim dapat menanamkan karakter bertakwa bagi para jemaahnya. Dalam menghadapi kondisi kehidupan yang semakin sulit, pengetahuan keagamaan yang disampaikan ustaz atau ustazah dapat memberikan pencerahan kepada jemaah agar tetap bertakwa. Melalui pencerahan di majelis taklim dengan tema bertakwa yang berulang-ulang, dapat membentuk karakter jemaah yang tengah dilanda kesulitan hidup untuk tetap bersemangat menjalani ujian ataupun cobaan dari Allah swt.

3. Karakter Berilmu Pengetahuan

Orang-orang yang belajar di majelis taklim tentu akan mendapatkan ilmu-ilmu yang diperlukan, baik itu ilmu dunia maupun ilmu akhirat. Ilmu yang diajarkan di majelis taklim dapat menjembatani jemaah terhadap hal-hal baru yang belum diketahuinya. Pengetahuan yang diperoleh akan menumbuhkan wawasan yang lebih mendalam dan

berdasarkan hal tersebut akan membantu jemaah untuk memutuskan suatu hal dengan lebih bijak dan terhindar dari hal-hal yang dapat merugikan dirinya. Ilmu dapat menghindarkan manusia dari kegelapan dan membawa kepada hal yang terang. Maka, tidak dapat dipungkiri lagi jika keberadaan majelis taklim bertujuan mengajak dan membentuk orang-orang untuk memiliki karakter berilmu. Dengan berilmu, manusia dapat mengetahui banyak hal. Berdasarkan ilmu manusia dapat melakukan suatu pekerjaan dengan benar dan berhasil.

Secara umum, karakteristik dari sebuah majelis taklim sebagai berikut.

- a. Ada tempat untuk proses pembelajaran.
- b. Ada ustaz atau ustazah yang membimbing dan memimpin pembelajaran.
- c. Ada materi pembelajaran khususnya pelajaran agama.
- d. Ada program program pembelajaran.

Dengan demikian, majelis taklim adalah untuk membina dan mengembangkan hubungan dari para jemaah kaum muslimin sekaligus mempererat nilai keagamaan yang diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Selain sebagai tempat berdakwah majelis taklim juga sering digunakan sebagai sarana dan prasarana khususnya ibu-ibu sebagai tempat pemberdayaan ekonomi mikro yang kemudian untuk membantu saudara-saudara yang lemah di bidang ekonomi. Meskipun, pada dasarnya majelis taklim adalah tempat untuk mencari ilmu atau wawasan intelektual keagamaan masyarakat.

Sering sekali majelis taklim dijadikan tempat untuk menimba ilmu, karena bagi umat islam mencari ilmu merupakan sebuah kewajiban bagi orang mukmin baik laki-laki dan wanita. Salah satu tempatnya adalah majelis taklim, sehingga tidak heran, ketika majelis taklim sering digunakan sebagai wadah dakwah Islam. Dengan manajemen yang baik, majelis taklim akan meningkat mutunya sebagai pendidikan nonformal.

F. Materi Majelis Taklim

Arifin (1993:29-33) memberikan penjelasan terkait materi dalam majelis taklim secara luas. Materi dalam majelis taklim berisi tentang ajaran Islam. Oleh sebab itu, materi atau bahan pengajarannya berupa: tauhid, tafsir, fikih, hadis, akhlak, tarikh islam, maupun masalah-masalah kehidupan yang ditinjau dari aspek ajaran islam.

1. Tauhid

Tauhid merupakan ilmu yang mempelajari tentang keesaan Allah swt dalam mencipta, menguasai, dan mengatur alam raya ini.

2. Tafsir

Tafsir merupakan ilmu yang mempelajari kandungan alquran berikut penjelasannya, makna, dan hikmahnya.

3. Fikih
Fikih merupakan ilmu yang memiliki isi materinya meliputi salat, puasa, zakat, dan sebagainya. Selain itu, juga dibahas hal-hal yang berkaitan dengan pengalaman sehari-hari, meliputi pengertian wajib, sunah, halal, haram, makruh, dan mubah.
4. Hadis
Hadis merupakan segala perkataan, perbuatan, ketetapan, dan persetujuan Rasulullah saw yang dijadikan ketetapan hukum dalam islam setelah alquran.
5. Akhlak
Akhlak merupakan ilmu yang memiliki materi yang meliputi akhlak terpuji dan akhlak tercela.
6. Tarikh Islam
Tarikh islam merupakan ilmu yang membahas sejarah hidup para Nabi dan para sahabat, khususnya sahabat Nabi Muhammad.
7. Masalah-masalah kehidupan yang ditinjau dari aspek ajaran islam lainnya
Masalah-masalah kehidupan yang ditinjau dari aspek ajaran islam merupakan tema yang langsung berkaitan dengan kehidupan masyarakat yang kesemuanya juga dikaitkan dengan agama, artinya dalam menyampaikan materi tersebut berdasarkan alquran dan hadis.

Lain halnya pendapat Amaliyah (1997:10) yang menyebutkan materi-materi yang dikaji di dalam majelis taklim. Kategori pengajian itu diklasifikasikan menjadi lima bagian sebagai berikut.

1. Majelis taklim tidak mengajarkan secara rutin tetapi hanya sebagai tempat berkumpul, membaca salawat, berjemaah, dan sesekali pengurus majelis taklim mengundang seorang guru untuk berceramah.
2. Majelis taklim yang mengajarkan ilmu pengetahuan dan keterampilan dasar ajaran agama, seperti membaca alquran dan penerangan fikih.
3. Majelis taklim yang mengajarkan tentang fikih, tauhid, akhlak yang diajarkan dalam pidato mubalig yang kadang-kadang disertai dengan tanya jawab.
4. Majelis taklim yang mengajarkan tentang fikih, tauhid, akhlak yang diajarkan disertai dengan penggunaan kitab sebagai pegangan, ditambah dengan ceramah.
5. Majelis taklim di mana materi pelajaran disampaikan dengan ceramah dan memberikan teks tertulis kepada jemaah. Adapun materi pelajaran disesuaikan dengan situasi hangat berdasarkan ajaran islam.

BAB III

PENYELENGGARAAN MAJELIS TAKLIM DI DKI JAKARTA

A. Perkembangan Majelis Taklim di DKI Jakarta

Pada dasarnya, program-program majelis taklim disesuaikan dengan keinginan dan kebutuhan jemaah secara umum, maka karakteristik majelis taklim antara satu dengan yang lainnya sudah tentunya pasti berbeda. Peranan seorang ustaz atau ustazah diperlukan untuk memilih program-program yang sesuai dengan karakteristik majelis taklim. Program-program tersebut mengarah pada yaitu peningkatan ketaqwaan kepada Allah swt. Jangan sampai ada program-program yang menyimpang dari tujuan utama dan norma-norma agama.

Arti penting kehadiran majelis taklim ini masih dirasakan masyarakat sampai sekarang, bahkan tingkat kepentingan masyarakat terhadap kehadiran pengajian di majelis taklim cenderung terus meningkat. Oleh sebab itu, dapat dipahami bila sekarang ini kehadiran majelis-majelis taklim semakin nyaring terdengar disebabkan karena kegiatan-kegiatannya, baik secara kuantitatif maupun secara kualitatif meningkat dengan pesat. Kegiatan-kegiatan majelis taklim di DKI Jakarta terus tumbuh dan berkembang dengan memanfaatkan bermacam sarana yang tidak hanya terbatas. Pada majelis-majelis taklim di DKI Jakarta digunakan juga tempat-tempat lain yang memungkinkan dapat dijadikan sebagai tempat pengajian, seperti: madrasah-madrasah dan rumah-rumah.

Berikut ini akan dijelaskan bagaimana perkembangan majelis taklim di DKI Jakarta. Majelis taklim DKI Jakarta menjadi barometer untuk majelis taklim yang di daerah sekitarnya berdasarkan beberapa aspek penyelenggaraan majelis taklim.

1. Aspek Jemaah

Alawiyah (1997:77) membagi jemaah majelis taklim berdasarkan organisasi jemaah. Majelis taklim juga dapat diklasifikasikan berdasarkan pada lingkungan, tempat, kegiatan, organisasi dan lain-lain. *Pertama*, menurut lingkungan jemaah, maka majelis taklim dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

- a. Majelis taklim daerah pinggiran.
- b. Majelis taklim daerah gedongan.
- c. Majelis taklim kompleks perumahan, seperti perumahan BTN, *real estate*, dan lain-lain.
- d. Majelis taklim perkantoran.

Klasifikasi di atas, dapat dilihat perbedaan lingkungan sosial, dan fungsi sosial dari masing-masing majelis taklim.

Kedua, menurut tempat penyelenggaraannya, klasifikasi majelis taklim sebagai berikut.

- a. Di masjid atau musala.
- b. Di madrasah atau ruang khusus atau sekretariat.
- c. Di rumah secara tetap atau berpindah-pindah.
- d. Di ruangan tertentu atau di aula kantor.

Tempat penyelenggaraan majelis taklim akan membentuk suasana belajar dan pergaulan yang berbeda. Demikian juga materi tablig atau dakwahnya berbeda-beda.

Ketiga, menurut organisasi jemaah, maka ada beberapa klasifikasi majelis taklim sebagai berikut.

- a. Majelis taklim yang dibuka, dipimpin, dan bertempat khusus yang dibuat oleh pengurus sendiri atau guru.
- b. Majelis taklim yang didirikan, dikelola, dan ditempati bersama. Mereka mempunyai pengurus dan dapat diganti menurut periode kepengurusannya. (di perumahan atau di kantor)
- c. Majelis taklim yang mempunyai organisasi induk, seperti Aisyiah, Muslimat, Alhidayah, dan sebagainya. Klasifikasi organisasi dan pengorganisasian majelis taklim menunjukkan mutu materi atau kegiatan tambahan dari majelis taklim.

2. Aspek Tujuan

Setiap majelis taklim dalam menetapkan tujuan berbeda-beda, disebabkan para pendiri majelis taklim dengan organisasi, lingkungan, jemaah yang berbeda. Secara umum, majelis taklim merumuskan tujuan berdasarkan fungsinya, sebagai berikut.

- a. Berfungsi tempat belajar, maka tujuan majelis taklim adalah menambah ilmu dan keyakinan agama, yang akan mendorong pengamalan ajaran agama.
- b. Berfungsi sebagai tempat kontak sosial, maka tujuannya silaturahmi.
- c. Berfungsi mewujudkan minat sosial, maka tujuannya meningkatkan kesadaran dan kesejahteraan rumah tangga dan lingkungannya.

3. Aspek Materi

Dalam menetapkan materi pembelajaran, cenderung dilihat dari klasifikasi jenis majelis taklim, sebagai berikut.

- a. Majelis taklim yang tidak mengajarkan materi secara rutin, tetapi hanya sebagai tempat berkumpul, membaca salawat bersama, membaca surat Yasin, membaca Maulid Nabi, dan salat sunah berjemaah. Sebulan sekali pengurus majelis taklim mengundang seorang guru untuk berceramah. Ceramah inilah yang menjadi isi taklim.

- b. Majelis taklim yang mengajarkan pengetahuan dan keterampilan dasar ajaran agama, seperti membaca alquran atau fikih.
- c. Majelis taklim yang mengajarkan pengetahuan agama, misalnya fikih, tauhid, atau akhlak, yang diberikan pada pidato-pidato mubalig, kadang-kadang dilengkapi dengan tanya jawab.
- d. Majelis taklim yang mengajarkan pengetahuan agama dengan mempergunakan kitab tertentu sebagai pegangan, ditambah ceramah dari mubalig.
- e. Majelis taklim dengan menggunakan penceramah dalam menyampaikan materi, dan bahan pelajaran pokok yang diberikan teks tertulis. Materi disesuaikan dengan kebutuhan jemaah.

4. Aspek Metode

Salah satu faktor yang membuat keberhasilan dalam majelis ta'lim adalah metode yang digunakan ustaz atau ustazah dalam menyampaikan materi kajian. Metode pembelajaran yang digunakan majelis taklim di antaranya, membaca, menirukan, ceramah dan tanya jawab. Dalam praktiknya, banyak faktor yang menyebabkan ustaz atau ustazah (pengajar) tidak selalu dapat menggunakan metode yang tepat sesuai rencana. Faktor tersebut biasanya berupa situasi dan kondisi jemaah, sehingga pengajar terpaksa menggunakan metode alternatif sesuai kondisi jemaah pada saat itu. Begitu juga, dalam satu kali pertemuan (pengajaran) tidak selalu menggunakan satu metode, tetapi bisa digunakan lebih dari satu metode sekaligus tergantung kemampuan dan kreativitas para pengajar.

Adapun metode pengajaran yang digunakan dalam majelis taklim sebagai berikut.

a. Metode Ceramah

Ada dua macam metode ceramah dalam pengajaran majelis taklim. *Pertama*, ceramah umum, di mana pengajar bertindak aktif dengan memberikan pelajaran, sedangkan pesertanya berperan pasif hanya mendengarkan atau menerima materi yang disampaikan. *Kedua*, ceramah terbatas, di mana biasanya terdapat kesempatan untuk bertanya jawab. Jadi, antara pengajar dengan jemaah sama-sama aktif

b. *Halaqah*

Dalam hal ini, pengajar memberikan pelajaran biasanya dengan memegang suatu kitab tertentu. Jemaah mendengarkan keterangan pengajar sambil menyimak kitab yang sama atau melihat ke papan tulis di mana pengajar menuliskan hal-hal yang disampaikannya. Bedanya dengan metode ceramah terbatas adalah dalam metode halaqah peranan pengajar sebagai pembimbing jauh lebih menonjol karena pengajar seringkali harus mengulang-ulang sesuatu bacaan dengan ditirukan oleh jemaah serta membetulkan bacaan yang salah.

c. Metode *Mudzakarah*

Metode *mudzakarah* ini dilaksanakan dengan cara tukar menukar pendapat atau diskusi mengenai suatu masalah yang telah disepakati untuk dibahas. Dalam metode ini, pengajar seolah-olah tidak ada, karena semua jemaah biasanya terdiri dari orang-orang yang pengetahuan agamanya setaraf atau jemaahnya terdiri dari pada ulama. Namun demikian, peserta awam biasanya diberi kesempatan.

d. Metode Campuran

Dalam hal ini berarti satu majelis taklim menyelenggarakan kegiatan pendidikan atau pengajian tidak dengan satu macam metode saja, melainkan dengan berbagai metode secara berselang-seling. (Helmawati, 2013:20)

Majelis taklim memang lembaga swadaya masyarakat yang hidupnya didasarkan pada "*Ta'awun dan Ruhamau Bainahuma*". Majelis taklim telah mempunyai kedudukan dan ketentuan tersendiri dalam mengatur pelaksanaan pendidikan atau dakwah islamiyah, di samping lembaga-lembaga lainnya yang mempunyai tujuan yang sama. Majelis taklim memang pendidikan nonformal yang sifatnya tidak terlalu mengikat dengan aturan yang ketat dan tetap, merupakan pendidikan yang efektif dan efisien, cepat menghasilkan, dan sangat baik untuk mengembangkan tenaga kerja atau potensi. Efektifitas dan efisiensi sistem pendidikan ini sudah banyak dibuktikan melalui media pengajian-pengajian islam atau majelis taklim yang sekarang banyak tumbuh dan berkembang baik di desa-desa maupun kota-kota besar, khususnya di DKI Jakarta.

Kondisi madrasah diniyah, taman pendidikan alquran, majelis taklim kondisi pembiayaannya masih rendah karena mesti mencari sendiri. Lembaga-lembaga pendidikan tersebut telah berpartisipasi dalam mencerdaskan kehidupan bangsa, tetapi kurang mendapat perhatian dari pemerintah, baik pemerintah pusat maupun pemerintah daerah. Baru belakangan ini ada upaya dari pemerintah daerah untuk memberikan tunjangan kepada guru-guru mengaji di lembaga tersebut sebesar Rp50.000,00 setahun. Suatu angka yang sangat memprihatinkan. Jadi tanggung jawab pembiayaan pendidikan, terutama lembaga tersebut belum mendapatkan perhatian yang memadai dari pemerintah pusat maupun daerah. Jadi amanah undang-undang no 46 pasal 1 belum dilaksanakan pemerintah secara memadai, sebagai sumber pembiayaan dalam konteks pendidikan. (Qamar, 2007:166)

Berdasarkan uraian di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen pembiayaan hal yang krusial, apalagi bagi lembaga pendidikan islam seperti majelis taklim. Majelis taklim dalam mengembangkan lembaganya mesti kreatif dalam mencari pembiayaan, apalagi majelis

taklim ini merupakan pendidikan nonformal. Kreativitas pengelola pendidikan merupakan salah satu kunci untuk mengembangkan lembaga pendidikan. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah mengimplementasikan cara yang diberikan oleh Qamar (2007) dalam mencari pembiayaan.

Dalam buku ini, majelis taklim yang akan menjadi fokus pembahasan ialah Majelis Taklim Nurul Hidayah, Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat, dan Majelis Taklim Roudhotun Nisa. Berikut deskripsi majelis taklim yang menjadi fokus pembahasan.

Tabel 3.1
Majelis Taklim Yang Menjadi Objek Penelitian

No	Nama-Nama Majelis Taklim	Ketua Majelis Taklim	Kelurahan/Kecamatan	Wilayah
1	Roudhatun Nisa	Hj. Diniwati Masturah	Kel. Palmerah, Kec. Palmerah	Jakarta Barat
2	Nurul Hidayah	Hj. Masanah	Kel. Kampung Rambutan, Kec. Ciracas	Jakarta Timur
3	Jam'yyatul Ummahat	Hj. Maemunah	Kel. Ciganjur, Kec. Jagakarsa	Jakarta Selatan

B. Penyelenggaraan Majelis Taklim Nurul Hidayah

Majelis Taklim Nurul Hidayah berdiri tahun 2008 dan berizin resmi di Kementerian Agama Jakarta Timur dengan Nomor Induk 0503.6/038.09.MT-JT/III/2008. Majelis Taklim Nurul Hidayah berada di Kecamatan Ciracas Jakarta Timur. Berdirinya Majelis taklim Nurul Hidayah diprakarsai oleh masyarakat yang berminat ingin menguasai membaca alquran. Sistem pembelajaran yang digunakan adalah pembelajaran *sima'i*. Pembelajaran *sima'i* adalah jemaah menyimak buku pelajaran, kemudian membaca satu persatu, selanjutnya menyimak pembelajaran dari ustaz atau ustazah.

Pada tanggal 10 September 2018, penulis melakukan observasi dan wawancara mendalam dengan ketua Majelis Taklim Nurul Hidayah sekaligus sebagai guru yaitu Ibu Hj. Masanah. Pada saat observasi penulis melihat kegiatan belajar mengajar Taman Kanak-kanak. Materi yang ditanyakan meliputi kurikulum dan kegiatan pembelajaran majelis taklim, demokratisasi pengelolaan majelis taklim, akuntabilitas sistem keuangan dan sarana prasarana majelis taklim. Penulis melakukan wawancara dengan salah satu jemaah yaitu Ibu Hj. Sunanah, Ibu Rosita. Jemaah yang aktif 50 orang. Untuk kepentingan triangulasi, penulis melakukan wawancara *via* telepon.

C. Penyelenggaraan Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat

Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat berada di Kecamatan Jagakarsa Jakarta Selatan. Majelis taklim Jamiyyatul Ummahat awal berdirinya dipelopori oleh beberapa orang Ibu rumah tangga yang resah terhadap perkembangan keagamaan di Kp. Ciganjur. Keagamaan yang minim mendorong mereka untuk membuat suatu perkumpulan pengajian. Perkumpulan ini dibentuk untuk mewedahi Ibu-Ibu yang ingin menambah ilmu keagamaan. Akhirnya dibentuklah Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat oleh guru mengaji, di antaranya Ustazah Hj. Ichi, Ustazah Hj. Rosati, Ustazah Hj. Mursiah, dan Ustazah Hj. Salmah hingga akhirnya mendapatkan nama majelis taklim tersebut Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat yang diketuai oleh Ustazah Hj. Ichi.

Berikut ini periode kepengurusan Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat:

- 1965-2010 diketuai oleh Ustazah Hj. Ichi
- 2010-2014 diketuai oleh Ustazah Hj. Maryam
- 2014-2018 diketuai oleh Ustazah Hj. Maimunah

Visi Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat yaitu menjadikan majelis taklim sebagai tempat pendidikan seumur hidup dan tempat kembalinya umat menuntut ilmu setelah belajar di lembaga-lembaga formal. Sedangkan, misi Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat yaitu terselenggaranya proses pendidikan yang mengajarkan ilmu-ilmu pengetahuan baik agama maupun pengetahuan umum dan keterampilan. Tersosialisasikan isi alquran dan hadis kepada masyarakat dengan harapan mampu mempraktikkan ilmunya dalam kehidupan sehari-hari sehingga tumbuh dan berkembang ruh keislaman yang membawa keharmonisan hidup dalam kehidupan dirinya, bangsa dan negara. Terciptanya generasi yang berakhlak mulia, berbudi pekerti yang luhur, sebagaimana akhlak Rasulullah saw, sehingga kelak tercipta masyarakat yang beriman dan bertaqwa, bahagia dunia dan akhirat.

Penulis melakukan observasi pertama pada tanggal Senin 7 Mei 2018 pada Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat, dan bertemu dengan pembina sekaligus Ustaz yaitu Drs. Rojali. Penulis mengamati lokasi pengajian dan sekretariat yang biasa digunakan untuk rapat maupun pembelajaran. Dari hasil observasi ini, penulis melihat sekretariat yang digunakan belum rapih, baik ruangnya maupun fasilitas untuk sebuah kantor. Oleh sebab itu, ustaz Rojali meminta agar ada pembinaan dalam masalah manajemen. Pada saat observasi, penulis melihat jemaah sedang belajar membaca alquran. Setelah observasi pertama, penulis melakukan komunikasi lewat telepon untuk mendapatkan data yang lainnya.

Penulis melakukan observasi dan wawancara yang mendalam dengan pendiri Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat Ibu Hj. Ichi, pembina dan ustadnya yaitu Drs. Rojali, ketua majelis taklim yaitu Hj. Maimunah.

Wawancara dilakukan Selasa 24 Juli 2018. Materi yang ditanyakan meliputi kurikulum dan kegiatan pembelajaran majelis taklim, demokratisasi pengelolaan majelis taklim di, akuntabilitas sistem keuangan dan sarana prasarana majelis taklim.

D. Penyelenggaraan Majelis Taklim Roudhotun Nisa

Majelis Taklim Roudhatun Nisa awal berdirinya dari rumah ke rumah dengan jemaah 10-20 orang yang dipimpin oleh Ibu Hj. Syarimah, selanjutnya dipimpin oleh anaknya bernama Hj. Masturoh sampai sekarang. Majelis Taklim Roudhatun Nisa ini berdiri tahun 1990. Majelis Taklim Roudhotun Nisa berada di Kecamatan Palmerah Jakarta Barat. Alamatnya lengkapnya di Jalan Haji Senin No. 42 Rt 005 Rw 012, Kelurahan Palmerah, Kecamatan Palmerah. Visi Majelis Taklim Roudhotun Nisa yaitu mewujudkan generasi islam yang beriman dan bertaqwa serta berakhlakul karimah sesuai tuntunan alquran dan hadis. Misi Majelis Taklim Roudhotun Nisa yaitu mengedepankan rasa persatuan dan kesatuan ukhkuwah islamiyah, menumbuhkan rasa cinta, syukur serta ikhlas tawakal kepada Allah swt dan mengharap ridho Allah swt, serta menumbuhkan kecintaan kepada Rasulullah saw dengan menjalankan sunah-Nya.

Majelis Taklim Roudhotun Nisa merupakan majelis taklim memiliki pengelolaan cukup baik di Jakarta Barat. Majelis taklim ini selain menyelenggarakan pembelajaran dengan jemaah, juga memiliki Taman Pendidikan alquran. Pengelolanya adalah pengurus Majelis Taklim Roudhotun Nisa. Majelis Taklim Nurul Hidayah dalam pengelolaanya selain melaksanakan pembelajaran dengan jemaah, juga mempunyai Taman Kanak-Kanak dan juga Sekolah Diniyah. Taman Kanak-Kanak dilaksanakan pagi hari, sedangkan Sekolah Diniyah sore hari. Sedangkan, untuk pembelajaran jemaah lebih fokus hari Sabtu dan Ahad.

Pada tanggal 7 September 2018 hari Jumat, penulis melakukan observasi dan wawancara yang mendalam dengan ketua majelis Roudhotun Nisa Ibu Hj. Masturoh. Pada saat observasi, penulis melihat kegiatan belajar mengajar Taman Pendidikan alquran. Gurunya adalah pengurus majelis taklim yaitu Ibu Hj. Masturoh, Ibu Hj. Umamah, dan Ibu Hj. Sumarni. Materi yang ditanyakan meliputi kurikulum dan kegiatan pembelajaran majelis taklim, demokratisasi pengelolaan majelis taklim, akuntabilitas sistem keuangan dan sarana prasarana majelis taklim. Penulis melakukan wawancara dengan jemaah yaitu Ibu Hj. Mulia, Ibu Hj. Khusna. Jemaah yang aktif kurang lebih 40 orang.

BAB IV MANAJEMEN PENDIDIKAN

A. Hakikat Manajemen

1. Pengertian Manajemen

Menurut Echols dan Shadily (2006:359) manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengurus, mengatur, melaksanakan, mengelola, dan memperlakukan. Lebih lanjut, Rohiat dalam Mustari (2015:2) menjelaskan, manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola. Pengelolaan dilakukan melalui proses dan dikelola berdasarkan urutan dan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri. Dengan demikian, manajemen adalah melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki oleh sekolah atau organisasi yang diantaranya adalah manusia, uang, metode, materil, mesin, dan pemasaran yang dilakukan dengan sistematis dalam suatu proses.

Ramayulis (2008:362) menambahkan, pengertian manajemen dalam Alquran adalah *tadbir* (pengaturan). Kata ini merupakan derivasi dari kata *dabbara* (mengatur). Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِّمَّا تَعُدُّونَ ﴿٥﴾

Artinya: Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu (QS. Al-Sajdah/32: 5).

Ayat ini menjelaskan bahwa, Allah swt adalah pengatur alam (*Al-mudabbir/manajer*). Keteraturan alam ini merupakan bukti kebesaran Allah swt dalam mengelola alam ini. Oleh sebab itu, manusia yang dipercaya oleh Allah swt sebagai khalifah di muka bumi harus mengatur dan mengelola bumi ini dengan sebaik-baiknya.

Mustari (2015:1-2), mengemukakan pengertian manajemen oleh beberapa ahli sebagai berikut.

- a. Hasibuan, manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

- b. Stoner, manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin, dan mengawasi pekerjaan organisasi, dan untuk menggunakan semua sumber daya organisasi yang tersedia untuk mencapai tujuan organisasi yang dinyatakan dengan jelas.
- c. G.R. Terry menyatakan, manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang ke arah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang sama.
- d. Ricky W. Griffin berpendapat bahwa manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goals*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan. Sedangkan, efisien adalah tugas yang ada dilaksanakan dengan benar.
- e. Koontz O' Donnell dan Weihrich mengatakan, manajemen adalah berhubungan dengan pencapaian suatu tujuan yang dilakukan melalui dan dengan orang-orang lain.

Mustari (2015:3-4), mengambil kesimpulan dari pendapat para ahli di atas, bahwa manajemen menyangkut tiga hal penting yaitu, usaha kerjasama oleh dua orang atau lebih, untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pengertian ini, bahwa dalam manajemen sudah menunjukkan adanya gerak, yaitu usaha kerjasama, Personel yang melakukan, yaitu dua orang atau lebih, dan untuk kegiatan dilakukan, yaitu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tiga unsur tersebut, yaitu gerak, orang, dan arah dari kegiatan, yang menunjukkan bahwa manajemen terjadi dalam sebuah organisasi, bukan pada kerja tunggal yang dilakukan oleh seorang individu.

Manajemen merupakan seni mengelola organisasi dalam rangka mempengaruhi orang lain untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Manajemen harus satu visi dan satu misi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Manajemen digunakan tidak hanya dalam dunia bisnis, digunakan juga dalam dunia pendidikan, baik pendidikan formal, nonformal maupun informal. Manajemen program kerja dalam lembaga pendidikan akan terlaksana dengan sistematis, efektif dan efisien.

Bush dalam Makbuloh (2011:39) memberikan pengertian tentang manajemen. Manajemen adalah proses koordinasi yang terus menerus dilakukan oleh seluruh anggota organisasi untuk menggunakan seluruh sumber daya dalam upaya memenuhi berbagai tugas organisasi yang dilakukan dengan efisien. Dengan demikian, dapat diketahui bahwa manajemen adalah koordinasi sumber daya, baik sumber daya manusia, sumber daya alam, maupun sosial.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah segala bentuk atau kegiatan yang dilakukan dua orang atau lebih dengan memanfaatkan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2. Ruang Lingkup Manajemen

Manajemen dibutuhkan untuk semua organisasi, karena tanpa manajemen, semua usaha akan sia-sia dan pencapaian tujuan akan sulit. Handoko (1995:6) merinci alasan utama diperlukannya manajemen, yaitu 1) untuk mencapai tujuan, 2) untuk menjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan, dan 3) untuk mencapai efisiensi dan efektivitas.

Herujito (2001: 31-32) memberikan pandangan terkait pembagian ruang lingkup manajemen. Manajemen sebagai ilmu pengetahuan berkembang sekitar abad ke-19, manajemen dibagi menjadi tiga bagian yaitu, manajemen konvensional, manajemen sistematis, dan manajemen secara ilmu. Manajemen konvensional atau disebut manajemen tradisional, artinya jika pimpinan menghadapi masalah, maka memecahkannya berdasarkan tindakan-tindakan masa lalu atau berdasarkan tradisi yang sudah ada sebelumnya, maka pemimpin seperti ini, kurang efektif dan efisien. Manajemen sistematis adalah jika terjadi permasalahan yang dihadapi, maka pemecahannya berdasarkan pengalamannya dan pengalaman orang lain yang sudah berhasil maka dijadikan pedoman dan dipraktikkannya. Sedangkan, manajemen secara ilmu adalah suatu cara yang berupa pengamatan dan analisis yang logis, menuju pada rencana yang efektif.

Manajemen yang tepat adalah manajemen yang dapat memberikan nilai tambah. Manajemen yang dapat memberi nilai tambah adalah manajemen yang dipimpin oleh seorang manajer yang berpotensi dan bernuansa *entrepreneurship*. Seorang *entrepreneur* adalah seorang yang menyukai perubahan, melakukan berbagai temuan yang membedakan dirinya dengan orang lain, menciptakan nilai tambah, memberikan manfaat bagi dirinya dan orang lain, karyanya dibangun berkelanjutan (bukan ledakan sesaat) dan dilembagakan agar kelak dapat bekerja dengan efektif di tangan orang lain.

B. Hakikat Pendidikan

1. Pengertian Pendidikan

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

negara. Langeveld (1971:5) menjelaskan, Pendidikan adalah setiap usaha, pengaruh, perlindungan, dan bantuan yang diberikan kepada anak tertuju kepada pendewasaan anak itu, atau lebih tepat membantu anak agar cukup, cakap melaksanakan tugas hidupnya sendiri. Pengaruh ini datangnya dari orang dewasa (orang yang diciptakan oleh orang dewasa seperti sekolah, buku, putaran hidup sehari-hari dan sebagainya) dan ditujukan kepada orang yang belum dewasa.

Dalam perspektif keindonesiaan, pengertian, fungsi, dan tujuan pendidikan dirumuskan dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 20 Tahun 2003 pasal 1 dan 3, Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, dan akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara. Dengan kata lain, pendidikan adalah usaha sadar dan terencana dalam pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, aklak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Pendidikan yang bermutu Qamar (2007:206) adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin. Jadi, pendidikan bermutu menjadi kewajiban untuk diusahakan oleh lembaga Pendidikan. Dengan kat lain, pendidikan yang berkualitas merupakan harapan dan tuntutan seluruh *stakeholders* pendidikan. Semua orang tentunya akan lebih suka menuntut ilmu pada lembaga yang memiliki mutu yang baik. Atas dasar inilah, maka sekolah/lembaga pendidikan harus dapat memberikan pelayanan dan mutu yang baik agar tidak ditinggalkan dan mampu bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya.

Untuk mengukur pendidikan yang berkualitas tentunya diperlukan kriteria/indikator. Sallis (2005: 1-2) mengungkapkan ada banyak indikator mutu yang baik di lembaga pendidikan. Antara lain: 1)*high moral values*; 2)*excellent examination results*; 3)*the support of parents, business and the local community*; 4)*plentiful resources*; 5)*the application of the latest technology*; 6)*strong and purposeful leadership*; 7)*the care and concern for pupils and students*; 8)*a well-balanced and challenging curriculum*. Pandangan ini menjelaskan bahwa sekolah yang bermutu dan baik harus memiliki: 1)nilai-nilai moral/ karakter yang tinggi; 2)hasil ujian yang sangat baik; 3)dukungan orang tua, dunia usaha dan masyarakat setempat; 4)sumber daya berlimpah; 5)implementasi teknologi terbaru; 6)kepemimpinan yang kuat dan

memiliki tujuan (visi); 7)keperdulian dan perhatian bagi siswa; 8)kurikulum yang seimbang dan relevan.

2. Kualitas Pendidikan

Untuk mencapai pendidikan yang berkualitas tentunya dibutuhkan perencanaan program pendidikan yang baik. Dalam perencanaan pendidikan untuk mencapai pendidikan yang berkualitas perlu memperhatikan kondisi-kondisi yang mempengaruhi, strategi-strategi yang tepat, langkah-langkah perencanaan dan memiliki kriteria penilaian. Hal inilah yang nanti menjadikan pendidikan tersebut berkualitas.

Menurut Juran dalam Ariani (2017:1.6), Kualitas adalah kesesuaian dengan tujuan dan manfaatnya. Dengan kata lain, mutu pendidikan akan baik dan memuaskan jika sesuai atau melebihi kebutuhan para pelanggan yang bersangkutan. Kesesuaian dalam hal ini, berarti suatu produk atau jasa hendaklah sesuai dengan apa yang diperlukan atau diharapkan oleh pengguna.

Elliot dalam Ariani (2017:1.6), menjelaskan, Kualitas adalah sesuatu yang berbeda dengan orang yang berbeda dan tergantung pada waktu dan tempat, atau dikatakan sesuai dengan tujuan. Dengan demikian, kualitas merupakan suatu proses perbaikan yang terus menerus (*continuous improvement proses*) yang dapat diukur, baik secara individual, organisasi, korporasi, dan tujuan kinerja nasional.

Secara umum kualitas atau mutu adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat (Depdiknas, 2002:7). Dalam pengertian mutu mengandung makna derajat (tingkat keunggulan suatu produk (hasil kerja/upaya), baik berupa barang maupun jasa. Mutu pendidikan dapat dilihat dalam dua hal, yakni mengacu pada proses pendidikan dan hasil pendidikan. Proses pendidikan yang bermutu apabila seluruh komponen pendidikan terlibat dalam proses pendidikan itu sendiri.

Adanya kualitas berarti adanya sejumlah asumsi yang dinilai dan diyakini memiliki kekuatan untuk mewujudkan mutu. Dalam hal ini, beberapa ahli dan organisasi mencoba merumuskan prinsip-prinsip yang paling tepat untuk mewujudkan kualitas dalam pendidikan, organisasi, maupun kelembagaan. Dengan kata lain, melalui kualitas inilah, pendidikan memiliki kekuatan untuk meningkatkan mutu Pendidikan.

Kualitas berarti memenuhi spesifikasi yang ditetapkan. Oleh sebab itu, kualitas bukanlah merupakan tujuan akhir, melainkan sebagai alat ukur atas produk akhir dari standar yang ditentukan. Produk yang berkualitas adalah sesuai dengan tujuan. Dalam konteks pendidikan,

kualitas yang dimaksudkan adalah dalam konsep relatif, terutama berhubungan erat dengan kepuasan pelanggan. Pelanggan pendidikan ada dua aspek, yaitu pelanggan internal dan eksternal. Pelanggan internal adalah kepala sekolah, guru dan staf kependidikan lainnya. Pelanggan eksternal ada tiga kelompok, yaitu pelanggan eksternal primer, pelanggan sekunder, dan pelanggan tersier. Pelanggan eksternal primer adalah peserta didik. Pelanggan eksternal sekunder adalah orang tua dan para pemimpin pemerintahan. Pelanggan eksternal tersier adalah pasar kerja dan masyarakat luas (Kamisa, 1997, dalam Nurkolis, 2003: 70 – 71; lih. juga Senduk J.E., 2006: 110).

Pada sisi lain, kualitas dalam konteks pendidikan merupakan mengacu pada prestasi yang dicapai oleh anak didik atau sekolah pada setiap kurun waktu tertentu. Prestasi yang dicapai atau hasil pendidikan yang berupa hasil tes kemampuan akademis, (misalnya ukangan umum, UAS, EBTA dan UNAS). Dapat pula prestasi di bidang lain, seperti prestasi disuatu cabang olahraga, seni, atau ketrampilan tambahan tertentu.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kualitas pendidikan merupakan seluruh aktivitas dalam rangka mencapai tujuan untuk memenuhi kebutuhan dan harapan pemakai.

C. Hakikat Manajemen Pendidikan

1. Pengertian Manajemen Pendidikan

Manajemen pendidikan merupakan kegiatan yang dilakukan dua orang atau lebih dengan memanfaatkan sumber daya yang ada, untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan yang telah ditetapkan agar efektif dan efisien. Lembaga pendidikan di dalamnya banyak program yang harus dilaksanakan oleh pengelola pendidikan untuk mencapai tujuan lembaga tersebut.

Yamin (2009: 19) menjelaskan bahwa, Manajemen pendidikan mengandung arti sebagai suatu proses kerja sama yang sistematis, sistemik, dan komprehensif dalam rangka mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Manajemen pendidikan juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang berkenaan dengan pengelolaan proses pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan jangka pendek, menengah, maupun tujuan jangka panjang.

Mulyasa (2004:20), Manajemen pendidikan merupakan proses pengembangan kegiatan kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan. Proses pengendalian kegiatan tersebut, mencangkung perencanaan, pengorganisasian, aktualisasi, dan pengawasan sebagai suatu Proses untuk visi menjadi aksi. Dengan demikian, manajemen Pendidikan dikatakan sebagai proses, kegiatan

merencanakan, pengorganisasian, pengarahan, pelaksanaan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diketahui bahwa manajemen pendidikan adalah proses pengembangan potensi diri seseorang untuk memiliki kemampuan yang diperlukan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakkan dan pengawasan.

2. Tujuan dan Manfaat Manajemen Pendidikan

Mustari (2015:6) menjelaskan beberapa tujuan dan manfaat manajemen pendidikan sebagai berikut.

- a. Terwujudnya suasana belajar dan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, menyenangkan dan bermakna.
- b. Terciptanya peserta didik yang aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.
- c. Tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.
- d. Terbekalnya tenaga kependidikan dengan teori, tentang proses, dan tugas administrasi pendidikan (tertunjangnya profesi sebagai manajer atau konsultan manajemen pendidikan).
- e. Teratasinya masalah mutu pendidikan, karena 80% masalah mutu disebabkan oleh manajemennya.
- f. Terciptanya perencanaan pendidikan yang merata, bermutu, relevan, dan akuntabel.
- g. Meningkatnya citra positif pendidikan.

Melihat penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa tujuan dan manfaat dari manajemen ini yaitu untuk meningkatkan mutu pendidikan. Manajemen merupakan hal yang krusial dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Oleh sebab itu, pengelola pendidikan mesti memahami tentang fungsi-fungsi manajemen.

3. Fungsi-Fungsi Manajemen Pendidikan

Massie dalam Atmodiwirio (2005:4), menyatakan bahwa salah satu cara untuk memandang proses manajemen pendidikan adalah dengan mengidentifikasi fungsi dasar secara bersama-sama untuk membentuk sebuah proses. Fungsi manajemen merupakan landasan tipe untuk korporatif termasuk di lingkungan perusahaan pemerintah, maupun lembaga-lembaga sosial lainnya.

Terry dalam Fauzi (2012:36) membagi fungsi manajemen menjadi beberapa bagian, yaitu *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*. Untuk memperoleh hasil secara maksimal, para pengelola harus mampu menguasai seluruh fungsi manajemen yang ada.

a. *Planning* (Perencanaan)

Planning atau perencanaan merupakan perbuatan yang direncanakan sebelum bertindak atau melakukan tindakan. Terry dalam Herujito (2001:27) menjelaskan, *planning* adalah kegiatan yang menentukan berbagai tujuan dan menyebabkan tindakan-tindakan selanjutnya. Hal ini dipertegas kembali oleh Koontz dan O'Donnell dalam Fauzi (2012:37), *planning is the function of a manager which involves the selection from among alternatives of objectives, policies, procedures and programs*, (perencanaan adalah fungsi seorang manajer yang berhubungan dengan memilih tujuan-tujuan, kebijaksanaan, prosedur, dan program-program dari alternatif yang ada). Dalam hal ini, perencanaan berhubungan dengan pilihan sasaran atau tujuan, strategi, kebijaksanaan, program, dan prosedur pencapaiannya.

Berbeda dengan Mustari (2015:7) yang memberikan pengertian yang lugas terhadap perencanaan dan *planning*. Perencanaan adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan, sedangkan *planning* adalah sebagai penetapan tujuan, kebijaksanaan, prosedur, biaya, dan program dari sesuatu organisasi. Dengan demikian, perencanaan dan *planning* sama-sama serangkaian yang tertuju dalam mencapai tujuan pendidikan yang di dalamnya ada kebijaksanaan, prosedur, pembiayaan dan program-program lainnya dari sesuatu organisasi.

Bertolak dari hal tersebut, bahwa tujuan atau orientasi ke arah sasaran merupakan landasan untuk membedakan antara *planning* dengan spekulasi yang sekedar dibuat secara serampangan. *Planning* merupakan suatu proses intelektual yang menyangkut berbagai tingkat jalan pemikiran yang kreatif dan pemanfaatan secara imajinatif atas dari variabel-variabel yang ada. *Planning* memungkinkan pada administrator untuk meramalkan secara jitu kemungkinan akibat yang timbul dari berbagai kekuatan, sehingga dapat mempengaruhi dan sedikit banyak mengontrol arah terjadinya perubahan yang dikehendaki.

Proses perencanaan program pendidikan dalam lembaga pendidikan islam, memiliki prinsip perencanaan harus mencerminkan terhadap nilai-nilai islami yang bersumberkan pada alquran dan hadis. Perencanaan ini ada dalam alquran mengajarkan kepada manusia sesuai dengan firman Allah swt:

وَأَفْعَلُوا الْخَيْرَ لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: Dan berbuatlah kebajikan supaya kamu mendapatkan keberuntungan (QS. Al-Hajj/78: 77)

Ayat di atas menjelaskan bahwa, seseorang yang berlaku baik akan mendapatkan keberuntungan, baik dalam hal perencanaan maupun implementasinya. Selain ayat tersebut, terdapat pula ayat yang menganjurkan kepada para manajer atau pemimpin untuk menentukan sikap dalam proses perencanaan pendidikan, yaitu dalam firman Allah swt:

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ وَإِيتَايَ ذِي الْقُرْبَىٰ وَيَنْهَىٰ عَنِ الْفَحْشَاءِ وَالْمُنْكَرِ وَالْبَغْيِ
يَعْظُمُ لِعَظْمِكُمْ تَذَكُّرُونَ ﴿٩٠﴾

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. An-Nahl/16: 90)

Ayat-ayat lain yang berkesinambungan dengan perencanaan yaitu:

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَٰئِكَ كَانَ عِنْدَهُ مُسْئِلًا ﴿٣٦﴾

Artinya: Dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggungjawabannya. (Q.S Al-Isra/17: 36)

Ayat tersebut merupakan suatu hal yang prinsipil yang tidak boleh ditawar dalam proses perencanaan pendidikan, agar tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai dengan sempurna. Di samping itu, intisari ayat tersebut merupakan suatu pembeda antara manajemen secara umum dengan manajemen dalam perspektif islam.

Mengenai pentingnya suatu perencanaan, ada beberapa konsep yang tertuang dalam alquran dan hadis yang terkait dengan fungsi perencanaan yaitu:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿١٧٧﴾

Artinya: *Hai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kepada Allah dan hendaklah tiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat), dan bertaqwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan.*
(Q.S Al Hasyr 59: 18)

Perencanaan yang baik akan dicapai dengan mempertimbangkan kondisi waktu yang akan datang. Perencanaan merupakan aspek penting dari manajemen. Pentingnya perencanaan 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. Hal yang sama disebutkan oleh Rahim (2015:51), perencanaan yang baik itu perlu memperhatikan faktor internal dan faktor eksternal organisasi/lembaga, sehingga muatan isi tepat sasaran dan terukur. Ada pun syarat rencana yang baik adalah: *Pertama*, rencana harus mempunyai tujuan yang jelas, objektif, rasional, dan cukup menantang untuk diperjuangkan. *Kedua*, rencana harus mudah dipahami dan tidak menimbulkan multitafsir. *Ketiga*, rencana harus menjadi dasar dan pengendalian semua aktivitas. *Keempat*, rencana harus fleksibel dan berkesinambungan. *Kelima*, rencana harus sistematis dan fokus.

Untuk membuat perencanaan harus memiliki dasar perencanaan. Dasar perencanaan adalah kemampuan manusia untuk secara sadar memilih alternatif masa depan yang akan 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 akan terealisasikan dengan baik. Ketika menyusun sebuah perencanaan dalam pendidikan islam, tidaklah dilakukan hanya untuk mencapai tujuan dunia semata, tapi harus jauh lebih dari itu melampaui batas-batas target kehidupan duniawi. Arahkanlah perencanaan tersebut untuk mencapai target kebahagiaan dunia dan akhirat, sehingga kedua-duanya bisa dicapai secara seimbang.

Pada umumnya, dalam suatu perencanaan seorang manajer atau pengambil keputusan akan memulai dengan menjawab pertanyaan 5W dan 1H. *What*: seorang manajer harus menjawab pertanyaan, apa yang hendak dicapai dan dirumuskan dalam mencapai tujuan tertentu. *Why*: seorang manajer harus menjawab, mengapa hal itu yang menjadi tujuan, bukan yang lain. Manajer harus bisa memberi alasan yang disertai analisisnya. *Where*: seorang manajer harus mampu mempertanggung jawabkan pemilihan lokasi perusahaan. Misalnya, mengapa memilih lokasi dekat konsumen? Tentunya, keputusan

pemilihan tempat itu harus dapat dipertanggungjawabkan manajer dilihat dari aspek ekonomis, sosial, dan teknis. *When*: seorang manajer atau pengambil keputusan harus dapat dengan tepat menentukan jadwal pekerjaan yang harus diselesaikan. *Who*: seorang manajer harus mempertanggungjawabkan mengapa orang-orang itu yang dipilih untuk melaksanakan suatu pekerjaan. Bukan orang lain. Manajer harus memberi alasan tersebut. *How*: seorang manajer harus dapat menentukan bagaimana cara melaksanakan suatu pekerjaan. Seorang manajer tidak selalu harus melaksanakan suatu pekerjaan seorang diri. Pekerjaan tersebut dapat pula dilimpahkan kepada stafnya. (Hidayat dan Wijaya, 2017:26)

b. Organizing (Pengorganisasian)

Dalam bahasa Arab pengorganisasian disebut dengan *At-Tandziim*. *At-Tandziim* merupakan wadah tentang fungsi setiap orang, hubungan kerja baik secara vertikal maupun horizontal. Jadi, pengorganisasian adalah proses mengatur, mengalokasikan dan mendistribusikan pekerjaan, wewenang dan sumber daya di antara anggota organisasi. Stoner dalam Hidayat dan Wijaya (2017:26) menyatakan bahwa, mengorganisasikan adalah proses mempekerjakan dua orang atau lebih untuk bekerja sama dalam cara terstruktur guna mencapai sasaran spesifik atau beberapa sasaran.

Pengorganisasian dapat didefinisikan sebagai proses penyesuaian struktur organisasi dengan tujuan, sumber daya dan lingkungannya. Hal ini senada dengan Suryosubroto dalam Fauzi (2012:40), pengorganisasian adalah keseluruhan proses untuk memilih dan memilih orang-orang (guru dan Personel lainnya), serta mengalokasikan sarana prasarana untuk menunjang tugas-tugas orang itu dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Yang termasuk dalam pengorganisasian ini adalah penetapan tugas, tanggung jawab dan wewenang orang tersebut, serta mekanisme kerjanya sehingga dapat mencapai tercapainya tujuan sekolah.

Saondi (2014:14) menambahkan, Pengorganisasian adalah mengharmonisasikan kelompok orang berbeda, mempertemukan macam-macam kepentingan dan memanfaatkan kemampuan-kemampuan ke suatu arah tertentu. Pengorganisasian di dalamnya berisi tugas-tugas yang harus dilaksanakan oleh guru atau tenaga kependidikan. Tugas-tugas tersebut diberikan sesuai dengan keahliannya, agar efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan.

Soekarno (1986:84) memberikan batas pengertian organisasi. Organisasi memiliki unsur-unsur di antaranya tujuan, kelompok/himpunan orang-orang, dan kerja sama. Tujuan merupakan sesuatu yang hendak diwujudkan. Sedangkan, kelompok /himpunan

orang-orang merupakan konsekuensi logis dari adanya tujuan yang hendak dicapai. Kerjasama yang baik merupakan keharmonisan orang-orang yang bekerja di bidangnya. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa unsur yang satu dengan yang lainnya saling mengisi dan melengkapi.

Fauzi (2012:40) membagi pengorganisasian terdiri atas beberapa kegiatan, sebagai berikut.

- 1) Menyediakan fasilitas-fasilitas perlengkapan dan tenaga kerja yang diperlukan untuk penyusunan rangka kerja yang efisien.
- 2) Mengelompokkan komponen kerja ke dalam struktur organisasi secara teratur.
- 3) Membentuk struktur wewenang dan mekanisme koordinasi.
- 4) Merumuskan dan menentukan metode, serta prosedur.
- 5) Memilih dan mengadakan latihan, pendidikan tenaga kerja, dan mencari sumber-sumber lain yang diperlukan.

Pengorganisasian merupakan langkah untuk menetapkan, menggolongkan dan mengatur berbagai macam kegiatan, menetapkan tugas-tugas pokok, wewenang dan pendelegasian wewenang oleh pimpinan kepada staf dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, fungsi pengorganisasian merupakan alat untuk memadukan (sinkronisasi) dan mengatur semua kegiatan yang ada kaitannya dengan Personel, finansial, materil dan tata cara untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama.

Ada dua aspek utama dalam struktur organisasi yaitu pembagian kerja dan departementalisasi. Pembagian kerja maupun departementalisasi yang harus diperhatikan adalah penyusunan personalia. Penyusunan personalia hal yang kompleks, sebab harus menentukannya penuh dengan perencanaan yang matang agar orang yang ditetapkan senang dalam melakukan pekerjaanya.

Swansburg (1996:80) mengemukakan, *The staffing process is complex. Component of the staffing process as a control system include a staffing study a master, staffing plan, a schedullng plant.* Penyusunan personalia hal yang penting untuk membangun orang-orang yang ada dalam organisasi. Hal ini didukung oleh Tripathi dan Reddy (2008:4), *Staffing may also be considered an impotant function involved in bulding the human organization.*

Prosedur Pengorganisasian melalui beberapa tahap agar berjalan secara efektif dan efesien.

- 1) Pemerincian seluruh pekerjaan yang harus dilaksanakan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Pembagian kerja ke dalam aktivitas-aktivitas yang secara logis dapat dilaksanakan oleh seseorang atau sekelompok orang. Untuk itu, setiap orang akan dibebani tugas sesuai dengan keahliannya

dan mendapatkan beban kerja yang sama dengan rekan kerja dalam spesifikasi yang sama.

- 3) Mengelompokkan aktivitas-aktivitas yang sama secara logis menjadi departemen-departemen dan menyusun skema kerja sama antar departemen.
- 4) Menetapkan mekanisme (aturan main) untuk mengkoordinasikan pekerjaan anggota organisasi menjadi kesatuan yang terpadu dan harmonis. Jika individu atau departemen tidak melakukan aktivitasnya yang spesifik, tujuan organisasi secara keseluruhan akan terabaikan dan menimbulkan konflik di antara mereka.
- 5) Membantu efektifitas organisasi dan mengambil langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan atau meningkatkan efektifitas. (Herujito, 2001:127)

Wujud dari pelaksanaan *organizing* ini adalah terlihat dari kesatuan yang utuh, kekompakan, kesetiakawanan, dan terciptanya mekanisme yang sehat, sehingga kegiatan lancar, stabil, dan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan. Proses *organizing* menekankan pentingnya tercipta kesatuan dalam segala tindakan. Dalam hal ini, alquran telah menyebutkan betapa pentingnya tindakan kesatuan yang utuh, murni, dan bulat dalam suatu organisasi.

Uraian di atas didukung dengan firman Allah Swt:

وَأَعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۚ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ ۚ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ﴿١٠٣﴾

Artinya: *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. (QS. Ali Imran/3: 103).*

Ayat di atas menunjukkan bahwa, organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang bisa diorganisir dengan baik. Maka, hendaklah bersatu-padulah dalam bekerja dan memegang komitmen untuk mencapai cita-cita dalam satu payung organisasi dimaksud. Selanjutnya, alquran memberikan petunjuk agar dalam suatu wadah,

tempat, persaudaraan, ikatan, organisasi, kelompok, janganlah timbul pertentangan, perselisihan, percekocokan yang mengakibatkan hancurnya kesatuan, runtuhnya mekanisme kepemimpinan yang telah dibina. Firman Allah Swt. yang berbunyi:

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَتَّبِعُوا أَمْثَلًا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِعَابًا وَاصْبِرُوا إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

Artinya: *Dan taatilah Allah dan Rasul-Nya, janganlah kamu berbantah-bantahan yang menyebabkan kamu menjadi gentar, hilang kekuatanmu, dan bersabarlah, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar.* (QS. Al-Anfal/8: 46).

c. *Actuating* (Penggerakan)

Setelah perencanaan dan pengorganisasian selesai dilakukan, maka langkah selanjutnya yang perlu ditempuh dalam manajemen adalah mewujudkan *Actuating* (Penggerakan). *Actuating* (Penggerakan) secara harfiah diartikan sebagai memberi bimbingan, namun istilah tersebut lebih condong diartikan penggerak atau pelaksanaan.

Terry dalam Herujito (2001:8) menjelaskan, "*Actuating* berarti merangsang anggota kelompok melaksanakan tugas dengan antusias dan kemampuan yang baik. Tugas menggerakkan dilakukan oleh seorang pemimpin. Sedangkan menurut Keith Davis, *actuating* merupakan kemampuan membujuk orang-orang melakukan tugas-tugas yang telah ditetapkan dengan penuh semangat.

Fungsi kepemimpinan atau *Actuating* merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seorang manajer yang menyebabkan orang lain bertindak, sehingga kemampuan manajer dapat diukur dari kemampuannya dalam menggerakkan orang lain untuk bekerja. Kegiatan menggerakkan anggota-anggota kelompok untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas masing-masing. (Herujito, 2001:7)

Actuating atau penggerakan tidak terlepas dari pemimpin. Pemimpin merupakan penggerak dalam organisasi. Pathak (2015:107) mengatakan, "*Directing is the interpersonal aspect of managing by which subordinates are led to understand and continue effectively and efficiently to the attainment of enterprise objectives.*" Kepemimpinan juga dapat dipahami dalam dua arti. *Pertama*, sebagai kekuatan untuk menggerakkan orang dan mempengaruhinya. Kepemimpinan dijadikan alat, sarana atau proses untuk membujuk orang agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela sesuai dengan keinginan seorang pemimpin. *Kedua*, kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan

pekerjaan terhadap para anggota kelompok atau organisasi atau lembaga yang bersangkutan.

Pendapat yang sama dikemukakan Herujito (2001:179), "*Actuating* adalah suatu tindakan untuk mengusahakan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi." Dengan demikian, *actuating* artinya menggerakkan orang-orang agar mau bekerja dengan sendirinya atau dengan kesadaran secara bersama-sama untuk mencapai tujuan dikehendaki secara efektif. Dalam hal ini, yang dibutuhkan adalah kepemimpinan.

Actuating adalah pelaksanaan untuk bekerja. Untuk melaksanakan secara fisik kegiatan dari aktivitas tersebut, maka manajer mengambil tindakan-tindakannya ke arah seperti itu: *leadership* (pimpinan), perintah, komunikasi dan *conseling* (nasehat). *Actuating* disebut juga "gerakan aksi" mencakup kegiatan yang dilakukan seorang manajer untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur-unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai. Dengan kata lain, *actuating* adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan dengan berpedoman pada perencanaan (*planing*) dan usaha perorganisasian.

Pemimpin yang efektif cenderung mempunyai hubungan dengan bawahan yang sifatnya mendukung (suportif) dan meningkatkan rasa percaya diri menggunakan kelompok membuat keputusan. Keefektifan kepemimpinan menunjukkan pencapaian tugas pada rata-rata kemajuan, keputusan kerja, moral kerja, dan kontribusi wujud kerja. Prinsip utama dalam penggerakan adalah bahwa perilaku dapat diatur, dibentuk, atau diubah dengan sistem imbalan yang positif yang dikendalikan dengan cermat. Dengan demikian, pemimpin organisasi mesti memahami tujuan dan fungsi dari *actuating*.

d. *Controlling* (Pengawasan)

Controlling adalah kegiatan untuk menyesuaikan antara pelaksanaan dan rencana-rencana yang telah ditentukan. Dalam kegiatan pengawasan, ada beberapa hal yang perlu diperhatikan di antaranya: *Pertama*, membandingkan hasil-hasil pekerjaan dengan rencana secara keseluruhan. *Kedua*, menilai hasil pekerjaan dengan standar hasil pekerjaan dengan standar hasil kerja. *Ketiga*, membuat media pelaksanaan secara tepat. *Keempat*, memberitahukan media pengukur pekerjaan. *Kelima*, memindahkan data secara terperinci agar dapat terlihat perbandingan dan penyimpangan-penyimpangannya. *Keenam*, membuat saran tindakan-tindakan perbaikan jika diperlukan oleh anggota. *Ketujuh*, memberitahu anggota-anggota yang bertanggung jawab

pekerjaan. *Kedelapan*, melaksanakan pengawasan sesuai dengan petunjuk hasil pengawasan. (Herujito, 2001:27)

Pengawasan merupakan usaha untuk mengetahui sejauh mana perencanaan yang dibuat itu tercapai secara efektif dan efisien, serta diadakan evaluasi sebagai alat untuk mengetahui keberhasilan tersebut. Kemudian diadakan langkah-langkah alternatif untuk permasalahan-permasalahan atau tujuan yang belum tercapai secara maksimal (*feedback*) dan diadakan tindak lanjut (*follow up*) bagi tujuan yang telah tercapai.

Bagaimanapun baiknya suatu kegiatan yang dilakukan, teraturnya koordinasi yang dilakukan dalam suatu organisasi bila semua itu tidak dilakukan pengontrolan. Tanpa pengontrolan dengan benar, maka tujuan yang ingin diharapkan tidak akan tercapai dengan sempurna. Pengontrolan disebut juga dengan evaluasi. Artinya, ingin mengetahui sejauh mana perencanaan telah dilaksanakan. pengontrolan itu penting sebab merupakan jembatan terakhir dalam rantai fungsional kegiatan-kegiatan manajemen.

Adapun ayat alquran yang berkaitan dengan evaluasi sebagai berikut.

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ ۖ كِرَامًا كَاتِبِينَ ۖ يَعْلَمُونَ مَا تَفْعَلُونَ ﴿١٠﴾

Artinya: "Padahal sesungguhnya bagi kamu ada malaikat yang mengawasi pekerjaanmu, yang mulia disisi Allah dan yang mencatat pekerjaan itu, mereka mengetahui apa yang kamu kerjakan" (QS. Al-Infithar/82: 10-12).

Dari ayat di atas dijelaskan bahwa apa pun yang dikerjakan oleh manusia semua dalam pengawasan. Pengawasan dalam Alquran bersifat transendental. Dengan demikian, akan muncul *inner dicipline* (tertib diri dari dalam).

D. Manajemen Kualitas Pendidikan

Model pengembangan manajemen dikembangkan oleh Suprihatin. Suprihatin dalam artikelnya membagi model pengembangan manajemen menjadi tiga, di antaranya: *Pertama*, model manajemen bernuansa *entrepreneurship* yaitu model yang menuntut institusi untuk mempunyai mental berwirausaha. Seorang manajer yang sekaligus sebagai seorang *entrepreneur* memiliki karakter yaitu: memiliki keberanian mengambil resiko, menyukai tantangan, punya daya tahan yang tinggi punya visi jauh ke depan dan selalu berusaha memberikan yang terbaik.

Berikut kalimat singkat, menarik yang diucapkan oleh K. H. Ahmad Dahlan, *Hidup-hidupi Muhammadiyah dan jangan mencari hidup di Muhammadiyah*. Pernyataan tersebut, dapat ditafsirkan dalam konteks

semangat *entrepreneurship*. Artinya setiap orang yang bekerja di lembaga amal usaha Muhammadiyah harus mampu memberikan nilai tambah bagi perkembangan lembaganya. Dengan cara inilah akan terjadi penumpukan capital (*capital development*), sehingga amal usaha Muhammadiyah dapat terus tumbuh dan berkembang.

Kedua, model manajemen berbasis masyarakat (*Management Based Society*) yaitu manajemen yang dapat menjaga hubungan baik dengan masyarakat sekitar. Ini berarti bahwa lembaga pendidikan Islam adalah lembaga milik masyarakat, atau bisa dikatakan "*dari, oleh dan untuk masyarakat.*" Manajemen pendidikan islam yang tepat adalah manajemen yang dapat mendekatkan pendidikan islam dengan masyarakat, diterima, dimiliki dan dibanggakan oleh masyarakat, dan dapat mendayagunakan potensi-potensi yang dimiliki masyarakatnya. Konsep manajemen berbasis sekolah (*Management Based School*) dan pendidikan berbasis masyarakat (*Society Based Education*) dalam konteks otonomi daerah, lahir karena dilandasi oleh kesadaran bahwa masyarakat punya peran dan tanggung jawab terhadap lembaga pendidikan di daerahnya disamping sekolah dan pemerintah.

Ketiga, model manajemen berbasis masjid (*Management Based Mosque*) yaitu institusi yang pergerakannya senantiasa bermuatan religius. Embrio pendidikan islam adalah masjid. manajemen pendidikan islam yang berbasis masjid adalah manajemen yang dijiwai oleh nilai dan semangat spiritual, semangat berjemaah, semangat ikhlas *lillahi ta'ala* (ikhlas karena Allah swt) dan semangat memberi yang hanya berharap pada ridho Allah swt. Proses pembelajaran yang integratif dengan masjid memberikan nuansa religius yang kental dalam penanaman nilai-nilai religius maupun praktik langsung pengalaman beragama. Dimulai dari pembiasaan salat sunah, shalat duhur berjemaah, dan salat ashar berjemaah bagi yang *full day school*.

Manajemen kualitas jika diimplementasikan dalam pendidikan maka kualitas organisasi dapat dicapai, disempurnakan, dan dikembangkan. Namun, dalam mengimplementasi manajemen kualitas tidak semudah teori. Hal ini diperkuat oleh Makbuloh (2011:42), praktik manajemen kualitas pendidikan tidak selamanya berjalan dengan mulus dan lancar, kadang-kadang muncul berbagai kendala dalam mewujudkan kualitas pendidikan sebagaimana yang diharapkan. Penyebab kegagalan mencapai mutu (kualitas) pendidikan adalah berkenaan dengan rendahnya kemampuan mendesain kurikulum, sistem dan prosedur kerja tidak cocok, pengaturan waktu yang tidak mencukupi, kurangnya sumber, pengembangan staf yang tidak memadai, gedung yang tidak memadai, dan lingkungan kerja yang tidak menunjang. Secara khusus penyebab terhambatnya manajemen kualitas yaitu prosedur dan peraturan yang tidak dipatuhi, staf tidak memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap

sebagaimana mestinya, kurangnya motivasi, kegagalan komunikasi, serta perlengkapannya yang tidak memadai.

Untuk mengatasi kendala dalam manajemen kualitas, perlu dilandasi perubahan sikap dan cara bekerja. Pemimpin harus memotivasi bawahannya agar bekerja lebih baik, misalnya dengan menciptakan iklim kerja yang menyenangkan, menyediakan sarana prasarana yang memadai, menetapkan prosedur kerja yang jelas, serta memberikan penghargaan atas keberhasilan prestasi bawahannya.

Fusco dalam Makbuloh (2011;42), menjelaskan kembali faktor kesuksesan manajemen kualitas dalam sektor pendidikan, yaitu: *Pertama*, Kepemimpinan yang kuat. Semua unsur pimpinan harus mendukung penerapan filosofi manajemen kualitas. Kualitas pendidikan terwujud apabila dilaksanakan secara menyeluruh bukan parsial. *Kedua*, Perbaikan sistem secara berkesinambungan. Sistem merupakan serangkaian proses yang merupakan satu kesatuan yang saling terkait satu sama lain. Dalam lembaga pendidikan sistem di mulai dari penerimaan pegawai (staf edukasi dan staf administrasi) dan penerimaan peserta didik. *Ketiga*, Metode statistik. Maksudnya adalah setiap Personel yang melaksanakan manajemen kualitas harus berani berbicara berdasarkan fakta. Jadi, kualitas bukan hanya diukur secara kualitatif, melainkan kuantitatif. *Keempat*, Memiliki visi dan nilai bersama. Visi dan nilai bersama mengandung arti sepakat. *Kelima*, pesan dan perilaku konsisten disampaikan pelangan.

Ada beberapa pendapat mengenai faktor yang mempengaruhi kualitas. Di antaranya menurut Edward Sallis dan Ariani dalam Makbuloh (2011;42) menambahkan, Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pendidikan adalah desain kurikulum, sarana prasarana dan pemeliharannya, lingkungan belajar, sistem dan prosedur, sumber daya dan pengembangan staf. Hal ini didukung oleh Ariani (2017:49), Manajemen kualitas pendidikan berkaitan dengan kurikulum, penggunaan sumber daya, pengaturan biaya, penggunaan teknologi, pembelajaran, hubungan kerja sama dengan sektor lain serta masalah peraturan pemerintah. Dengan demikian, faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen kualitas pendidikan adalah yang berkaitan dengan fungsi-fungsi manajemen yang disesuaikan dengan pendidikan, misalnya desain kurikulum, sarana prasarana, mengembangkan sumber daya, teknologi dan evaluasi.

Manajemen kualitas mempunyai beberapa model. Ada beberapa ahli yang mengembangkan mode-model manajemen kualitas, di antaranya Deming, Crosby, dan Juran. Dalam mengembangkan manajemen kualitas, Deming terkenal dengan filosofinya yaitu *Deming's 14 Point*, yang isinya sebagai berikut.

- a. Rumuskan dan umumkan kepada semua karyawan, maksud, dan tujuan organisasi.
- b. Mempelajari dan melaksanakan filosofi baru, baik oleh manajer maupun karyawan.
- c. Memahami tujuan inspeksi, yaitu untuk memperbaiki proses dan mengurangi biaya.
- d. Mengakhiri praktik bisnis yang menggunakan penghargaan berdasarkan angka atau uang saja.
- e. Memperbaiki secara konstan dan terus menerus, kapan pun sistem produksi dan pelayanan.
- f. Membudayakan pendidikan dan pelatihan.
- g. Mengajarkan dan melembagakan kepemimpinan.
- h. Menjauhkan rasa ketakutan, ciptakan rasa kepercayaan, ciptakan iklim yang mendukung inovasi.
- i. Mengoptimalkan tujuan perusahaan, tim, atau kelompok.
- j. Menghilangkan tekanan-tekanan yang menghambat perkembangan karyawan.
- k. Menghilangkan kuota berdasarkan angka-angka, tetapi secara terus menerus melembagakan metode perbaikan. Menghilangkan manajemen berdasarkan sasaran (*management by objective*), tetapi mempelajari kemampuan proses dan bagaimana memperbaikinya.
- l. Menghilangkan hambatan yang membuat karyawan tidak merasa bangga akan pekerjaan atau tugasnya.
- m. Mendukung pendidikan dan perbaikan atau peningkatan prestasi setiap orang.
- b. Melaksanakan tindakan atau kegiatan untuk mencapai semua tujuan.

Philip B. Crosby, kualitas merupakan kesesuaian dengan syarat yang didasarkan pada kebutuhan pelanggan. Crosby memperkenalkan empat hal penting dalam manajemen kualitas, sebagai berikut.

- a. Definisi kualitas. Kualitas adalah kesesuaian dengan kebutuhan.
- b. Sistem pencapaian kualitas. Hal ini merupakan pendekatan rasional untuk mencegah kesalahan.
- c. Standar kerja. Standar kerja organisasi yang mempunyai orientasi kualitas adalah tidak ada kesalahan (*zero defect*).
- d. Pengukuran. Pengukuran kerja yang digunakan adalah biaya kualitas.

Selain empat hal tersebut, Crosby memperkenalkan beberapa langkah-langkah perbaikan manajemen kualitas yang disebut dengan *fourteen-step plan for quality improvement*. Langkah-langkah yang dimaksud sebagai berikut.

- a. Komitmen manajemen.
- b. Tim perbaikan kualitas.

- c. Pengukuran kualitas.
- d. Biaya evaluasi kualitas.
- e. Kesadaran kualitas.
- f. Tindakan koreksi.
- g. Dewan yang bersifat sementara untuk program pencegahan kesalahan (*zero defect*).
- h. Pelatihan bagi supervisi.
- i. Hari-hari yang bebas kesalahan (*zero defect day*).
- j. Menyusun sasaran atau tujuan.
- k. Kesalahan menyebabkan adanya perubahan.
- l. Pengenalan.
- m. Dewan kualitas.
- n. Kerjakan semua itu secara berulang.

Pakar manajemen yang lain adalah Juran dalam Ariani (2017:1.33-1.36), memperkenalkan tiga proses manajemen kualitas. Proses manajemen kualitas yang dimaksud sebagai berikut.

- a. Perencanaan kualitas (*quality planning*), yang terdiri dari:
 - 1) Identifikasi pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
 - 2) Menentukan kebutuhan pelanggan
 - 3) Mengembangkan karakteristik produk yang merupakan tanggapan terhadap kebutuhan pelanggan
 - 4) Menyusun sasaran kualitas yang dapat memenuhi kebutuhan pelanggan sehingga dapat meminimalkan biaya.
 - 5) Mengembangkan proses yang dapat menghasilkan produk yang sesuai dengan karakteristik tertentu.
 - 6) Memperbaiki kemampuan proses.
- b. Pengendalian Kualitas (*quality control*) terdiri dari:
 - 1) Memilih subjek atau dasar pengendalian.
 - 2) Memilih unit-unit pengukuran.
 - 3) Menyusun pengukuran
 - 4) Menyusun standar kerja.
 - 5) Mengukur kinerja yang sebenarnya.
 - 6) Menginterpretasikan perbedaan antara standar dengan data yang ada.
 - 7) Mengambil tindakan atas perbedaan tersebut.
- c. Perbaikan atau peningkatan kualitas (*quality improvement*) yang terdiri dari:
 - 1) Peningkatan kebutuhan untuk mengadakan perbaikan.
 - 2) Mengidentifikasi proyek-proyek perbaikan khusus.
 - 3) Mengorganisir proyek.
 - 4) Mengorganisir untuk mendiagnosis penyebab kesalahan.
 - 5) Menemukan penyebab kesalahan.

- 6) Mengadakan perbaikan-perbaikan.
- 7) Proses yang diperbaiki ada dalam kondisi operasional yang efektif.
- 8) Menyediakan pengendalian untuk mempertahankan perbaikan atau peningkatan yang telah dicapai.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat diketahui bahwa yang dimaksud dengan manajemen kualitas merupakan pengelolaan yang dilakukan terus menerus mulai dari pucuk pimpinan sampai anggota lembaga atau organisasi dengan melakukan seluruh aktivitas dilakukan untuk pencapaian totalitas karakteristik program dan proses dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan dan memenuhi harapan pelanggan.

E. Manajemen Mutu Pendidikan

Untuk meningkatkan mutu pendidikan dibutuhkan bermacam-macam model dalam manajemen. Model manajemen ini sebagai acuan untuk meningkatkan mutu pendidikan. Berikut penjelasan model dalam manajemen.

Kajian model dalam manajemen dibagi menjadi dua, yaitu Model TQM (*Total Quality Manajemen*) dan MBO (*Manajemen By Objective*).

a. TQM (*Total Quality Manajemen*)

TQM (*Total Quality Manajemen*) disebut juga dengan Manajemen Mutu Terpadu (MMT). Edward dalam Connie (2017:1.6) bahwa, "*Total Quality Management is a philosophy and methodology which assists institution to manage change and set their own agendas for dealing with plethora of new external pressures*". Dari pengertian tersebut, bahwa TQM bukan sekedar prosedur atau tahapan-tahapan dalam menyelesaikan suatu masalah, tetapi sebuah filsafat atau metodologi untuk membantu lembaga dalam menghadapi perubahan agar selalu sesuai dengan kebutuhan dan harapan pihak-pihak luar atau *stakeholders*.

Robins, Bregman, Stag, dan Coulter dalam Connie dan Sumedi (2013:140) menambahkan terkait pengertian TQM (*Total Quality Manajemen*), yaitu "*Total Quality Management is a philosophy of management that is driven by customer needs and expectation and that focuses on continual improvement in work processes*". Pendapat ini membuktikan bahwa TQM merupakan manajemen yang tidak hanya mementingkan produk tetapi mementingkan proses. Dengan demikian, TQM (*Total Quality Manajemen*) merupakan hal yang urgen dan harus dipahami oleh semua pihak yang ada dalam organisasi. Dengan memahami suatu proses, seluruh anggota yang ada dalam organisasi kan melakukan pekerjaan sebaik mungkin.

Penjelasan arti manajemen TQM (*Total Quality Manajemen*) adalah suatu filosofi yang dapat dijadikan alat praktis oleh institusi pendidikan untuk memenuhi kebutuhan, keinginan, dan harapan masa sekarang dan

masa yang akan datang secara berkelanjutan. Oleh sebab itu, paradigma mengenai mutu manajemen pendidikan dapat dinyatakan sebagai karakteristik yang harus dipelihara secara berkesinambungan guna memenuhi kebutuhan dan kemauan pelanggan atau masyarakat.

Pengelolaan pendidikan, pelanggan dapat dikategorikan menjadi pelanggan internal dan pelanggan eksternal. Konsep TQM, guru, dosen, dan anggota staf lainnya dalam institusi pendidikan merupakan pelanggan internal. Sedangkan, pelanggan eksternal adalah peserta didik, orang tua, dan lainnya. Pelanggan internal maupun pelanggan eksternal, perlu mendapat kepuasan kualitas jasa pendidikan yang diperolehnya. Konsep TQM, hubungan internal dibangun menjadi operasional sehingga akan terhindar dari konflik internal dan persaingan yang tidak sehat. Berkaitan dengan konsep pelanggan internal dan eksternal tersebut, maka dalam manajemen pendidikan ada beberapa faktor yang mempengaruhi karakteristik kualitas pendidikan, di antaranya, manusia, metode atau prosedur, kebijaksanaan, material lingkungan, mesin, (perlengkapan) yang digunakan, dukungan anggaran sesuai kebutuhan, dan faktor lainnya yang dapat memberikan kepuasan mutu yang diperolehnya. (Sagala, 2004: 45)

Penjelasan di atas menjabarkan, bahwa dalam konsep TQM, lembaga pendidikan harus memberi kepuasan pada pelanggan, baik pelanggan internal maupun pelanggan eksternal. Jika mereka puas maka citra sekolah akan naik dan secara otomatis pelanggan pun makin banyak yang berminat. Hal yang harus diperhatikan adalah memenuhi kebutuhan pelanggan, kemudian dibenahi apa yang akan ditawarkan kepada mereka.

b. MBO (*Management by Objective*)

MBO (*Management by Objective*) atau disebut manajemen sesuai objektif pertama dipopulerkan oleh Peter Drucker dalam bukunya tahun 1954 yang berjudul "*The Practice of Management*." Secara umum, esensi dari MBO terletak pada tujuan-tujuan umum oleh para manajer dan bawahan yang bekerja bersama, penentuan bidang utama setiap individu yang hasilnya dirumuskan secara jelas dalam bentuk hasil-hasil (sasaran) yang dapat diukur dan diharapkan, dan ukuran penggunaan ukuran-ukuran tersebut sesuai dengan pedoman pengoperasian satuan-satuan kerja dan penilaian merupakan sumbangan masing-masing anggota.

Siahaan dalam Connie (2004:45), MBO diterjemahkan menjadi manajemen berdasarkan sasaran, yaitu suatu cara untuk melibatkan para karyawan di dalam proses pengambilan keputusan yang menyangkut pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Fatah dalam Connie (2004:45), MBO merupakan teknik manajemen yang membantu memperjelas dan menjabarkan tahapan tujuan organisasi. MBO seluruh anggota yang ada

dalam lembaga tersebut, mulai dari atasan sampai bawahan satu visi dan misi dalam mencapai tujuan. Idealnya atasan dan bawahan senantiasa saling menerima masukan dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan.

Dengan demikian, MBO adalah suatu cara dalam mencapai tujuan, dengan melibatkan anggota yang ada di lembaga tersebut. Tujuan Penerapan MBO, sebagai berikut.

- 1) Menciptakan sinergi mulai dari struktur organisasi terbawah hingga teratas untuk mencapai target perusahaan.
- 2) Memperbesar tingkat validitas penilaian, yang akan meminimalkan bias penilaian dan meningkatkan rasa keadilan.
- 3) Monitoring kinerja individu menjadi lebih efektif.
- 4) Kontribusi individu terhadap pencapaian target dalam suatu bagian lebih terukur, sehingga perencanaan pengembangan SDM lebih akurat, detail, dan spesifik.
- 5) Meningkatkan kepercayaan karyawan terhadap manajemen.
- 6) Memberikan kejelasan jenjang karier dan kompetisi antar karyawan untuk menjadi yang terbaik.
- 7) Meningkatkan produktivitas pekerja.
- 8) Meningkatkan kinerja organisasi perusahaan.
- 9) Meningkatkan daya saing perusahaan.
- 10) Meningkatkan *profit margin* perusahaan.
- 11) Alat yang efektif untuk melakukan revolusi (perubahan dengan relatif cepat dan memaksa) struktural, mental dan budaya kerja karyawan.

Dalam menerapkan MBO, seluruh anggota yang ada dalam lembaga tersebut, mulai dari atasan sampai bawahan satu visi dan misi dalam mencapai tujuan. Idealnya atasan dan bawahan senantiasa saling menerima masukan dalam menjalankan tugasnya untuk mencapai tujuan. Tentunya, harus memperhatikan prinsip-prinsip *Manajemen by Objective* (MBO). Prinsip-Prinsip *Manajemen by Objective* (MBO) sebagai berikut.

- 1) Menetapkan tujuan organisasi dan tujuan secara umum.
- 2) Tujuan spesifik untuk setiap anggota.
- 3) Partisipatif dalam pengambilan keputusan.
- 4) Jangka waktu yang jelas dan tegas.

BAB V

LINGKUP MANAJEMEN PENDIDIKAN

A. Implementasi Manajemen Pendidikan

Implementasi manajemen pendidikan harus berorientasi pada efektifitas terhadap aspek pendidikan, baik dalam pertumbuhan, perkembangan, maupun keberkahan. Menurut Peraturan Pemerintah No. 55 tahun 2007, tentang Pendidikan Keagamaan menyatakan bahwa pendidikan keagamaan harus memenuhi persyaratan, diantaranya: *Pertama*, adanya kurikulum. *Kedua*, jumlah dan kualifikasi pendidik dan tenaga kependidikan. *Ketiga*, sarana prasarana untuk kegiatan pembelajaran. *Keempat*, sumber pembiayaan untuk kelangsungan pendidikan. *Kelima*, sistem evaluasi. *Keenam*, manajemen dan proses pendidikan. Berikut ini dibahas persyaratan pengelolaan pendidikan keagamaan.

a. Manajemen Kurikulum

1) Pengertian Kurikulum

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Kurikulum merupakan salah satu yang dianggap penentu keberhasilan pendidikan, baik pendidikan formal maupun pendidikan nonformal. Oleh sebab itu, perhatian pengelola pendidikan tercurah pada perkembangan kurikulum.

Kurikulum merupakan rancangan kegiatan yang mendukung tercapainya tujuan pendidikan. Untuk itu, kurikulum mesti dikelola dengan baik agar sesuai dengan kebutuhan dan sasaran. Secara etimologi kurikulum berasal dari bahasa Yunani, yaitu *curir* yang artinya pelari dan *curere* yang berarti jarak yang harus ditempuh oleh pelari. Berdasarkan pengertian ini, dalam konteksnya dengan dunia pendidikan, memberi pengertian sebagai "*Circle of Instruction*" yaitu suatu lingkaran pengajaran di mana guru dan murid terlibat di dalamnya. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kurikulum adalah landasan yang digunakan pendidik untuk membimbing peserta didiknya ke arah tujuan pendidikan yang

diinginkan melalui akumulasi sejumlah pengetahuan, keterampilan, dan sikap mental.

Dalam bahasa Arab, istilah kurikulum diartikan dengan *Manhaj*, yakni jalan yang terang, atau jalan terang yang dilalui oleh manusia pada bidang kehidupannya. Dalam konteks pendidikan, kurikulum berarti jalan terang yang dilalui oleh pendidik/guru dengan peserta didik untuk mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap serta nilai-nilai. (Muhyadi, 2017:161-173)

Colin J. Mars dan George Willis dalam Hidayat dan Wijaya (2017:85) menjelaskan, "*Curriculum is the totality of learning experiences provided to student so that they can attain general skills and knowledge at the variety learning sites.*" Berdasarkan pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa, kurikulum dimaksudkan untuk mengarahkan pendidikan ke arah tujuan yang telah dirumuskan sebelumnya. Sebagai rancangan pendidikan mempunyai kurikulum kedudukan sentral dalam sebuah kegiatan pendidikan, menentukan proses pelaksanaan dan hasil pendidikan. Kurikulum juga memiliki hubungan yang erat dengan usaha mengembangkan peserta didik sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai.

Undang-Undang Sisdiknas Nomor 20 Tahun 2003 menjelaskan bahwa kurikulum adalah seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Hal ini juga dituangkan dalam Peraturan Pemerintah RI Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan.

Prihartoyo dan Dwiningrum (2014:135-146) mengemukakan, Tiga dimensi pengertian dari kurikulum, yaitu kurikulum sebagai mata pelajaran, kurikulum sebagai pengalaman pelajaran, dan kurikulum sebagai perencanaan program pembelajaran. Konsep kurikulum sebagai mata pelajaran biasanya erat kaitannya dengan usaha untuk memperoleh ijazah yang pada dasarnya menggambarkan kemampuan peserta didik. Apabila peserta didik telah mendapatkan ijazah, berarti ia telah menguasai pelajaran sesuai dengan kurikulum yang berlaku.

Subandiyah dalam Mustari (2015:70) menerangkan, komponen kurikulum terdiri dari, komponen tujuan, komponen isi/materi, komponen media (sarana prasarana), komponen strategi dan komponen proses belajar mengajar. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa, manajemen kurikulum menekankan pada strategi pengelolaan proses pembelajaran yang efektif dan efisien. Proses pembelajaran merupakan penentu dalam pengembangan kualitas pembelajaran. Pembelajaran mesti ditingkatkan terus dalam rangka mencapai tujuan yang diharapkan.

Taba dalam Prihartoyo dan Dwiningrum (2014:135-146) yang menyatakan bahwa, Kurikulum adalah perencanaan yang berisi tentang petunjuk belajar serta hasil yang diharapkan. Berdasarkan penjelasan tersebut, dapat diketahui bahwa kurikulum adalah setiap pengalaman belajar peserta didik yang didapat dari bimbingan gurunya.

Mustari (2015:70) menambahkan, Kurikulum berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan pendidikan yang pada dasarnya kurikulum memiliki komponen pokok dan komponen penunjang yang saling berkaitan satu sama lain. Dengan adanya kurikulum, pendidikan sekolah dapat diarahkan dan disesuaikan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional.

Berdasarkan segi pelakunya, kesadaran yang lemah itu terjadi pada semua pihak secara merata baik pada pemerintah, kepala madrasah atau sekolah, guru, siswa, maupun masyarakat. Pemerintah kurang menghargai guru, dan dosen, terutama bagi yang berstatus tidak tetap, padahal mereka merupakan ujung tombak pendidikan. Kepala sekolah/madrasah lebih memerhatikan urusan fisik sekolah atau madrasah daripada kualitas pembelajaran. Para guru hanya mengerjakan rutinitas mengajar dan hampir tidak pernah melakukan inovasi-inovasi. Sementara itu, masyarakat juga bersikap pragmatis dengan cenderung mengejar pendidikan yang cepat selesai, tugas ringan, dan cepat kerja tanpa mempertimbangkan efek negatifnya. (Marjuan, 2017:2018-218)

Berdasarkan pengertian para ahli di atas, dapat diketahui bahwa kurikulum merupakan seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran serta bahan yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Kurikulum dapat dikatakan juga sebagai perangkat yang diberikan oleh suatu lembaga pendidikan yang berisi rancangan pelajaran yang akan diberikan kepada peserta didik dalam dalam satu periode jenjang pendidikan.

2) Ciri-ciri Kurikulum Pendidikan Islam

Menurut Al-Syaibani yang dikutip Qomar (2017:153), bahwa kurikulum pendidikan Islam mempunyai ciri-ciri tertentu, sebagai berikut.

- a) Menonjolkan tujuan agama dan akhlak dalam berbagai tujuan, kandungan, metode, alat, dan tekniknya.
- b) Memiliki perhatian yang luas dan kandungan yang menyeluruh.
- c) Memiliki keseimbangan antara kandungan kurikulum dari segi ilmu dan seni, kemestian, pengalaman, dan kegiatan pengajaran yang beragam.

- d) Berkecenderungan pada seni halus, aktifitas pendidikan jasmani, latihan militer, pengetahuan teknik, latihan kejuruan, dan bahasa asing untuk perorangan maupun bagi mereka yang memiliki kesediaan, bakat dan keinginan.
- e) Keterkaitan kurikulum dengan kesediaan, minat, kemampuan, kebutuhan, dan perbedaan perorangan diantara mereka.

Ciri-ciri ini menggambarkan adanya berbagai tuntutan yang mesti dipenuhi dalam kurikulum pendidikan islam. Tuntutan ini terus berkembang sesuai dengan tantangan zaman yang sedang dihadapi. Tantangan pendidikan zaman dahulu berbeda dengan tantangan pendidikan zaman sekarang. Tantangan zaman sekarang lebih rumit.

Qomar (2017:153) menerangkan bahwa, sebaiknya kurikulum mempunyai ciri-ciri permanen dan ciri-ciri responsif terhadap tuntutan zaman pada kurikulum pendidikan islam. Ciri-ciri permanen merupakan ciri-ciri elementer yang melekat pada pendidikan islam, misalnya dijiwai nilai-nilai ketauhidan. Sementara itu, ciri-ciri responsif merupakan sikap dalam menghadapi tuntutan perkembangan zaman seperti bersikap adaptif-selektif terhadap kecenderungan global.

Al-Syaibany dalam Qomar (2017:153) mengemukakan prinsip-prinsip umum yang menjadi dasar kurikulum pendidikan Islam, sebagai berikut.

- a) Pertautan yang sempurna dengan agama, termasuk ajaran-ajaran dan nilai-nilainya.
- b) Prinsip menyeluruh (universal) pada tujuan-tujuan dan kandungan-kandungan kurikulum.
- c) Keseimbangan yang relatif antara tujuan-tujuan dan kandungan-kandungan kurikulum.
- d) Antara pertautan antara bakat, minat, kemampuan, kebutuhan peserta didik.
- e) Pemeliharaan perbedaan individual di antara peserta didik dalam bakat, minat, kemampuan, kebutuhan, serta memelihara perbedaan antara alam sekitar dan masyarakat.
- f) Prinsip perkembangan dan pertumbuhan.
- g) Prinsip pertautan antara materi, pengalaman, dan aktivitas yang terkandung dalam kurikulum.

Prinsip-prinsip kurikulum tersebut, pada intinya mesti mengikuti perkembangan zaman dan disesuaikan dengan kebutuhan peserta didik. Qomar (2017:153) menambahkan kembali, perubahan dan pengembangan harus ada dalam pendidikan. Apabila dilihat perkembangan sains dan teknologi perkembangannya cepat sekali. Perubahan itu dapat mempengaruhi konsep pendidikan, tanpa mengenal batas akhir.

Apabila pendidikan mengalami perubahan, secara logis kurikulum juga harus berubah. Perubahan ini hendaknya mampu memprediksi keadaan masyarakat ke depan. Menurut Mulyasa dalam Qomar (2017:153), bahwa manajemen kurikulum yang bisa memprediksi gambaran dan keadaan masyarakat pada 10-20 tahun mendatang dapat meningkatkan relevansinya dengan tuntutan perkembangan dan kebutuhan masyarakat. Oleh sebab itu, perubahan kurikulum suatu keniscayaan. Bahkan, kurikulum harus dikembangkan melalui berbagai rekayasa.

Hamalik dalam Wijaya (2009:69-89) menegaskan bahwa, perekrasan kurikulum berlangsung melalui tiga proses, yaitu: konstruksi kurikulum, pengembangan kurikulum, dan implementasi kurikulum. Konstruksi kurikulum merupakan proses pembuatan keputusan yang menentukan hakikat dan rancangan kurikulum. Pengembangan kurikulum merupakan prosedur pelaksanaan pembuatan konstruksi kurikulum dan implementasi kurikulum merupakan proses pelaksanaan kurikulum yang dihasilkan oleh konstruksi dan pengembangan kurikulum.

Hamalik dalam Wijaya (2009:69-89) menerangkan kembali, pengembangan kurikulum harus dikaitkan dengan perkembangan komponen yang mendasari perencanaan dan pengembangan kurikulum. Komponen tersebut diantaranya; *Pertama*, perkembangan tujuan pendidikan. *Kedua*, perkembangan teori belajar. *Ketiga*, perkembangan peserta didik. *Keempat*, perkembangan kultur. *Kelima*, perkembangan kurikulum yang digunakan. Keterkaitan antar komponen ini penting untuk menyesuaikan dengan berbagai kebutuhan dalam proses pembelajaran sehingga terdapat relevansi antara orientasi kurikulum dengan kebutuhan dalam masyarakat.

Berbeda dengan kasus kurikulum di majelis taklim. Kurikulum majelis taklim memiliki kebebasan dalam menentukan, memilih, dan memberlakukan model kurikulum yang digunakan. Bebas dalam menentukan program-program dan materi pembelajaran dalam mewujudkan visi dan misi majelis taklim.

3) Tahapan-tahapan Manajemen Kurikulum

Qomar (2017) menjelaskan bahwa dalam pelaksanaan manajemen kurikulum haruslah sesuai dengan tahapan-tahapan kurikulum. Tahapan-tahapan pelaksanaan manajemen kurikulum sebagai berikut.

a) Tahap Perencanaan. Tahap ini terdiri atas:

1. Menjabarkan materi pembelajaran.
2. Menghitung hari efektif dan materi yang efektif.

3. Menyusun program, baik tahunan, bulanan, mingguan, maupun harian. Kalau istilah manajemen pendidikan disebut dengan prota (program tahunan), prosem (program semester), dan RPP (Rencana Program Pembelajaran).
- b) Tahap pengorganisasian dan koordinasi. Tahap ini terdiri atas:
1. Pembagian tugas mengajar dan tugas-tugas lain secara merata sesuai dengan bidang keahlian dan minat guru.
 2. Penyusunan jadwal pembelajaran dan kegiatan lain, misalnya hari bersejarah.
 3. Penyusunan jadwal kegiatan perbaikan dan pengayaan.
 - a) Tahap Pelaksanaan.
Pelaksanaan program pendidikan, pimpinan lembaga pendidikan memberikan motivasi kepada guru-guru dalam melaksanakan kegiatan. Guru juga merasa diperhatikan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja.
 - b) Tahap Pengendalian
Tahap ini, pimpinan lembaga pendidikan selalu mengingatkan pentingnya evaluasi. Evaluasi antara perencanaan dan pelaksanaan kegiatan. Evaluasi berfungsi untuk mengetahui pencapaian tujuan pembelajaran, dan mengetahui kesulitan peserta didik. Hasil evaluasi harus benar-benar dimanfaatkan guru untuk memperbaiki kegiatan pembelajaran.

b. Manajemen Sumber Daya Pendidikan

1) Pengertian Sumber Daya Pendidikan

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Sumber daya pendidikan adalah segala sesuatu yang dipergunakan dalam penyelenggaraan pendidikan yang meliputi tenaga kependidikan, masyarakat, dana, sarana dan prasarana. Hal ini didukung oleh Qamar (2017:130), Manajemen personalia atau sumber daya pendidikan, bertujuan untuk mengoptimalisasikan sistem kerja dalam lembaga pendidikan.

Mulyasa dalam Qamar (2017:130) menjelaskan, Manajemen personalia atau sumber daya pendidikan bertujuan untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien guna mencapai hasil yang optimal. Tujuan tersebut mengupayakan adanya keseimbangan antara proses bekerja dengan situasi kerja. Pendayagunaan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien tersebut merupakan pemanfaatan tenaga sehingga dapat bekerja secara maksimal dan produktif, sekaligus menekan pemborosan. Pendayagunaan ini tidak bersifat pemaksaan fisik, tetapi lebih merupakan strategi kerja yang tetap mempertimbangkan unsur-unsur manusiawi.

Qamar (2017:130) menambahkan, perimbangan tujuan sumber daya Pendidikan ini mengandung implikasi pada suatu hal: *Pertama*, menempatkan para pegawai agar tetap dapat mengontrol cara kerja masing-masing sebagai bentuk kesadaran kerja atau moral kerja yang tidak pamrih untuk diperhatikan oleh pimpinannya. Keadaan ini tentunya sangat membantu beban pimpinan. *Kedua*, memaknai kerja sebagai wasilah atau perantara untuk mendapatkan nafkah sebagai bekal kehidupan. Melalui pemaknaan seperti ini, subjek kerja adalah pegawai itu sendiri, yang mampu membendung pengambil alihan peran seperti yang menjadi kekhawatiran, bahwa justru pekerjaan yang menguasai pegawai, sehingga pegawai menjadi diperbudak oleh pekerjaan, yang tentunya mendegradasi martabat pegawai. Padahal, islam senantiasa menempatkan manusia pada posisi yang terhormat dalam serangkaian mekanisme kerja.

Hidayat dan Wijaya (2017:33) menerangkan, “Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Pada sisi lain, Sulistiyani dan Rosidah dalam Rahmat Hidayat dan Wijaya (2017:33) memberikan pengertian yang cukup luas, manajemen sumber daya manusia adalah potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal (nonmaterial/nonfinansial) di dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (*real*) secara fisik dan nonfisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Manajemen sebagai ilmu dan seni untuk mencapai suatu tujuan melalui kegiatan orang lain. Artinya, tujuan dapat dicapai bila dilakukan oleh satu orang atau lebih. Sementara itu, manajemen sumber daya manusia sebagai suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam suatu perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Pada sisi lain, kompetensi dapat dijelaskan dengan kondisi di mana seseorang bekerja dalam bidang pekerjaan tertentu yang seyogianya mampu dilakukan. Hal tersebut menggambarkan tindakan, perilaku, dan hasil di mana seseorang seyogianya mampu ditampilkannya. Dengan demikian, kompetensi pada dasarnya

menggambarkan apa yang seyogianya dapat dilakukan (*be able to do*) seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku, dan hasil yang seyogianya dapat ditampilkan atau ditunjukkan.

Mengacu pada pengertian kompetensi di atas, maka kompetensi guru dapat dimaknai sebagai gambaran tentang apa yang seyogianya dapat dilakukan seorang guru dalam melaksanakan pekerjaannya, baik berupa kegiatan, perilaku, maupun hasil yang dapat ditampilkan oleh guru. Depdiknas dalam Wijaya (2009) mengatakan bahwa, kompetensi guru juga dapat diartikan sebagai kebulatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diwujudkan dalam bentuk perangkat tindakan cerdas dan penuh tanggung jawab yang dimiliki seorang guru untuk memangku jabatannya sebagai profesi. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh setiap guru menunjukkan kualitas guru yang sebenarnya.

2) Komponen Manajemen Sumber Daya Pendidikan

Raharja (2011) menjelaskan, Manajemen sumber daya pendidikan (guru, dan Personel) mencakup tujuh komponen, yaitu: 1) perencanaan pegawai, 2) pengadaan pegawai, 3) pembinaan dan pengembangan pegawai, 4) promosi dan mutasi, 5) pemberhentian pegawai, 6) kompensasi, 7) penilaian pegawai. Tujuh komponen ini dilaksanakan secara tertib, urut, dan berkesinambungan, sehingga harus melalui tahapan-tahapan yang sudah ditentukan. Tahapan-tahapan tersebut meliputi rangkaian tahapan yang saling berkesinambungan satu sama lain.

Pertama, berbagai metode mengajar dalam proses belajar mengajar yang diselenggarakannya. *Kedua*, kompetensi kemasyarakatan, yaitu memiliki kemampuan berkomunikasi, baik dengan siswa, sesama guru, maupun masyarakat luas. *Ketiga*, kompetensi personal, yaitu memiliki kepribadian yang mantap dan patut diteladani. Jadi, seorang guru akan mampu menjadi seorang pemimpin yang menjalankan peran: *ing ngarso sung tulada, ing madya mangun karsa, dan tut wuri handayani*.

Dalam Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 mengenai Sistem Pendidikan Nasional, pada pasal 35 ayat 1, Standar Nasional Pendidikan meliputi Standar Isi, Standar Proses, Standar Kompetensi Lulusan, Standar Tenaga Kependidikan, Standar Sarana dan Prasarana, Standar Pengelolaan, Standar Pembiayaan, dan Standar Penilaian Pendidikan. Sebagaimana dijelaskan pada pasal 39, guru merupakan pendidik yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil pembelajaran, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik di perguruan tinggi. Agar dapat memenuhi konstitusi tersebut, pemerintah telah menetapkan Standar

Tenaga Kependidikan yang meliputi persyaratan pendidikan prajabatan dan kelayakan, baik fisik maupun mental, serta pendidikan dalam jabatan.

Persyaratan-persyaratan tersebut dapat diperjelas kembali pada Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. *Pertama*, kompetensi pedagogik, yaitu kemampuan mengelola pembelajaran peserta didik, meliputi pemahaman terhadap peserta didik, perancangan dan pelaksanaan pembelajaran, evaluasi hasil belajar, dan pengembangan peserta didik untuk mengaktualisasikan berbagai potensi yang dimilikinya. *Kedua*, kompetensi kepribadian, yaitu kemampuan kepribadian yang mantap, stabil, dewasa, arif, berwibawa, menjadi teladan bagi peserta didik, dan berakhlak mulia. *Ketiga*, kompetensi sosial, yaitu kemampuan pendidik sebagai bagian dari masyarakat untuk berkomunikasi dan bergaul secara efektif dengan peserta didik, sesama pendidik, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik, dan masyarakat sekitar. *Keempat*, kompetensi profesional, yaitu kemampuan penguasaan materi pembelajaran secara luas dan mendalam yang memungkinkannya membimbing peserta didik memenuhi standar kompetensi yang ditetapkan pada Standar Nasional Pendidikan.

Berdasarkan uraian di atas, Direktorat Jenderal Pendidikan Dasar dan Menengah Departemen Pendidikan Nasional menerapkan standar kompetensi guru yang terkait dengan: 1) komponen kompetensi pengelolaan pembelajaran dan wawasan pendidikan; 2) komponen kompetensi akademik/vokasional sesuai materi pembelajaran; serta 3) pengembangan profesi. Ketiga komponen standar kompetensi guru tersebut, mawadahi kompetensi profesional, personal, dan sosial yang harus dimiliki oleh seorang guru. Pengembangan standar kompetensi guru diarahkan pada peningkatan kualitas guru serta pola pembinaan guru yang terstruktur dan sistematis.

a) Perencanaan Pegawai

Manajer atau pimpinan lembaga pendidikan islam, harus membuat perencanaan pegawai untuk memenuhi kebutuhan lembaga ke depan untuk mengontrol dan menghindari kesalahan penerimaan pegawai. Perencanaannya manajer harus mempertimbangkan jumlah pegawai yang direncanakan, keahlian apa yang dibutuhkan, tingkat pendidikan apa yang dibutuhkan, jenis keterampilan macam apa yang dibutuhkan dan lain-lain.

Menurut Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan Pasal 28, bahwa pendidik harus memiliki kualifikasi akademik dan kompetensi sebagai agen pembelajaran, sehat jasmani dan rohani, serta memiliki kemampuan untuk

mewujudkan tujuan pendidikan nasional. Hal ini digunakan juga untuk pendidikan nonformal seperti majelis taklim. Tenaga pendidikan di majelis taklim harus mempunyai keahlian dalam bidang agama, dengan dibuktikan oleh sertifikat atau ijazah. Hal ini juga dijelaskan dalam peraturan pemerintah pasal yang sama, yaitu pasal 28 ayat 4. Pasal tersebut menjelaskan bahwa, seseorang yang tidak memiliki ijazah atau sertifikat keahlian tetapi memiliki keahlian khusus yang diakui maka dapat diangkat menjadi tenaga pendidik.

Dalam pengangkatan pendidik atau tenaga pendidik mesti direncanakan dengan matang. Dengan adanya manajemen sumber daya pendidikan, maka program lembaga pendidikan terlaksana dengan baik. Oleh sebab itu, kegiatan-kegiatan dalam manajemen sumber daya pendidikan senantiasa dilaksanakan sesuai dengan perencanaan. Perencanaan yang baik adalah perencanaan yang bisa terlaksana sepenuhnya atau setidaknya mendekati seluruhnya.

b) Rekrutmen Pegawai

Rekrutmen pegawai dilaksanakan setelah perencanaan pegawai. Pegawai yang baik memiliki berbagai kelebihan dalam berbagai segi, antara lain memiliki iman yang kuat, jujur, amanah, disiplin, cerdas, terampil, mudah tanggap terhadap persoalan, tanggung jawab, mempunyai rasa memiliki dan mampu mengembangkannya, tidak banyak bicara tapi banyak bekerja, berpengalaman, mampu menghargai orang lain, dan berpengalaman.

Pemilihan pegawai, perlu mempertimbangkan usia yang dikaitkan dengan jenis pekerjaan. Bila kebutuhan pegawai tersebut untuk menangani pekerjaan-pekerjaan fisik, maka pegawai yang direkrut dari kalangan muda, dan apabila mencari pegawai dimaksudkan untuk menangani pekerjaan-pekerjaan psikis, pengembangan kepribadian, atau pengembangan intelektual, maka perekrutan pegawai dari kalangan yang relatif tua dan pengalaman.

c) Pembinaan dan Pengembangan Pegawai

Tujuan dari pembinaan pegawai adalah untuk pencapaian standar minimal, yaitu diarahkan untuk dapat melakukan pekerjaan atau tugasnya sebaik mungkin dan menghindari pelanggaran. Sedangkan, tujuan pengembangan pegawai adalah untuk pengembangan karier para pegawai, termasuk upaya manajer untuk memfasilitasi pegawai agar dapat mencapai jabatan atau status yang lebih tinggi.

Pembinaan dan pengembangan pegawai diharapkan menjadi pegawai yang profesional. Pegawai profesional adalah yang memiliki keahlian yang sesuai dengan jenis pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya, mengetahui pekerjaannya, menyadari

kewajibannya, terampil melaksanakan pekerjaannya, dan mampu menyelesaikan kesulitan yang terkait dengan pekerjaan yang dihadapi.

Untuk memiliki pegawai yang profesional, Shapero dalam Qamar (2017:130) menyatakan bahwa, untuk memiliki pegawai yang profesional dapat ditempuh dengan menjawab dua pertanyaan pokok; *how to have* dan *how to empower* tenaga pegawai profesional. Pertanyaan pertama, yaitu *how to have* tenaga profesional bisa dipenuhi dengan cara merekrut pegawai-pegawai pilihan yang benar-benar profesional sehingga akan meringankan kerja pimpinan. Misalnya, merekrut satpam dari mantan satpam di perusahaan yang bangkrut. Tentunya, punya pengalaman sehingga tidak perlu dibina dari awal. Kedua *how to empower* tenaga pegawai profesional dapat dijawab dengan mengadakan pelatihan-pelatihan kepegawaian secara intensif dan menumbuhkan keteladanan dalam kehidupan organisasi.

d) Promosi dan Mutasi

Promosi atau kenaikan pangkat adalah perubahan kedudukan yang bersifat vertikal, sehingga berimplikasi pada wewenang, tanggung jawab, dan penghasilan. Mutasi adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lainnya. Pemindahan ini lebih bersifat horizontal sehingga tidak berimplikasi pada penghasilan. Untuk mendapatkan promosi, seorang pegawai harus memenuhi persyaratan yang berhubungan karir dan senioritas. Persyaratan karir berkaitan dengan prestasi di bidangnya yang menunjukkan kelebihan di banding pegawai lainnya.

Lembaga pendidikan islam, promosi dan mutasi merupakan hal yang biasa terjadi. Hanya saja pada lembaga pendidikan islam swasta, termasuk majelis taklim prosedurnya lebih sederhana dan lebih pendek. Manajer atau pimpinan seharusnya proaktif dalam memfasilitasi promosi maupun mutasi.

e) Pemberhentian Pegawai

Pemberhentian pegawai dikukan karena beberapa hal, misalnya permintaan sendiri, sudah mencapai batas usia pensiun, ada penyederhanaan organisasi, melakukan pelanggaran, atau tindak pidana, tidak cakap jasmani atau rohani, meninggal dunia, meninggalkan tugas, dan lain-lain. Pemberhentian pegawai ini dilakukan setelah melalui berbagai tahap, misalnya setelah dinasihati, dikasih surat peringatan dan lain-lain.

f) Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan yang dapat berwujud uang dan diberikan secara berkesinambungan. Misalnya, gaji, tunjangan, fasilitas perumahan, insentif, kendaraan, dan lain-lain. Pemimpin harus hati-hati menghadapi masalah ini karena sangat sensitif. Para

pegawai mempunyai kecenderungan serba kurang dan suka membandingkan kelebihan kesejahteraan yang diberikan lembaga pendidikan lain. Urusan kompensasi ini dapat jadi rumit dalam lembaga pendidikan islam karena keterbatasan kemampuan finansial yang dimiliki.

Dalam islam, kompensasi atau kesejahteraan mendapat perhatian besar. Kompensasi dapat bersifat material, dan juga bersifat nonmaterial. Bersifat material dapat dalam bentuk uang atau barang. Sedangkan, yang bersifat nonmaterial bisa dalam bentuk pujian, kecepatan dalam memberikan gaji, penghormatan dan sebagainya.

g) Penilaian Pegawai

Penilaian terhadap pegawai merupakan hal sangat penting, baik bagi lembaga pendidikan maupun pegawai itu sendiri. Penilaian harus dilakukan secara transparan, objektif, dan akurat. Penilaian mencakup ruang lingkup kecakapan, kemampuan, keterampilan, kedisiplinan, dan sebagainya. Perencanaan dalam manajemen sumber daya pendidikan harus benar-benar disiapkan dengan matang agar lembaga pendidikan tetap *survive* menghadapi perubahan.

c. Manajemen Sarana Prasarana

1) Pengertian Sarana Prasarana

Menurut Peraturan Pemerintah No 19 tahun 2005 tentang Sarana dan Prasarana dijelaskan bahwa, setiap satuan pendidikan wajib memiliki sarana yang meliputi perabot, peralatan pendidikan, media pendidikan, buku dan sumber belajar lainnya, bahan habis pakai, serta perlengkapan lain yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan. Sedangkan, prasarana yang wajib dimiliki satuan pendidikan meliputi lahan, ruang kelas, ruang pimpinan satuan pendidikan, ruang pendidik, ruang tata usaha, ruang perpustakaan, ruang laboratorium, ruang bengkel kerja, ruang kantin, tempat olah raga, tempat beribadah, tempat bermain, dan ruang yang diperlukan untuk menunjang proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa sarana dan prasarana adalah semua komponen yang secara langsung dan tidak langsung menunjang jalannya proses pendidikan untuk mencapai tujuan tertentu. Sarana juga berarti segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat untuk mencapai maksud atau tujuan. Sedangkan, prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses.

2) Standar Sarana Prasarana Pendidikan

Prastyawan (2016) menjelaskan terkait standar sarana prasarana pendidikan terdiri atas:

- a) Alat pelajaran, artinya alat yang digunakan untuk merekam bahan pelajaran. Yang dimaksud merekam adalah menulis, atau pun melukis, seperti papan tulis, kapur tulis, *white board*, spidol, dan lain-lain.
- b) Alat peraga, artinya segala macam alat yang digunakan untuk meragakan objek atau materi pelajaran. Alat peraga ada dua, alat peraga langsung dan alat peraga tidak langsung. Alat peraga langsung adalah guru menjelaskan dengan bendanya langsung, seperti menjelaskan yang dibawa burung sebenarnya, sedangkan alat peraga tidak langsung adalah guru mengadakan pengganti terhadap benda yang sesungguhnya, seperti benda tiruan, *slide*, film dan lain-lain.

3) Perencanaan Sarana Prasarana

Menurut Stoops, dkk, dalam Darmawan (2016), ada beberapa persyaratan yang harus dilalui ketika lembaga pendidikan membuat perencanaan dalam mengadakan sarana prasarana, sebagai berikut.

- a) Mengajukan daftar kebutuhan
- b) Daftar kebutuhan dikirim ke kantor pusat pembelanjaan.
- c) Pembelian barang harus terpusat, dan daftar kebutuhan diajukan kepada beberapa rekanan, dengan anggaran dana yang tersedia di lembaga masing-masing.
- d) Ketika barang sudah dikirim, diadakan pengecekan ulang atas barang-barang yang sudah dipesan.
- e) Pendistribusian dilaksanakan sesuai dengan pesanan lembaga pendidikan dan dilanjutkan kepada unit-unit yang memerlukan.

a) Pengadaan Sarana Prasarana

Ada beberapa prinsip yang dianjurkan dalam pembelian barang yang berkaitan dengan pengadaan sarana prasarana, sebagai berikut.

1. Pembelian hendaknya terpusat.
2. Semua daftar pembelian diperlihatkan.
3. Spesifikasi barang dicantumkan.
4. Mencantumkan perkiraan harga sesuai standar yang berlaku.
5. Penawaran harga harus ada persetujuan dari yang berwenang.

Setelah prinsip pengadaan sarana prasarana diajukan, yang perlu diperhatikan selanjutnya adalah cara pengadaan sarana prasarana. Ada beberapa cara pengadaan sarana prasarana pendidikan, di antaranya: dengan pembelian, pembuatan sendiri,

penerimaan hibah atau bantuan, penyewaan, pinjaman, pendaur ulang, penukaran, dan perbaikan atau rekondisi.

b) **Pemeliharaan Sarana Prasarana**

Sarana prasarana yang sudah ada atau yang sudah dibeli, kemudian dipelihara. Pemeliharaan sarana prasarana ini bertujuan untuk: *Pertama*, mengoptimalkan asas kemanfaatan yang sudah ada. *Kedua*, untuk mengoptimalkan hasil apabila sewaktu-waktu dipergunakan. *Ketiga*, untuk menjamin keselamatan yang menggunakan.

c) **Inventarisir Sarana dan Prasarana Pendidikan**

Tujuan dari inventarisasi adalah dalam rangka usaha penyempurnaan pengurusan dan pengawasan yang efektif terhadap sarana dan prasarana yang dimiliki oleh lembaga pendidikan. Secara khusus tujuan inventarisasi, di antaranya: tertib administrasi, efisiensi biaya, pendataan aset, pengawasan dan pengendalian. Darmawan (2016) menerangkan, ketika melaksanakan pencatatan, pada umumnya dilakukan penggolongan atau klasifikasi barang untuk mempermudah pengecekan atas kekayaan yang dimiliki, baik secara fisik maupun melalui daftar catatan atau pun dalam ingatan orang. Standar sarana prasarana yang sudah dibuat hendaknya disosialisasikan kepada seluruh pengurus lembaga pendidikan, agar satu visi dalam memelihara sarana prasarana.

d. Manajemen Pembiayaan Pendidikan

1) Pengertian Pembiayaan Pendidikan

Pembiayaan merupakan segala sesuatu yang berhubungan dengan biaya. Kasbiyanto (2014) mengutip beberapa pengertian pembiayaan menurut para ahli di antaranya:

- a) Menurut Mulyadi, biaya dibagi menjadi dua, biaya dalam arti sempit dan biaya dalam arti luas. Biaya dalam arti sempit adalah pengorbanan sumber ekonomi untuk memperoleh aktiva. Sedangkan, biaya dalam arti luas adalah pengorbanan sumber ekonomi yang diukur dalam satuan uang yang telah terjadi dan kemungkinan yang akan terjadi untuk tujuan tertentu.
- b) Menurut Mas'ud Machfoeds, biaya adalah beban terhadap penghasilan karena perusahaan menggunakan sumber daya ekonomi.
- c) Menurut Tilaar, biaya adalah keseluruhan dana dan upaya yang diserahkan oleh masyarakat untuk mendapatkan pendidikan. Kegiatan pendidikan merupakan bentuk dari pelayanan masyarakat dalam perluasan dan fungsi pendidikan.

d) Menurut Yahya, biaya adalah suatu unsur yang menentukan dalam mekanisme penganggaran.

Dari pengertian yang dijelaskan di atas, dapat dikatakan bahwa biaya adalah pengeluaran-pengeluaran untuk mendapatkan semua sumber daya yang diperlukan dalam mencapai tujuan tertentu, baik berupa produk maupun jasa. Dalam pendidikan biaya yang dikeluarkan berhubungan semua kegiatan dalam proses pembelajaran untuk mencapai tujuan, agar hasilnya bermanfaat bagi masyarakat.

2) Prinsip-prinsip Manajemen Pembiayaan

Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 Pasal 48 menyatakan bahwa pengelolaan dana pendidikan berdasarkan pada prinsip keadilan, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas publik.

a) Transparansi

Transparansi berarti adanya keterbukaan. Transparan di bidang manajemen berarti adanya keterbukaan dalam mengelola suatu kegiatan. Dalam lembaga pendidikan, transparansi berarti adanya keterbukaan sumber keuangan dan jumlahnya, rincian penggunaan, dan pertanggungjawabannya harus jelas sehingga dapat memudahkan pihak-pihak yang berkepentingan untuk mengetahuinya. Transparansi keuangan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan dukungan orang tua, masyarakat, dan pemerintah dalam penyelenggaraan seluruh program pendidikan. Informasi keuangan bebas diketahui oleh semua warga sekolah, dan orang tua.

b) Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan kondisi seseorang yang dinilai orang lain karena kualitas performansinya dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan yang menjadi tanggung jawabnya. Akuntabilitas dalam manajemen pembiayaan berarti penggunaan uang sekolah dapat dipertanggung jawabkan sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan.

Ada tiga pilar utama yang menjadi prasyarat terbangunnya akuntabilitas, yaitu:

1. Adanya transparansi para penyelenggara sekolah dengan menerima masukan dan mengikutsertakan berbagai komponen dalam mengelola sekolah.
2. Adanya standar kinerja di setiap institusi yang dapat diukur dalam melaksanakan tugas, fungsi dan wewenangnya.
3. Adanya partisipasi untuk saling menciptakan suasana kondusif dalam menciptakan layanan masyarakat dengan prosedur yang mudah, biaya yang murah dan pelayanan yang cepat.

c) Efektifitas

Efektifitas sering diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen pembiayaan dikatakan memenuhi prinsip efektifitas kalau kegiatan yang dilakukan dapat mengatur keuangan untuk membiayai aktifitas dalam rangka mencapai tujuan lembaga yang bersangkutan dan kualitatif outcomes nya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

d) Efisiensi

Efisiensi berkaitan dengan kuantitas hasil suatu kegiatan. Efisiensi adalah perbandingan yang terbaik antara masukan (input) dan keluaran (output) atau antara daya dan hasil. Daya yang dimaksud meliputi tenaga, pikiran, waktu, biaya. Perbandingan tersebut dapat dilihat dari dua hal: *Pertama*, dilihat dari segi penggunaan waktu, tenaga, dan biaya. Kegiatan dapat dikatakan efisien kalau penggunaan waktu, tenaga, dan biaya yang sekecil-kecilnya dapat menghasilkan hasil yang ditetapkan. *Kedua*, dilihat dari segi hasil. Kegiatan dapat dikatakan efisien kalau penggunaan waktu, tenaga, dan biaya tertentu memberikan hasil sebanyak-banyaknya baik kualitas maupun kuantitasnya. (Mustari, 2015:166-167)

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, dapat dikatakan bahwa pembiayaan pendidikan hal yang sangat penting, tanpa adanya pembiayaan lembaga pendidikan tidak bisa berbuat banyak untuk mengembangkan lembaga pendidikan.

Standar pembiayaan pendidikan pada dasarnya sudah diatur oleh Peraturan Pemerintah No. 19 tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Dalam Bab IX Pasal 62 dijelaskan bahwa, pembiayaan pendidikan terdiri atas biaya investasi, biaya operasi, dan biaya personal. Biaya investasi terdiri dari biaya penyediaan sarana dan prasarana, pengembangan sumber daya manusia, dan modal kerja tetap. Biaya operasi terdiri atas gaji pendidik dan tenaga kependidikan serta tunjangan yang melekat pada gaji, peralatan pendidikan habis pakai, dan biaya pendidikan tidak langsung yang terdiri atas, air, jasa telekomunikasi, pemeliharaan sarana prasarana, uang lembur, transportasi, konsumsi, pajak, asuransi, dan lain lain. Sedangkan, biaya personal meliputi biaya pendidikan yang harus dikeluarkan peserta didik untuk bisa mengikuti proses pembelajaran secara teratur dan berkelanjutan.

3) Sumber Pembiayaan

Menurut Jones yang dikutip Mulyasa dalam Qamar (2007), tugas manajemen pembiayaan dibagi menjadi tiga fase, yaitu: *Pertama*, *Budgeting* (penganggaran belanja), kedua, *Implementation involves*.

Ketiga. accounting (pelaksanaan penganggaran), keempat, *Evaluation involves* (proses evaluasi terhadap pencapaian sasaran).

Qamar (2007) menjelaskan bahwa, untuk menggerakkan sumber-sumber keuangan agar mudah dikeluarkan untuk lembaga pendidikan, terutama swasta, ada beberapa cara yang harus ditempuh, sebagai berikut.

- a) Mengajukan proposal bantuan finansial ke kementerian agama maupun kementerian pendidikan nasional
- b) Mengajukan proposal bantuan finansial ke pemerintah daerah
- c) Mengedarkan surat permohonan bantuan kepada orang tua peserta didik
- d) Mengundang alumni yang sukses untuk dimintai bantuan.
- e) Mengajukan proposal bantuan finansial kepada para pengusaha.
- f) Mengajukan proposal bantuan finansial kepada para donatur di luar negeri.
- g) Mengajukan proposal bantuan finansial kepada para kolega yang sukses secara ekonomis.
- h) Mengadakan kegiatan-kegiatan yang dapat mendatangkan keuntungan finansial.
- i) Memberdayakan wakaf, hibah, infak, jariah, dan sebagainya.
- j) Memberdayakan solidaritas anggota organisasi keagamaan yang menaungi lembaga pendidikan islam untuk membantu dalam mencari dana.

e. Manajemen Sistem Evaluasi Pendidikan

1) Pengertian Evaluasi

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, evaluasi adalah kegiatan pengendalian, penjaminan, dan penetapan mutu pendidikan terhadap komponen pendidikan pada setiap jalur, jenjang, dan jenis pendidikan sebagai bentuk pertanggung jawaban penyelenggaraan pendidikan. Hal ini didukung oleh Tyler dalam Arikunto (2009:3) menjelaskan, Evaluasi adalah sebuah proses pengumpulan data untuk menentukan sejauh mana, dalam hal apa, dan bagaimana tujuan pendidikan sudah tercapai. Hal ini senada juga dengan Cronbach dan Stufflebeam Arikunto (2009:3), Evaluasi bukan sekedar mengukur sejauh mana tujuantelah tercapai, tetapi digunakan untuk membuat keputusan.

Berdasarkan uraian penjelasan di atas, dapat diketahui bahwa evaluasi dilakukan dalam rangka pengendalian mutu pendidikan dan sebagai pertanggungjawaban penyelenggaraan pendidikan terhadap pihak-pihak yang berkepentingan, seperti terhadap peserta didik, lembaga pendidikan, dan program pendidikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan.

Penilaian dilakukan untuk melihat pencapaian kompetensi peserta didik, dan sebagai bahan untuk membuat laporan kemajuan hasil belajar dan memperbaiki proses pembelajaran. Dalam pendidikan islam, khususnya majelis taklim, penilaian dilakukan melalui pengamatan terhadap perubahan perilaku dan sikap untuk menilai perkembangan afeksi dan kepribadian peserta didik. Jadi, untuk majelis taklim mengenai penilain secara kognitif tidak selalu dilakukan karena peserta didik heterogen dari usia, kemampuan, pengalaman, dan lain-lain.

Kegiatan evaluasi dapat mencakup deskripsi tingkah laku, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Data kuantitatif dilengkapi dengan pengukuran, yang digunakan untuk menentukan perkembangan dan pertumbuhan siswa. Di samping itu, data kuantitatif diperlukan untuk menempatkan posisi seorang siswa dalam kelompok atau kelasnya.

Ada kecenderungan bahwa sebagian guru melengkapi laporan evaluasinya dengan evaluasi kualitatif yang di dalamnya banyak berisi informasi kualitatif. Evaluasi kualitatif tidak selalu tepat, karena adanya faktor *judgment* atau pertimbangan subjektif dari guru. *Judgment* tersebut biasanya bervariasi, karena dipengaruhi beberapa faktor, di antaranya, berasal dari internal guru, misalnya empati, rasa iba, dan kedekatan hubungan dengan peserta didik, dan faktor eksternal guru, seperti kebijakan sekolah, faktor kolegal sesama guru, atau atas nama citra lembaga.

2) Fungsi Evaluasi

Fungsi evaluasi dalam proses pembelajaran bermacam-macam sebagai berikut.

- a) Sebagai alat untuk mengetahui apakah peserta didik sudah menguasai pengetahuan atau keterampilan yang telah diberikan oleh guru.
- b) Untuk mengetahui aspek-aspek kelemahan peserta didik dalam kegiatan pembelajaran.
- c) Mengetahui tingkat ketercapaian peserta didik dalam kegiatan belajar.
- d) Sebagai sarana umpan balik bagi seorang guru yang bersumber dari siswa.
- e) Sebagai alat untuk mengetahui perkembangan siswa. (Kusuma, 2016:6)

Berdasarkan fungsi evaluasi, jika penilaian dan evaluasi ingin berjalan dengan lancar, maka mesti direncanakan dengan sebaik baik. Hal ini dilakukan untuk mendapatkan beberapa hasil baik berupa pengetahuan atau keterampilan, tingkat ketercapaian peserta didik, maupun tingkat perkembangan siswa.

3) Prinsip-Prinsip Evaluasi

Prinsip merupakan pernyataan yang mengandung kebenaran hampir sebagian besar, jika tidak dikatakan benar untuk semua kasus. Keberadaan prinsip bagi seorang guru penting, karena dengan memahami prinsip evaluasi dapat menjadi petunjuk bagi dirinya guna merealisasikan evaluasi dengan cara benar.

Prinsip-prinsip evaluasi di antaranya sebagai berikut.

- 1) Evaluasi harus masih dalam kisi-kisi kerja tujuan yang telah ditentukan.
- 2) Evaluasi sebaiknya dilaksanakan secara komprehensif.
- 3) Evaluasi diselenggarakan dalam proses yang kooperatif antara guru dan peserta didik.
- 4) Evaluasi dilaksanakan secara terus menerus.
- 5) Evaluasi harus mempertimbangkan nilai-nilai yang berlaku.

(Kusuma, 2016:6-7)

B. Hakikat Manajemen Pendidikan Islam

1. Pengertian Manajemen Pendidikan Islam

Qomar (2007:11-12) menjelaskan, Manajemen pendidikan islam adalah suatu proses pengelolaan lembaga pendidikan Islam secara Islami dengan cara menyiasati sumber-sumber belajar dan hal-hal lain yang terkait untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien. Dari pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa manajemen pendidikan islam merupakan suatu proses pengelolaan lembaga pendidikan islam yang dilakukan secara efektif dan efisien. Dengan menjalankan manajemen pendidikan islam, terdapat implikasi-implikasi yang saling terkait dalam membentuk manajemen pendidikan islam.

Lebih lanjut definisi di atas dapat dijabarkan sebagai berikut untuk mempermudah pemahaman dan implikasi yang ada. *Pertama*, proses pengelolaan lembaga pendidikan secara Islami. Dalam proses pengelolaan ini, aspek yang ditekankan adalah nilai keislaman yang bersandar pada alquran dan hadis. Misalnya, terkait dengan pemberdayaan, penghargaan, kualitas, dan lain-lain. *Kedua*, lembaga pendidikan islam. Fokus dan manajemen pendidikan islam adalah menangani lembaga pendidikan islam mulai dan pesantren, madrasah, perguruan tinggi, dan sebagainya. *Ketiga*, proses pengelolaan pendidikan islam secara islami. Proses pengelolaan harus sesuai dengan kaidah-kaidah islam atau memakai kaidah-kaidah menejerial yang sifatnya umum tapi masih sesuai dengan nilai-nilai keislaman. *Keempat* dengan cara menyiasati. Hal ini mengandung makna strategi, karena manajemen penuh siasat atau strategi yang diarahkan untuk mencapai tujuan. Demikian pula, dengan manajemen pendidikan islam yang selalu memakai strategi tertentu.

Kelima, sumber-sumber belajar dan hal-hal yang terkait. Sumber-sumber belajar di sini memiliki cakupan yang luas, yaitu:

- a. Manusia, yang meliputi: guru, murid, pegawai dan pengurus.
- b. Bahan, yang meliputi buku, perpustakaan, dan lain-lain.
- c. Lingkungan merupakan segala hal yang mengarah ke masyarakat.
- d. Alat dan peralatan seperti alat peraga, laboratorium, dan sebagainya.
- e. Aktivitas yang meliputi keadaan sosio politik, sosio kultural dalam masyarakat.

Keenam, tujuan pendidikan islam. Tujuan merupakan hal yang vital yang mengendalikan dan mempengaruhi komponen-komponen dalam lembaga pendidikan agama islam. *Ketujuh*, efektif dan efisien. Artinya, manajemen yang berhasil mencapai tujuan dengan penghematan tenaga, waktu dan biaya.

Ramayulis (2008:260) menambahkan terkait pengertian manajemen pendidikan islam. Manajemen pendidikan islam adalah proses pemanfaatan semua sumber daya yang dimiliki (umat islam, lembaga pendidikan atau lainnya) baik perangkat keras maupun lunak. Pemanfaatan tersebut dapat dilakukan melalui kerjasama dengan orang lain secara efektif, efisien, dan produktif untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan baik di dunia maupun di akhirat.

Masalah besar dalam pendidikan khususnya pendidikan Islam adalah kesadaran. Misalnya, kesadaran untuk berprestasi, kesadaran untuk sukses, kesadaran untuk meningkatkan sumber daya manusia, kesadaran untuk menghilangkan kebodohan, maupun kesadaran untuk berbuat baik. Lemahnya kesadaran ini yang menjadi kendala dalam mencapai kualitas pendidikan. (Qamar, 2007:149)

2. Implikasi Manajemen Pendidikan Islam

Implikasi-implikasi yang terjadi atas manajemen pendidikan islam sangat beragam. Qomar (2007:11-12) menjabarkan implikasi-implikasi yang dimaksud di antaranya: proses pengelolaan lembaga pendidikan islam secara islami, lembaga pendidikan islam, proses pengelolaan pendidikan islam secara islami menghendaki sifat inklusif dan eksklusif, cara menyiasati, sumber-sumber belajar dan hal-hal yang terkait, tujuan pendidikan islam dan efektif dan efisien.

Pertama, proses pengelolaan lembaga pendidikan islam secara islami. aspek ini menghendaki adanya muatan-muatan nilai islam dalam proses pengelolaan lembaga pendidikan islam. Misalnya, penekanan pada penghargaan, maslahat, kualitas, kemajuan, dan pemberdayaan. Selanjutnya, upaya pengelolaan itu diupayakan bersandar pada pesan-pesan Alquran dan hadis agar selalu dapat menjaga sifat islami.

Kedua, terhadap lembaga pendidikan islam. Hal ini menunjukkan objek manajemen yang secara khusus diarahkan untuk menangani

lembaga pendidikan islam dengan segala keunikannya. Oleh sebab itu, manajemen ini dapat menjelaskan cara-cara pengelolaan pesantren, madrasah, perguruan tinggi islam, majelis taklim dan sebagainya.

Ketiga, proses pengelolaan pendidikan islam secara islami menghendaki sifat inklusif dan eksklusif. Frase secara islami menunjukkan sifat inklusif, yang berarti kaidah-kaidah manajerial yang dirumuskan dapat dipakai untuk pengelolaan pendidikan selain pendidikan islam selama ada kesesuaian sifat dan misinya dan sebaliknya. Kaidah-kaidah manajemen pendidikan secara umum dapat juga dipakai dalam mengelola pendidikan islam selama sesuai dengan nilai-nilai islam, realita, dan kultur yang dihadapi lembaga pendidikan islam. Sementara itu, fase lembaga pendidikan Islam menunjukkan keadaan eksklusif karena menjadi objek.

Keempat, dengan cara menyiasati. Fase ini mengandung strategi yang menjadi salah satu pembeda antara administrasi dengan manajemen. Manajemen penuh dengan strategi untuk mencapai suatu tujuan. Demikian pula, dengan manajemen pendidikan islam yang senantiasa diwujudkan melalui strategi tertentu. Adakalanya, strategi tersebut sesuai dengan strategi dalam mengelola lembaga pendidikan umum, tetapi bisa jadi berbeda sama sekali, karena adanya situasi yang dihadapi lembaga pendidikan islam.

Kelima, sumber-sumber belajar dan hal-hal yang terkait. Sumber belajar memiliki cakupan yang cukup luas, yaitu:

- a. Manusia yang meliputi guru/ustaz/dosen, siswa/santri/ mahasiswa, para pegawai dan pengurus yayasan.
- b. Bahan yang meliputi perpustakaan, buku pelajaran, dan lainnya.
- c. Lingkungan, meliputi segala hal yang mengarah kepada masyarakat.
- d. Alat dan peralatan, seperti laboratorium.
- e. Aktifitas, meliputi keadaan sosio-politik, sosio-kultural, sosio-ekonomi, maupun sosio-religius yang dihadapi oleh lembaga pendidikan islam.

Keenam, tujuan pendidikan islam. Hal ini merupakan arah dari seluruh kegiatan pengelolaan lembaga pendidikan islam, sehingga tujuan ini sangat mempengaruhi komponen-komponen lainnya, bahkan mengendalikannya.

Ketujuh, efektif dan efisien. Maksudnya, berhasil guna dan berdaya guna. Dalam hal ini, manajemen yang berhasil mencapai tujuan dengan penghematan tenaga, waktu, dan biaya. Efektif dan efisien ini merupakan penjelasan terhadap komponen-komponen sebelumnya sekaligus mengandung makna penyempurnaan dalam proses pencapaian tujuan pendidikan islam.

Berdasarkan uraian di atas, dapat diketahui bahwa manajemen pendidikan Islam dalam praktiknya tidak jauh berbeda dengan

BAB VI

BENTUK PENYELENGGARAAN PENGELOLAAN DI BEBERAPA MAJELIS TAKLIM DKI JAKARTA

A. Majelis Taklim Nurul Hidayah

1. Penerapan Kurikulum dan Kegiatan Majelis Taklim Nurul Hidayah

Kurikulum merupakan seperangkat rencana dan pengaturan mengenai tujuan, isi, dan bahan pelajaran, serta cara yang digunakan sebagai pedoman penyelenggaraan kegiatan pembelajaran untuk mencapai tujuan pendidikan tertentu. Majelis Taklim Nurul Hidayah kurikulum pembelajarannya dibentuk dalam program kegiatan. Program kegiatan terdiri atas jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang.

Berdasarkan Wawancara dengan ketua majelis taklim Nurul Hidayah hari Senin, 10 September 2018, didapati bahwa kurikulum yang digunakan dalam Majelis Taklim Nurul Hidayah adalah kurikulum yang bersifat terbuka dengan mengacu kepada aquran dan hadis. Kurikulum dirancang dengan melibatkan semua komponen. Komponen-komponen tersebut di antaranya pengelola majelis taklim, ustaz/ustazah, juga jemaah. Dengan demikian, komponen yang terlibat akan memahami betul tujuan dari majelis taklim. Rancangan kurikulum dibuat berdasarkan visi dan misi majelis taklim.

Dalam tahap perencanaan kurikulum, majelis taklim menjabarkan program-program yang akan dilaksanakan. Program-program tersebut terdiri atas: *Pertama*, program jangka pendek, terdiri dari taklim mingguan. Dalam seminggu taklim diadakan minimal satu kali. *Kedua*, program jangka menengah, di antaranya pelatihan manasik haji, membina usaha kecil dan menengah dengan membuka warung sekolah, kegiatan perayaan Hari Besar Islam. *Ketiga*, program jangka panjang, di antaranya mencetak guru alquran dalam rangka dakwah kepada masyarakat, pelatihan metode pembelajaran alquran, mengadakan seminar keluarga sakinah.

Berikut taklim mingguan pada Majelis Taklim Nurul Hidayah.

Tabel 6.1
Program Mingguan Majelis taklim Nurul Hidayah

Minggu Kedua	Kegiatan					
	Tahsinul Quran	Adabul Insan	Hadis	Fikih	Ratib Alhadad	Keterampilan
I	✓					
II		✓				
III			✓			
IV				✓	✓	
V						✓

Dari bagan di atas, dapat dijelaskan bahwa materi yang disampaikan pada jemaah setiap minggunya berbeda-beda, ada *tahsinul quran*, *adabul insan*, hadis, fiqh, *ratib alhadad*, dan keterampilan. Untuk program bulanan tema tidak berbeda dengan mingguan namun dikemas dengan yang lebih menarik, karena ustaz/ustazah berbeda bukan yang biasa menyampaikan pada taklim mingguan, jadi akan lebih menarik. Evaluasi pembelajaran tidak dilakukan dengan rutin.

Evaluasi merupakan alat untuk mengukur sejauh mana pembelajaran sudah diserap. Namun demikian, evaluasi sebenarnya bukan hanya untuk mengukur sejauh mana tujuan telah tercapai, tetapi digunakan untuk membuat keputusan. Majelis Taklim Nurul Hidayah secara formal tidak mengadakan evaluasi pembelajaran kepada jemaah. Namun secara non formal, evaluasi pembelajaran diadakan. Salah satu contohnya, ketika pembelajaran telah selesai, seorang ustaz bertanya kepada jemaah tentang materi yang sudah diajarkan. Sedangkan, evaluasi untuk mengukur tingkat tujuan telah tercapai tidak ada, karena hanya meneruskan program-program yang ada sebelumnya.

Dalam melaksanakan program-program tersebut, sumber daya manusia yang diberdayakan adalah pengurus, pengajar, dan jemaah. Pengurus Majelis Taklim Nurul Hidayah terdiri atas 9 orang, yang terdiri atas pembina, penasehat, ketua, sekretaris, bendahara, bidang kurikulum, bidang ekonomi, bidang PHBI, serta bidang seni dan budaya. Setiap bidang yang sudah disebutkan di atas, dipimpin oleh seorang pengurus dan mempunyai tugas berbeda-beda. Dewan pembina mempunyai tugas melakukan pembinaan dan mengarahkan kepada pengurus majelis taklim agar tidak menyimpang dari syariat, peraturan organisasi, dan peraturan-peraturan lain yang berlaku.

Tugas penasihat, bertanggung jawab memberi nasihat kepada para pengurus dalam melaksanakan tugasnya. Tugas ketua di antaranya bertanggung jawab atas perkembangan majelis taklim, menggerakkan organisasi, pengurus, dan kegiatan-kegiatan lainnya. Memimpin rapat

pengurus dan anggota dan lainnya. Tugas sekretaris diantaranya bertanggung jawab terhadap kegiatan administrasi dan kesekretariatan majelis taklim. Tugas bendahara bertanggung jawab terhadap administrasi keuangan dan menyusun laporan pertanggung jawaban keuangan majelis taklim. Tugas bidang kurikulum di antaranya bertanggung jawab dan menyusun materi pembelajaran untuk setahun, pengadaan ustaz/ustazah sebagai pengajar, membuat jadwal pelajaran, membuat alokasi waktu pembelajaran. Tugas bidang ekonomi di antaranya, bertanggung jawab melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan ekonomi usaha, seperti pengadaan pelatihan karya usaha.

Menyiapkan narasumber untuk pelatihan karya usaha, dan menjadikan pelatihan karya usaha sebagai penambah penghasilan para anggota majelis taklim, tugas bidang PHBI yang bertanggung jawab terlaksananya kegiatan perayaan hari besar islam, seperti Maulid Nabi. Tugas bidang seni dan budaya, bertanggung jawab terhadap kegiatan seni dan budaya.

Kualifikasi pendidikan pengurus berbeda-beda, ada yang sarjana dan paling rendah adalah SMA, sedangkan kualifikasi ustaz maupun ustazahnya secara umum sarjana, bahkan ada yang S2. Jemaah Majelis Taklim Nurul Hidayah yang aktif ada 50 orang. Kualifikasi pendidikan jemaah beragam, ada yang tamatan SD, SMP, SMA, dan juga sarjana. Jemaah yang ada di Majelis Taklim Nurul Hidayah tidak hanya dari kalangan orang tua, tapi juga kalangan muda.

2. Pengembangan Demokratis Pengelolaan Majelis Taklim Nurul Hidayah

Pada awalnya, majelis taklim di DKI Jakarta mengelola lembaganya dengan menggunakan manajemen konvensional. Manajemen konvensional adalah cara mengelola menggunakan tradisi yang ada sebelumnya. Pimpinan majelis taklim yang menentukan gerak langkah majelis taklim. Berkembang dengan tidaknya majelis taklim tergantung dari pimpinannya, jika pimpinannya tidak melakukan pembaharuan dalam mengelola lembaganya maka akan berjalan di tempat. Namun jika pimpinannya melakukan pembaharuan, maka majelis taklim tersebut akan berkembang dengan pesat.

Model penempatan orang-orang untuk menduduki posisi pada majelis taklim dilakukan secara kekeluargaan. Meskipun, dilakukan secara kekeluargaan tetap memegang prinsip-prinsip organisasi, yaitu menempatkan orang sesuai dengan keahliannya agar setiap orang memahami apa yang menjadi tugasnya serta mengetahui kepada siapa harus bertanggung jawab.

Pimpinan Majelis Taklim Nurul Hidayah Ibu Masanih mengatakan, bahwa pembagian tugas dalam lembaga ini sesuai dengan bidangnya

masing-masing, kalau tidak sesuai dengan bidang masing-masing akan kacau. Struktur organisasi yang ada di Majelis Taklim Nurul Hidayah menggunakan bentuk *line*, artinya kekuasaan dan tanggung jawab berjalan dari pimpinan sampai ke bawah, yaitu kepada pengurus yang memimpin bidang-bidang. Organisasi ini sifatnya langsung, lalu lintas kekuasaan bersifat vertikal.

Majelis Taklim Nurul Hidayah mempunyai model kepemimpinan karena ada pemimpin, jemaah, struktur organisasi, nilai sosial, dan pertimbangan politik. Inti dari kepemimpinan adalah menggerakkan bawahan untuk bersama-sama bekerja menuju tujuan yang ingin dicapai. Pola kepemimpinan yang dijalankan Majelis Taklim Nurul Hidayah adalah pola kepemimpinan informal, karena seorang pemimpin diangkat tidak secara resmi melainkan ditunjuk. Penunjukan ini berdasarkan kemampuan membina hubungan yang serasi sesama anggota majelis taklim, atau karena orang tersebut yang paling berjasa, dalam mengembangkan majelis taklim, atau karena orang tersebut pendiri dari majelis taklim.

Pengawasan merupakan kegiatan untuk menyesuaikan antara pelaksanaan dan rencana-rencana yang telah ditentukan. Kegiatan pengawasan ini dilakukan untuk mengetahui kinerja suatu lembaga, apakah sudah sesuai dengan perencanaan semula, dan untuk mengetahui hasil-hasil yang telah dicapai. Majelis taklim Nurul Hidayah dalam melaksanakan pengawasan menggunakan pengawasan represif yaitu penggaran dan laporan sebagai alat pengawasan. Hal ini dikatakan oleh Ibu Masanah, bahwa kalau ada kegiatan dilakukan maka ketua panitia atau pengurus harus memberikan laporan kepada ketua majelis taklim, baik lisan maupun tulisan. Yang menjadi tolak ukur pengawasan adalah suksesnya acara tersebut, baik kualitas, kuantitas, maupun waktunya. Namun demikian, jika terjadi kekurangan dalam melaksanakan kegiatan menjadi bahan renungan untuk kegiatan selanjutnya.

3. Akuntabilitas Sistem Keuangan dan Sarana Prasarana Majelis Taklim Nurul Hidayah

Pembiayaan merupakan suatu unsur yang menentukan dalam mekanisme penganggaran. Untuk keberlangsungan terselenggaranya kegiatan-kegiatan majelis taklim, pengurus majelis Nurul Hidayah menganjurkan jemaah untuk berinfak Rp5000,00 perbulan. Sumber dana yang lain dari donatur yang tidak mengikat. Untuk tertibnya keuangan, Majelis taklim Nurul Hidayah mempunyai buku kas yang dipegang oleh bendahara. Bendahara langsung melaporkan kepada pimpinan majelis taklim.

Sarana merupakan segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat untuk mencapai maksud atau tujuan. Prasarana adalah segala sesuatu

yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses. Sarana prasarana yang dimiliki Majelis taklim Nurul Hidayah untuk proses pembelajaran terdiri dari gedung berlantai dua, yang di dalamnya dilengkapi dengan ruang kelas, ruang kantor, perpustakaan, toilet, dan tanah kosong untuk parkir kendaraan. Semua sarana prasarana milik sendiri. Dalam mengelola dan memelihara sarana prasarana dilaksanakan bersama-sama.

B. Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat

1. Penerapan Kurikulum dan Kegiatan Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat

Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat awal berdirinya dipelopori oleh beberapa orang ibu rumah tangga yang resah terhadap perkembangan keagamaan di Kp. Ciganjur. Keagamaan yang minim mendorong mereka untuk membuat suatu perkumpulan pengajian. Visi Majelis taklim Jamiyyatul Ummahat adalah menjadikan majelis taklim sebagai tempat pendidikan seumur hidup dan tempat kembalinya umat menuntut ilmu setelah belajar di lembaga-lembaga formal. Sedangkan, misinya adalah terselenggaranya proses pendidikan yang mengajarkan ilmu-ilmu pengetahuan baik agama maupun pengetahuan umum dan keterampilan.

Tersosialisasikan isi alquran dan hadis kepada masyarakat dengan harapan mampu mempraktikkan ilmunya dalam kehidupan sehari-hari, sehingga tumbuh dan berkembang ruh keislaman yang membawa keharmonisan hidup dalam kehidupan dirinya, bangsa dan negara. Terciptanya generasi yang berakhlak mulia, berbudi pekerti yang luhur, sebagaimana akhlak Rasulullah saw, sehingga kelak tercipta masyarakat yang beriman dan bertaqwa, bahagia dunia dan akhirat.

Perkembangan Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat semakin berkembang dengan banyaknya jemaah dan kegiatan. Kegiatan-kegiatan tersebut sesuai dengan visi dan misi. Hasil wawancara dengan pembina dan pimpinan Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat, yaitu ustaz Rojali dan ustazah Maimunah, bahwa perencanaan penyelenggaraan majelis taklim berusaha mempertimbangkan faktor-faktor diantaranya apakah dananya ada, siapa yang bisa menangani kegiatan tersebut, apakah kegiatan tersebut disukai oleh jemaah dan lain-lain. Setelah dipertimbangkan, maka kegiatan dilaksanakan.

Perencanaan yang dilakukan Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat meliputi manajemen kurikulum, manajemen sumber daya pendidikan, manajemen sarana prasarana, manajemen sumber pembiayaan, dan manajemen sistem evaluasi. Manajemen kurikulum merupakan pengelolaan kurikulum yang di dalamnya program-program. Menurut Ustaz Rojali sebagai pembina Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat,

mengatakan bahwa rogram-program yang ada di Majelis Taklim Jamyyatul Ummahat meliputi program pendidikan, yang terdiri dari keagamaan (taklim mingguan, taklim bulanan dan Pekan Hari Raya Basar Islam (PHBI)), keterampilan (pelatihan *MC*, pengurusan jenazah), wisata rohani (jariah, tadabur alam, studi banding), program pengembangan usaha yaitu koperasi simpan pinjam, program sosial meliputi santunan yatim piatu, duafa, santunan musibah kebakaran, longsor, dan sunatan massal. Selanjutnya, program seni budaya islam yaitu kosidah dan marawis.

Masih menurut Ustaz Rojali, bahwa program unggulannya terletak pada program pendidikan, terutama keagamaan. Keagamaan yang paling sering dilaksanakan adalah taklim mingguan. Taklim mingguan dilaksanakan dua kali dalam seminggu yaitu hari Kamis dan Sabtu. PHBI dilaksanakan setiap ada hari besar islam misalnya Maulid Nabi, Isra Miraj, Tahun Baru Islam, dan lain-lain.

Menurut Ustazah Maimunah sebagai ketua mengatakan bahwa ustaz/ustazah yang mengajar mingguan dan bulanan berbeda-beda. *Asatidz* yang mengajar bulanan adalah Hj. Saidah Said, Hj. Hindun Ade Winata. Sedangkan, *asatidz* yang mengajar mingguan terdiri atas Dra. Hj. Maswanih, Dra. Fatimah, Dra. Umi Zakiyah. Mengenai jadwal mengajar disesuaikan dengan waktu luang *asatidz*. Setiap enam bulan sekali ada *rolling* jadwal mengajar.

Materi yang disampaikan kepada jemaah materi keagamaan yang terdiri dari fikih, aqidah, dan sejarah. Ada juga pelatihan sehari, pelatihan sehari yang terealisasi adalah pelatihan *MC*. Pengembangan usaha yang terealisasi adalah usaha dodol betawi dan nasi uduk. Sedangkan, program seni dan budaya islam yang terealisasi adalah kosidah dan salawat nabi. Untuk program sosial yang terealisasi santunan yatim piatu dan duafa.

Menurut Hj. Maimunah, metode pembelajaran yang digunakan adalah metode ceramah, tanya jawab, demontrasi. Sumber daya manusia yang ada di majelis taklim ini, diklasifikasikan dalam struktur organisasi. Manajemen sumber daya manusia Majelis Taklim Jamyyatul Ummahat adalah pengurus, pengajar, dan jemaah. Menurut ustaz Rojali, pengurus Majelis Taklim Jamyyatul Ummahat terdiri dari 19 orang, yang terdiri dari pembina, penasehat, ketua, sekretaris, bendahara, seksi dakwah, seksi pendidikan, seksi kesenian, seksi humas, seksi perlengkapan, dan seksi kewirausahaan. Seksi kewirausahaan terdiri atas 9 orang. Setiap seksi-seksi yang sudah disebutkan di atas, dipimpin oleh seorang pengurus dan mempunyai tugas berbeda-beda.

Dewan pembina mempunyai tugas melakukan pembinaan dan mengarahkan kepada pengurus majelis taklim agar tidak menyimpang dari syariat, peraturan organisasi, dan peraturan-peraturan lain yang

berlaku. Tugas penasihat, bertanggung jawab memberi nasihat kepada para pengurus dalam melaksanakan tugasnya. Tugas ketua di antaranya bertanggung jawab atas perkembangan majelis taklim, menggerakkan organisasi, pengurus, dan kegiatan-kegiatan lainnya yang memimpin rapat pengurus dan anggota dan lainnya. Tugas sekretaris di antaranya bertanggung jawab terhadap kegiatan administrasi dan kesekretariatan majelis taklim. Tugas bendahara bertanggung jawab terhadap administrasi keuangan dan menyusun laporan pertanggung jawaban keuangan majelis taklim. Seksi-seksi bertugas sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Masih menurut ustaz Rojali jumlah *asatidz* ada 5 orang. Kualifikasi pendidikan pengurus berbeda-beda, ada yang sarjana dan paling rendah adalah SMA, sedangkan kualifikasi ustaz maupun ustazahnya secara umum sarjana sarjana semua. Jemaah majelis taklim ini yang aktif lebih dari 100 orang. Kualifikasi pendidikan jemaah beragam, ada yang tamatan SD, SMP, SMA, dan juga sarjana.

Jemaah yang ada di Majelis Taklim Jamyyatul Ummahat secara umum dari kalangan orang tua. Majelis Taklim Jamyyatul Ummahat membina 40 majelis taklim yang kecil, sehingga kegiatan tidak pernah kosong. Ustaz Rojali juga menambahkan, salah satu hambatan dalam penyelenggaraan majelis taklim adalah sumber daya manusia yang minim. Majelis taklim ini tidak mengadakan evaluasi pembelajaran, padahal evaluasi merupakan hal yang krusial.

Evaluasi merupakan alat untuk mengukur sejauh mana pembelajaran sudah diserap. Namun demikian, evaluasi sebenarnya bukan hanya untuk mengukur sejauh mana tujuan telah tercapai, tetapi digunakan untuk membuat keputusan. Majelis taklim Jamyyatul Ummahat secara formal tidak mengadakan evaluasi pembelajaran kepada jemaah. Namun secara nonformal, evaluasi pembelajaran diadakan. Salah satu contohnya ketika pembelajaran telah selesai, seorang ustaz bertanya kepada jemaah tentang materi yang sudah diajarkan. Sedangkan, evaluasi untuk mengukur tingkat tujuan telah tercapai tidak ada, karena hanya meneruskan program-program yang ada sebelumnya. Namun demikian, secara eksplisit evaluasi dilaksanakan, misalnya dengan mengadakan lomba cerdas cermat antar majelis taklim. Lomba cerdas cermat ini tujuannya untuk mengukur wawasan jemaah tentang pengetahuan agama. Jadi evaluasi ada, namun tidak formal seperti di lembaga pendidikan formal.

2. Pengembangan Demokratis Pengelolaan Majelis Taklim Jamyyatul Ummahat

Pengelolaan Majelis Taklim Jamyyatul Ummahat dari awal berdiri sampai tahun 1965-2010 menggunakan manajemen

konvensional. Mulai tahun 2010 manajemen yang digunakan mendekati *Total Quality Management*. Hal ini bisa dilihat dari periodisasi kepemimpinan. Penggantian pengurus diadakan empat tahun sekali. Model penempatan orang-orang untuk menduduki posisi pada majelis taklim Jamyyatul Ummahat dilakukan secara kekeluargaan. Meskipun, dilakukan secara kekeluargaan tetap memegang prinsip-prinsip organisasi, yaitu menempatkan orang sesuai dengan keahliannya agar setiap orang memahami apa yang menjadi tugasnya serta mengetahui kepada siapa harus bertanggung jawab. Berdasarkan wawancara dengan Pimpinan Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat, 7 September 2018, Ibu Maemunah, pembagian tugas dalam lembaga ini sesuai dengan bidangnya masing-masing, kalau tidak sesuai dengan bidang masing-masing akan kacau. Struktur organisasi yang ada di Majelis Taklim Jamyyatul Ummahat menggunakan bentuk *line*, artinya kekuasaan dan tanggung jawab berjalan dari pimpinan sampai ke bawah, yaitu kepada pengurus yang memimpin bidang-bidang.

Majelis taklim Jamyyatul Ummahat mempunyai model kepemimpinan yang mirip dengan teori Terry, di dalamnya ada pemimpin, jemaah, struktur organisasi, nilai sosial dan pertimbangan politik. Inti dari kepemimpinan adalah menggerakkan bawahan untuk bersama-sama bekerja menuju tujuan yang ingin dicapai. Pola kepemimpinan yang dijalankan Majelis Taklim Jamyyatul Ummahat adalah pola kepemimpinan informal, karena seorang pemimpin diangkat tidak secara resmi melainkan ditunjuk. Penunjukan ini berdasarkan kemampuan membina hubungan yang serasi sesama anggota majelis taklim, atau karena orang tersebut yang paling berjasa, dalam mengembangkan majelis taklim, atau karena orang tersebut pendiri dari majelis taklim.

Majelis taklim Jamyyatul Ummahat mengadakan pengawasan, baik pengawasan internal maupun eksternal. Pengawasan merupakan kegiatan untuk menyesuaikan antara pelaksanaan dan rencana-rencana yang telah ditentukan. Kegiatan pengawasan ini dilakukan untuk mengetahui kinerja suatu lembaga dan untuk mengetahui hasil-hasil yang telah dicapai. Majelis Taklim Jamyyatul Ummahat dalam melaksanakan pengawasan menggunakan pengawasan represif yaitu penggaran dan laporan sebagai alat pengawasan. Ibu Maemunah menambahkan, bahwa kalau ada kegiatan dilakukan maka ketua panitia atau pengurus harus memberikan laporan kepada ketua majelis taklim, baik lisan maupun tulisan. Yang menjadi tolak ukur pengawasan adalah suksesnya acara tersebut baik kualitas, kuantitas, maupun waktunya. Namun demikian, jika terjadi kekurangan dalam melaksanakan kegiatan menjadi bahan renungan untuk kegiatan selanjutnya.

3. Akuntabilitas Sistem Keuangan dan Sarana Prasarana Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat

Pembiayaan merupakan suatu unsur yang menentukan dalam mekanisme penganggaran. Untuk keberlangsungan terselenggaranya kegiatan-kegiatan majelis taklim, pengurus majelis Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat menganjurkan jemaah untuk berinfak sesuai dengan kemampuan mereka. Sumber dana yang lain dari donatur yang tidak mengikat. Untuk tertibnya keuangan, Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat mempunyai buku kas yang dipegang oleh bendahara. Bendahara langsung melaporkan kepada pimpinan majelis taklim. setiap kegiatan selalu ada laporan secara tertulis. Jika ada kekurangan dalam masalah keuangan ditangani langsung oleh pembina majelis taklim.

Sarana merupakan segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat untuk mencapai maksud atau tujuan. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses. Sarana prasarana yang dimiliki Majelis taklim Jamiyyatul Ummahat untuk proses pembelajaran terdiri dari gedung berlantai dua, yang di dalamnya dilengkapi dengan sekretariat, ruang kelas, ruang kantor, perpustakaan, toilet. Semua sarana prasarana milik sendiri. Dalam mengelola dan memelihara sarana prasarana dilaksanakan bersama-sama. Untuk taklim mingguan dilaksanakan di musala masing-masing majelis taklim.

C. Majelis Taklim Roudhotun Nisa

1. Penerapan Kurikulum dan Kegiatan Majelis Taklim Roudhotun Nisa

Majelis Taklim Roudhatun Nisa awal berdirinya dari rumah ke rumah dengan jemaah 10-20 orang dipimpin oleh ibu Hj. Syarimah, selanjutnya dipimpin oleh anaknya bernama Hj. Masturoh sampai sekarang. Majelis Taklim Roudhatun Nisa berdiri tahun 1990.

Visi Majelis Taklim Roudhatun Nisa adalah mewujudkan generasi Islam yang beriman dan bertaqwa serta berakhlakul karimah sesuai tuntunan alquran dan hadis. Misi Majelis Taklim Roudhatun Nisa adalah mengedepankan rasa persatuan dan kesatuan ukhkuwah Islamiyah, menumbuhkan rasa cinta, syukur, ikhlas, serta tawakal kepada Allah swt dan mengharap ridho Allah swt. Menumbuhkan kecintaan kepada Rasulullah dengan menjalankan sunah-Nya.

Untuk mewujudkan visi dan misi tersebut diturunkan dalam bentuk program kegiatan. Program kegiatan tersebut meliputi manajemen kurikulum, manajemen sumber daya pendidikan, manajemen sarana prasarana, manajemen pembiayaan, dan manajemen evaluasi. Masing-

masing program dipegang oleh pengurus. Perencanaan kurikulum pembelajaran dilakukan melalui program-program kegiatan.

Menurut hasil wawancara dengan ketua Majelis Taklim Roudhatun Nisa Ibu Hj. D. Masturoh bahwa, Kurikulum yang digunakan adalah kurikulum terbuka berdasarkan alquran dan hadis. Materi yang diajarkan lebih menonjolkan salawat nabi, marhaban, dan baca ratib. Adapun materi taklim mingguan meliputi fikih, aqidah, sejarah islam, dan BTQ (Baca Tulis Alquran). Metode pembelajarannya adalah ceramah, diskusi, tanya jawab dan karyawisata.

Kurikulum yang ada pada Majelis Taklim Roudhatun Nisa dalam perkembangannya mengalami pembaharuan. Pembaharuan di antaranya mengenai program-program, sarana prasarana, sumber daya manusia, dan lainnya. Pembaharuan ini dilakukan setelah ada evaluasi. Evaluasi dilakukan bertujuan untuk meningkatkan kualitas majelis taklim. Dengan demikian, program-program yang dilaksanakan oleh majelis taklim memberikan manfaat yang banyak, baik dari segi aqidah, ibadah maupun muamalah.

Dari segi aqidah, penguatan programnya dengan taklim mingguan, taklim bulanan, ziarah kubur, dan materi-materi agama lainnya. Kegiatan-kegiatan tersebut dijalankan dalam rangka meningkatkan keimanan kepada Allah swt. Oleh sebab itu, secara umum materi-materi yang ada di majelis taklim adalah materi agama. Untuk meningkatkan ibadah secara umum majelis taklim memberikan materi membaca alquran, baik tahsin, murotal, dan tata cara ibadah sesuai dengan tuntunan Rasulullah saw.

Para jemaah memilih materi pembelajaran sesuai dengan kebutuhannya. Begitu pun salat, diajarkan tentang salat sesuai dengan tuntunan Rasulullah saw. Hal inilah yang menjadi ciri khas dari Majelis Taklim Roudhatun Nisa. Program-program untuk meningkatkan muamalah adalah program sosial. Dalam program sosial, ada kegiatan santunan anak yatim, menolong orang yang terkena musibah, baik kebakaran, banjir, maupun bencana longsor.

Sumber daya manusia yang ada di Majelis Taklim Roudhatun Nisa meliputi ustaz/ustazah, pengurus dan jemaah. Pengurus Majelis Taklim Roudhatun Nisa terdiri dari 10 orang meliputi penasihat, pembina, penanggung jawab, ketua, sekretaris, bendahara. Bidang-bidang Majelis Taklim Roudhatun Nisa terdiri atas bidang kerohanian, humas, konsumsi, dan sarpras.

Ibu Masturoh menjelaskan kembali, jumlah *asatidz* ada 4 orang. Kualifikasi pendidikan pengurus berbeda-beda, ada yang sarjana dan paling rendah adalah SMA. Sedangkan, kualifikasi ustaz maupun ustazahnya secara umum sarjana semua. Cara merekrut pengurus dilakukan secara kekeluargaan dilihat dari komitmennya. Jemaah

majelis taklim ini yang aktif lebih dari 100 orang. Kualifikasi pendidikan jemaah beragam, ada yang tamatan SD, SMP, SMA, dan juga sarjana. Jemaah yang ada di Majelis Taklim Roudhatun Nisa secara umum dari kalangan orang tua.

Majelis taklim Roudhatun Nisa secara formal tidak mengadakan evaluasi pembelajaran kepada jemaah. Namun secara nonformal, evaluasi pembelajaran diadakan. Jadi, evaluasi ada namun tidak formal seperti di lembaga pendidikan formal.

2. Pengembangan Demokratis Pengelolaan Majelis Taklim Roudhotun Nisa

Pengelolaan Majelis Taklim Roudhatun Nisa mengalami perkembangan dalam hal organisasi. Model penempatan orang-orang untuk menduduki posisi pada Majelis Taklim Roudhatun Nisa dilakukan secara kekeluargaan. Meskipun dilakukan secara kekeluargaan tetap memegang prinsip-prinsip organisasi, yaitu menempatkan orang sesuai dengan keahliannya agar setiap orang memahami apa yang menjadi tugasnya serta mengetahui kepada siapa harus bertanggung jawab.

Pimpinan Majelis Taklim Roudhatun Nisa Ibu Masturoh mengatakan, pembagian tugas dalam lembaga ini sesuai dengan bidangnya masing-masing, kalau tidak sesuai dengan bidang masing-masing akan kacau. Struktur organisasi yang ada di Majelis Taklim Roudhatun Nisa menggunakan bentuk *line*, artinya kekuasaan dan tanggung jawab berjalan dari pimpinan sampai ke bawah, yaitu kepada pengurus yang memimpin bidang-bidang.

Pola kepemimpinan yang dijalankan Majelis Taklim Roudhatun Nisa adalah pola kepemimpinan informal, karena seorang pemimpin diangkat tidak secara resmi melainkan ditunjuk. Penunjukan ini berdasarkan kemampuan membina hubungan yang serasi sesama anggota majelis taklim, atau karena orang tersebut yang paling berjasa, dalam mengembangkan majelis taklim, atau karena orang tersebut pendiri dari majelis taklim. Selain kepemimpinan yang baik, majelis taklim ini melakukan pengawasan.

Pengawasan merupakan kegiatan untuk menyesuaikan antara pelaksanaan dan rencana-rencana yang telah ditentukan. Kegiatan pengawasan ini dilakukan untuk mengetahui kinerja suatu lembaga, mengukur kesesuaian dengan perencanaan semula, dan untuk mengetahui hasil-hasil yang telah dicapai. Majelis Taklim Roudhatun Nisa dalam melaksanakan pengawasan menggunakan pengawasan represif yaitu penggaran dan laporan sebagai alat pengawasan.

Hal ini dikatakan oleh Ibu Masturoh, bahwa kalau ada kegiatan dilakukan, maka ketua panitia atau pengurus harus memberikan laporan kepada ketua majelis taklim, baik lisan maupun tulisan. Yang menjadi

tolak ukur pengawasan adalah suksesnya acara tersebut, baik kualitas, kuantitas, maupun waktunya. Namun demikian, jika terjadi kekurangan dalam melaksanakan kegiatan menjadi bahan renungan untuk kegiatan selanjutnya

3. Akuntabilitas Sistem Keuangan dan Sarana Prasarana Majelis Taklim Roudhotun Nisa

Pembiayaan merupakan suatu unsur yang menentukan dalam mekanisme penganggaran. Untuk keberlangsungan terselenggaranya kegiatan-kegiatan majelis taklim, pengurus Majelis Taklim Roudhotun Nisa menganjurkan jemaah untuk berinfak sesuai dengan kemampuan jemaah dan dengan jalan kantong. Sumber dana yang lain dari donatur yang tidak mengikat. Untuk tertibnya keuangan, Majelis Taklim Roudhotun Nisa mempunyai buku kas yang dipegang oleh bendahara. Bendahara langsung melaporkan kepada pimpinan majelis taklim. setiap kegiatan selalu ada laporan secara tertulis. Jika ada kekurangan dalam masalah keuangan ditangani langsung oleh pembina dan ketua majelis taklim. Sarana prasarana di majelis taklim mengalami perkembangan.

Sarana merupakan segala sesuatu yang dapat dipakai sebagai alat untuk mencapai maksud atau tujuan. Prasarana adalah segala sesuatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses. Sarana prasarana yang dimiliki Majelis Taklim Roudhatun Nisa untuk proses pembelajaran terdiri dari ruang belajar tiga kelas, ruang pimpinan, yang di dalamnya dilengkapi dengan sekretariat, ruang kelas, ruang kantor, perpustakaan, toilet. Semua sarana prasarana milik sendiri.

Dalam mengelola dan memelihara sarana prasarana dilaksanakan bersama-sama. Untuk taklim mingguan dilaksanakan di kelas sesuai dengan minat jemaah, misalnya ada khusus untuk belajar alquran, salawat nabi dan belajar agama lainnya. Sarana prasarana yang ada di majelis taklim ini dikontrol langsung oleh pimpinan majelis taklim.

BAB VII

PENGEMBANGAN PENYELENGGARAAN MAJELIS TAKLIM DI DKI JAKARTA

Fokus bab ini ialah tentang pengembangan penyelenggaraan majelis taklim di DKI Jakarta, yang meliputi kurikulum dan kegiatan pembelajaran majelis taklim, demokratisasi pengelolaan majelis taklim, dan akuntabilitas sistem keuangan dan sarana prasarana majelis taklim di DKI Jakarta berdasarkan hasil wawancara dan observasi Majelis Taklim Nurul Hidayah, Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat, dan Majelis Taklim Raudhotun Nisa.

A. Penyelenggaraan Majelis Taklim di DKI Jakarta

1. Demokratisasi Kurikulum dan Kegiatan Pembelajaran Majelis Taklim di DKI Jakarta

Data menunjukkan bahwa telah terjadi perkembangan kurikulum dan kegiatan pembelajaran di majelis taklim DKI Jakarta. Pada awalnya, penyelenggaraan pembelajarannya hanya pangajian rutin. Pengajian rutin ini hanya terbatas pada pembelajaran baca-tulis alquran. Hal ini dilakukan sesuai kesepakatan bersama mendirikan majelis taklim. Program-programnya masih terbatas, perencanaan dalam penyelenggaraan majelis taklim belum lengkap, belum punya visi dan misi. Akan tetapi setelah beberapa tahun berjalan, program-programnya mulai bertambah seiring dengan bertambahnya jemaah dan kebutuhan jemaah terhadap pembelajaran agama.

Materi yang berkembang di majelis taklim bertambah di antaranya fikih, akidah, ibadah, dan sejarah. Masing-masing materi tersebut, mempunyai kitab yang berbeda. Buku materi fikih di Majelis Taklim Nurul Hidayah akan berbeda dengan buku fikih yang digunakan di Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat, begitu pula dengan materi lainnya.

Manajemen yang digunakan Majelis Taklim Nurul Hidayah, Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat, dan Majelis Taklim Roudhatun Nisa cenderung menggunakan manajemen konvensional, yaitu mengikuti cara-cara yang dilakukan sebelumnya. Namun demikian, setelah beberapa tahun manajemen pun mengalami perkembangan terutama dalam fungsi manajemen. Terjadinya perubahan dalam manajemen, karena ketua majelis taklim mulai terbuka dengan saran-saran dari luar.

Pengelolaan Majelis Taklim di DKI Jakarta secara umum menggunakan model konvensional, namun setelah beberapa tahun mengalami perkembangan ke arah *Total Quality Manajemen*. *Total Quality Manajemen* pada intinya adalah perbaikan terus menerus untuk memenuhi keinginan pelanggan. Dalam hal ini, kurikulum pembelajaran yang awalnya hanya 1-3 pembelajaran terus bertambah seiring dengan bertambahnya keinginan jemaah untuk menambah wawasan terutama pengetahuan agama. Selain pengetahuan agama, ditambah lagi dengan keterampilan-keterampilan yang lain, misalnya keterampilan merawat jenazah, membuat kue dan lain-lain. Selain penambahan materi pembelajaran ditambah juga jumlah ustaz/ustazahnya.

Pola perencanaan dalam penyelenggaraan majelis taklim di DKI Jakarta, mengalami perkembangan setelah beberapa tahun kemudian, terutama setelah pergantian pengurus. Dalam menetapkan perencanaan, diawali dengan menetapkan tujuan. Dalam hal ini, apa yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan itu dipenuhi. Misalnya, tujuannya ingin jemaah lancar membaca alquran, maka majelis taklim menyiapkan materi, guru, metode, jadwal dan tempatnya. Materi-materi pembelajaran diadakan sesuai dengan kebutuhan jemaah. Maka, bertambahlah program-program majelis taklim.

Setelah berjalan beberapa tahun, jemaah dan program-program majelis taklim pun makin meningkat. Oleh sebab itu, penyelenggaraan majelis taklim dikelola dengan sungguh-sungguh dan baik. Program-program majelis taklim tersebut, dibagi menjadi tiga program, di antaranya jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang. Jangka pendek meliputi, kajian rutin seminggu sekali dan hari besar islam. Jangka menengah meliputi, pelatihan manasik haji, membina usaha kecil dan menengah dengan membuka warung kecil sekolah. Terakhir, jangka panjang meliputi, pelatihan metode membaca alquran, mengadakan seminar keluarga sakinah, dan lain-lain.

Upaya ustaz/ustazah dalam meningkatkan perencanaan manajemen majelis taklim dengan mendukung penuh perencanaan yang dibuat pimpinan majelis taklim. Perencanaan yang dibuat pimpinan majelis taklim sama dengan tujuannya masuk majelis taklim. Berdasarkan hasil wawancara dengan ustaz/ustazah mengatakan bahwa yang melatar belakangi ustaz/ustazah mengajar di majelis taklim yaitu *pertama*, keresahan beberapa ibu rumah tangga terhadap perkembangan keagamaan yang minim, *kedua*, banyaknya masyarakat yang berminat ingin bisa baca tulis alquran, *ketiga*, keprihatinan melihat masyarakat banyak yang tidak lancar membaca alquran, bahkan ada yang tidak bisa membaca alquran.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ustaz/ustazah yang bekerja di majelis taklim di DKI Jakarta, dalam hal ini perencanaan pengelolaan

majelis taklim, ustaz/ustazah selalu dilibatkan dalam perencanaan pengelolaan majelis taklim. Salah satu perencanaan yang melibatkan para ustaz/ustazah adalah masalah pembelajaran untuk jemaah. Di samping itu, kurikulum pada majelis taklim cukup memberi keleluasaan kepada ustaz/ustazah untuk mengembangkan berbagai metode pembelajaran, materi pembelajaran, maupun yang lainnya yang berhubungan dengan keberhasilan program-program majelis taklim.

Jadwal taklim yang ditetapkan disesuaikan dengan waktu yang luang para ustaz/ustazah. Namun demikian, ada satu majelis taklim yang berkeinginan agar belajar di majelis taklim tidak *jiping* (ngaji kuping), akan tetapi harus diubah dengan perencanaan yang baik. Kalau dalam pendidikan formal, perencanaan tersebut dapat diterapkan melalui langkah-langkah pembelajaran yang disusun dalam bentuk Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP).

Kalau di majelis taklim paling tidak, ada tahapan-tahapan di mana inti pembelajaran dapat masuk dengan tepat kepada jemaah. Yang selama ini berlangsung adalah lebih banyak yasinan, salawat, baca *ratib*, ketika pembelajaran inti jemaah sudah banyak yang ngantuk. Perlu dipahami bahwa, jemaah majelis taklim didominasi oleh ibu-ibu di atas 40 tahunan. Baca surat Yasin, salawat, baca *ratib* dan lain-lain, dapat menghabiskan waktu lebih dari satu jam, sementara pembelajaran inti kurang dari satu jam. Hal ini menjadi tidak efektif pembelajaran di majelis taklim. Berdasarkan uraian penjelasan di atas, bahwa ada keinginan dari pengajar majelis taklim untuk membuat perencanaan dalam pembelajaran, supaya pembelajaran di majelis taklim lebih efektif.

2. Demokratisasi Pengelolaan Majelis Taklim di DKI Jakarta

Pola kepemimpinan majelis taklim di DKI Jakarta pada dasarnya sudah cukup mengalami perkembangan dengan baik. Majelis taklim di DKI Jakarta seperti Majelis Taklim Nurul Hidayah, Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat, dan Majelis Taklim Roudhatun Nisa, dalam pengorganisasiannya hanya satu pola, yaitu pimpinan majelis taklim yang menentukan gerak langkah majelis taklim. Dalam hal ini, pimpinan majelis taklim yang menentukan materi, guru, metode, dan medianya.

Setelah mengalami perkembangan, pembagian tugas dalam mengelola majelis taklim mulai terlihat. Berdasarkan hasil wawancara dengan pengurus/pengajar majelis taklim Ibu Rosita, untuk meningkatkan pengorganisasian dalam penyelenggaraan majelis taklim, ustaz/ustazah diberikan tugas sesuai dengan kompetensi dan bidang keahliannya. Dalam tahap pengorganisasian kurikulum, pengelola majelis taklim memberikan tugas mengajar kepada ustaz/ustazah sesuai dengan pada awalnya dan bidang masing-masing. Jadwal mengajarnya pun disesuaikan dengan waktu luangnya. Dengan demikian, pengorganisasian

dalam penyelenggaraan majelis taklim dilaksanakan sesuai dengan keahliannya masing-masing.

Secara umum, majelis taklim di DKI Jakarta mempunyai model kepemimpinan, sebab ada pemimpin, jemaah, struktur organisasi, nilai sosial dan pertimbangan politik. Inti dari kepemimpinan adalah menggerakkan bawahan untuk bersama-sama bekerja menuju tujuan yang ingin dicapai. Pola kepemimpinan yang dijalankan pada majelis taklim di DKI Jakarta adalah pola kepemimpinan informal, karena seorang pemimpin diangkat tidak secara resmi melainkan ditunjuk. Penunjukan ini berdasarkan kemampuan membina hubungan yang serasi sesama anggota majelis taklim, atau karena orang tersebut yang paling berjasa dalam mengembangkan majelis taklim, atau karena orang tersebut pendiri dari majelis taklim.

Majelis taklim awalnya tidak ada periodisasi kepemimpinan, seperti Majelis Taklim Jamiyyatul Ummaahat, berdiri tahun 1965 oleh ibu Hj. Ichi, diganti tahun 2010. Hal ini dilakukan sebab beliau sudah sepuh. Ibu Hj. Ichi memimpin majelis taklim selama 45 tahun. Ketika beliau mulai sakit-sakitan, kemudian diganti oleh anaknya yaitu Ustadz Rojali. Pada masa ustadz Rojali mulai ada periodisasi. Periodisasi yang dilaksanakan adalah 4 tahun sekali.

Periodisasi kepemimpinan juga terjadi pada kepemimpinan Majelis Taklim Roudhitun Nisa, dari berdiri tahun 1990 dan sekarang sudah terjadi dua kali periodisasi kepemimpinan. Dari Ibu Hj. Syarimah kepada anaknya ibu Hj. Masturoh. Lain halnya dengan Majelis Taklim Nurul Hidayah dari awal berdiri tahun 2008 sampai sekarang belum diganti pimpinan majelis taklim, karena tidak ada yang bersedia menggantikannya, sehingga pengembangan pola kepemimpinan perubahannya tidak signifikan. Oleh sebab itu, pola pemimpin yang dijalankan cenderung informal, karena cara pemilihan pemimpin ditunjuk secara langsung.

Pimpinan majelis taklim di DKI Jakarta selalu melakukan supervisi kepada ustaz/ustazah. Jika ustaz/ustazah menghadapi kesulitan atau masalah dalam pembelajaran, pengurus majelis taklim memfasilitasi. Supervisi dilakukan dengan kekeluargaan artinya tidak seperti atasan pada bawahan. Majelis taklim di DKI Jakarta pengurus/pimpinan majelis taklim bertindak sebagai pengurus dan juga ustaz/ustazah. Dengan demikian, supervisinya dilakukan dengan musyawarah mufakat.

Majelis taklim yang ada di DKI Jakarta awalnya didirikan oleh tokoh masyarakat yang peduli dengan keadaan masyarakat yang minim dalam masalah agama. Kemudian, dibentuklah majelis taklim. Majelis taklim ini dipimpin oleh tokoh tersebut, kemudian setelah tokoh tersebut meninggal dunia atau alasan lainnya digantikan oleh anaknya. Hal inilah yang menjadikan majelis taklim jadi milik keluarga. Kepemimpinannya

masih informal, yaitu tidak ada batas waktu dalam memimpin sampai yang bersangkutan menyerahkan kepemimpinannya kepada generasi selanjutnya. Pimpinan majelis taklim senantiasa mengadakan pengawasan.

Pengawasan merupakan kegiatan untuk menyesuaikan antara pelaksanaan dan rencana-rencana yang telah ditentukan. Kegiatan pengawasan ini dilakukan untuk mengetahui kinerja suatu lembaga, untuk mengetahui kesesuaian dengan perencanaan semula, dan untuk mengetahui hasil-hasil yang telah dicapai. Majelis Taklim di DKI Jakarta dalam melaksanakan pengawasan menggunakan pengawasan represif, yaitu penggaran dan laporan sebagai alat pengawasan. Hal ini dikatakan oleh Bu Masturoh saat melakukan wawancara, kalau ada kegiatan dilakukan maka ketua panitia atau pengurus harus memberikan laporan kepada ketua majelis taklim, baik lisan maupun tulisan. Yang menjadi tolak ukur pengawasan adalah suksesnya acara tersebut baik kualitas, kuantitas, maupun waktunya. Namun demikian, jika terjadi kekurangan dalam melaksanakan kegiatan menjadi bahan renungan untuk kegiatan selanjutnya.

Hasil wawancara dengan ustaz/ustazah yang bekerja di majelis taklim DKI Jakarta, dapat diketahui bahwa pengawasan itu penting. Salah satunya adalah untuk mengetahui apakah materi yang disampaikan itu efektif atau tidak pada jemaah. Fungsi lain dari pengawasan adalah menyesuaikan antara pelaksanaan dengan perencanaan. Dalam tahap pengawasan atau pengendalian kurikulum, secara umum majelis taklim mengadakan evaluasi. Namun, evaluasi yang dilaksanakan tersirat dan tidak tersurat. Tersirat artinya evaluasi dilaksanakan namun tidak terencana dan sistematis. Tidak tersurat artinya evaluasi tidak ada dalam perencanaan secara tertulis, seperti halnya pada pendidikan formal, ada UTS, UAS dan lain-lain.

Salah satu bukti bahwa evaluasi dilaksanakan adalah dengan bertambahnya program-program yang ada pada majelis taklim. Salah satu cara evaluasi yang dilaksanakan majelis taklim adalah dengan cara ustaz/ustazah bertanya kembali (*peed back*) kepada jemaah tentang materi yang disampaikan. Contohnya, seorang ustaz/ustazah meminta salah satu jemaah membaca alquran, ternyata jemaah tersebut tidak bisa membaca alquran. Maka ustaz/ustazah membimbingnya. Kemudian masalah ini dievaluasi dengan pengurus lainnya. Hasilnya program majelis taklim ditambah lagi, tidak hanya tahsinul quran akan ditambah lagi dengan metode membaca alquran yang khusus untuk yang belum bisa sama sekali, misalnya metode *Al-Barqi*.

Pengawasan di majelis taklim di DKI Jakarta secara umum tidak tertulis dengan rinci, seperti halnya dalam pendidikan formal. Hal inilah yang menjadi alasan untuk melaksanakan pembaharuan dalam

manajemen majelis taklim. Salah satu saran yang diberikan oleh salah satu majelis taklim di DKI Jakarta, yang menginginkan ada satu model dalam mengelola majelis taklim. Hasil wawancara dengan jemaah majelis taklim di DKI Jakarta memberikan kesan positif terhadap penyelenggaraan majelis taklim. Hal ini senada dengan Ibu Rosita dalam wawancara, bahwa majelis taklim menempatkan jemaah sebagai bagian yang penting selain guru. Keberhasilan pembelajaran terlihat dari kesan positif jemaah selama mengikuti pembelajaran yang disampaikan oleh ustaz/ustazah.

3. Akuntabilitas Sistem Keuangan dan Sarana Prasarana Majelis Taklim di DKI Jakarta.

Akuntabilitas sistem keuangan dan sarana prasarana majelis taklim di DKI Jakarta cukup baik. Majelis taklim tidak pernah kekurangan dana kalau ada kegiatan. Keuangan dipertanggung jawabkan secara bersama-sama. Program kegiatan berjalan dengan lancar. Kegiatan majelis taklim, perihal anggaran atau keuangannya ditanggung bersama-sama, mulai dari pengurus dan jemaah. Begitu pun dengan sarana prasarana yang diperlukan untuk kegiatan pembelajaran dipelihara secara bersama. Cara pengelolaan seperti ini kurang ideal, karena hanya mengandalkan orang yang dermawan dan peduli terhadap lembaga ini. Perencanaan keuangannya juga kurang ideal. Oleh sebab itu, perlu dilakukan pengarahan dan bimbingan cara mengelola keuangan yang ideal.

Memang akuntabilitas keuangan majelis taklim sudah cukup baik, namun cara pelaporan keuangannya kurang ideal, sehingga terjadi selisih antara laporan dengan keuangan. Hal ini terjadi, sebab sumber daya manusia masih kurang produktif dan harus ditingkatkan kembali dalam mengelola keuangan. Di samping kekurangan tersebut, ada juga kelebihan lainnya yang dapat dilihat seperti sarana prasarana yang ada di majelis taklim yang cukup memadai untuk kegiatan belajar mengajar

B. Deskripsi Wawancara dengan Majelis Taklim DKI Jakarta

Dalam bagian ini, akan dideskripsikan hasil wawancara dengan jemaah selama mengikuti pembelajaran di majelis taklim DKI Jakarta sebagai berikut.

Latar belakang jemaah mengikuti pembelajaran di majelis taklim 90% mengatakan ingin belajar ilmu agama. Sedangkan, 10% mengatakan mengisi waktu kosong. Perlu diketahui bahwa jemaah majelis taklim sebagian besar adalah ibu rumah tangga. Selama mengikuti pembelajaran di majelis taklim, jemaah mengikuti dengan antusias, 90% mengatakan kegiatan seperti ini perlu dilakukan untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan terutama ilmu agama. Jemaah merasa kurang dalam hal pengetahuan agama.

Semua jemaah (100%) mengatakan materi-materi yang disampaikan di majelis taklim sangat bermanfaat khususnya ilmu agama. Materi-materi yang disampaikan dalam majelis taklim bervariasi mulai dari pengetahuan agama sampai keterampilan. Materi-materi pengetahuan agama, di antaranya *tahsinul quran*, tajwid, tafsir, hadis, fikih, dan sejarah islam. Pengetahuan agama diperlukan untuk meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah swt. Sedangkan, materi keterampilan di antaranya pelatihan *MC*, membuat kue yang menarik, dan lain-lain. Materi keterampilan yang disampaikan majelis taklim berguna untuk menambah wawasan jemaah agar mempunyai jiwa *enterpreuner*. Namun demikian, ada sebagian jemaah (30%) berpendapat, bahwa dalam kegiatan pembukaan pembelajaran sebaiknya tidak diperbanyak kegiatannya karena tidak efektif.

Perlu diketahui, bahwa rutinitas sebelum ustaz/ustazah datang selalu diawali kegiatan pembukaan, misalnya dengan baca surat Yasin, *ratib*, salawatan, tahlilan, dan lainnya. Kegiatan tersebut dapat menghabiskan waktu satu jam lebih. Sementara, kegiatan intinya tidak lebih dari satu jam. Jemaah tersebut memberikan solusi bahwa dalam acara pembukaan tersebut cukup diawali yasinan, kemudian tadarus atau *tahsinul quran*, agar manfaatnya terhadap jemaah semakin terasa, khususnya bagi yang belum lancar membaca alquran.

Menurut jemaah yang diwawancarai, kegiatan pembukaan dengan inti pembelajaran terkadang lebih lama pembukaannya, sehingga pada acara inti ada sebagian jemaah yang tertidur karena sudah lelah baca *ratib*, tahlilan dan lain-lain. Dengan demikian, pembelajaran inti, akhirnya tidak efektif dan jemaah akhirnya *jiping* (ngaji kuping). Hal inilah yang ingin dihindari agar jemaah benar-benar memperhatikan dengan seksama materi yang disampaikan oleh ustaz/ustazah.

Hasil wawancara dengan jemaah 65% mengatakan memahami selama mengikuti pembelajaran di majelis taklim dan sebagian lagi kurang memahami selama mengikuti pembelajaran di majelis taklim. Jemaah yang kurang memahami materi pembelajaran karena *jiping*. Seluruh jemaah (100%) mengikuti kegiatan majelis taklim di atas lima tahun.

Jemaah majelis taklim merasakan manfaat besar mengikuti kegiatan majelis taklim. Manfaat besar tersebut di antaranya tempat belajar ilmu agama, sebagai tempat untuk silaturahmi, dan tempat untuk sama-sama mewujudkan minat sosial, serta tempat untuk mendorong agar lahir kesadaran dan pengamalan yang menyejahterakan hidup berumah tangga. Dengan demikian, majelis taklim mempunyai peranan penting dalam pembinaan masyarakat, terutama masalah pembinaan agama.

Para jemaah majelis taklim merasakan ada perubahan setelah mengikuti kegiatan majelis taklim. Perubahan yang dirasakan jemaah terutama masalah agama. Ada jemaah yang tadinya tidak bisa membaca

alquran menjadi bisa membaca alquran. Yang tadinya ibadahnya kurang memahami menjadi lebih paham dan lebih rajin dalam menjalankan ibadah, bertambahnya teman, dan lain-lain.

Perencanaan pembelajaran merupakan hal yang esensial. Tanpa perencanaan yang baik, tujuan pembelajaran tidak akan tercapai. Begitu pula dalam mengelola suatu organisasi, perencanaan merupakan hal yang tidak bisa dihindari dalam mengelola lembaga pendidikan. Dalam perencanaan didalamnya menetapkan apa yang harus dikerjakan, kapan, dan bagaimana melakukannya. Tanpa perencanaan yang matang, mustahil lembaga pendidikan akan maju dan bermutu. Ibu Rosita menambahkan dalam wawancara, perencanaan dalam mengelola majelis taklim baik. Materi yang disampaikan maupun metode pembelajaran cukup baik. Ustaz/ustazah menyampaikan materi pembelajaran dengan metode yang cukup menarik, waktu yang diberikan pun oleh majelis taklim cukup baik.

Pengorganisasian dalam pengelolaan majelis taklim di antaranya adalah kegiatan membagi pekerjaan diantara pengurus maupun ustaz/ustazah. Ibu Fajariah menjelaskan dalam wawancara, bahwa dalam hal pembagian tugas, pengelola majelis taklim memberikan tugas kepada pengurus sesuai dengan keahliannya masing-masing. Begitu pula, tugas mengajar, semua diberikan kepada ustaz/ustazah yang ahli dalam bidang masing-masing. Dengan demikian pengelolaan majelis taklim tidak mengalami banyak masalah dalam melaksanakannya.

Hasil wawancara dengan jemaah bahwa 75% ustaz/ustazah berlatar belakang pendidikan sarjana dan mempunyai pengalaman mengajar cukup lama, yaitu lebih dari lima tahun. Berikut data ustaz/ustazah yang dimaksud yang mengajar di majelis taklim.

Tabel 7.1
Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Mengajar

No	Nama Ustaz/Ustazah	Pendidikan Terakhir	Pengalaman Mengajar
1	A. Mursidi S.Pd.I	S1	5 Tahun
2	Istiqomah, M. Sos	S2	10 Tahun
3	Hj. Masanih S.Pd	S1	19 Tahun
4	Hj. Maspuroh, S.Pd	S1	28 Tahun
5	Hj. Umamah, S.Ag	S1	5 Tahun
6	Sumarmi	PGA	13 Tahun
7	Dra. Hj. Maswanih	S1	13 Tahun
8	Dra. Fatimah	S1	10 Tahun
9	Dra. Umi Zakiyah	S1	20 Tahun

10	Drs. Rojali	S1	25 Tahun
11	Saidah said	SMA	20 Tahun
12	Hindun Ade Winata	SMA	10 Tahun

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa ustaz/ustazah yang mengajar di majelis taklim mempunyai kompetensi yang baik. Selain mempunyai kompetensi yang baik, ustaz/ustazah memiliki pengalaman lama dalam mengajar di majelis taklim. Bagi ustaz/ustazah, majelis taklim merupakan tempat untuk menyampaikan ilmu dan keterampilan. Ilmu yang disampaikan pada majelis taklim adalah ilmu agama. Keterampilan yang disampaikan pada majelis taklim adalah keterampilan dalam ibadah dan disusul dengan keterampilan-keterampilan lainnya, seperti keterampilan membuah kue, dan lain-lain.

Majelis taklim berfungsi juga sebagai tempat untuk silaturahmi, dan tempat untuk sama-sama mewujudkan minat sosial serta tempat untuk mendorong agar lahir kesadaran dan pengamalan yang mensejahterakan hidup berumah tangga. Majelis taklim juga mempunyai peranan penting dalam pembinaan masyarakat, terutama masalah pembinaan agama. Materi-materi agama yang disampaikan majelis taklim cukup banyak di antaranya: tahsinul quran berikut ilmu tajwidnya, tafsir dengan berbagai macam kitab tafsirnya, hadis dengan berbagai macam buku hadisnya, fikih, sejarah islam, dan keterampilan dalam beribadah terutama membaca alquran dan salat.

C. Faktor Pendukung dan Faktor Penghambat dalam Penyelenggaraan Majelis Taklim di DKI Jakarta

1. Faktor Pendukung Pengembangan Penyelenggaraan Majelis taklim di DKI Jakarta

Faktor pendukung pengembangan penyelenggaraan majelis taklim di DKI Jakarta sebagai berikut.

- a. Adanya wadah untuk komunikasi yaitu FKMT (Forum Komunikasi Majelis Taklim). FKMT ada dari tingkat kelurahan sampai Provinsi dan bernaung di bawah Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta.
- b. Perencanaan yang baik, sebab semua program kegiatan berangkat dari visi dan misi.
- c. Sumber daya manusia yang handal. Secara umum, pimpinan maupun pengurus majelis taklim berlatar belakang pendidikannya sarjana.
- d. Didukung oleh jemaah majelis taklim.
- e. Adanya perubahan paradigma dalam mengelola majelis taklim, yang awalnya menggunakan manajemen konvensional cenderung berubah ke arah manajemen *Total Quality Manajemen*.

Adanya faktor pendukung yang disebutkan di atas, majelis taklim yang ada di DKI Jakarta, khususnya Majelis taklim Nurul Hidayah, Majelis taklim Jamiyyatul Ummahat, dan Majelis taklim Roudhatun Nisa, 5 atau 10 tahun yang akan datang membawa umat islam sebagai manusia yang bertaqwa sesuai visi dan misi, dan majelis taklim menjadi lembaga pendidikan yang dibutuhkan masyarakat secara umum.

2. Faktor Penghambat Pengembangan Penyelenggaraan Majelis taklim di DKI Jakarta.

Faktor penghambat pengembangan penyelenggaraan majelis taklim di DKI Jakarta sebagai berikut.

- a. Pencanaan penyelenggaraan majelis taklim kurang memperhatikan tujuan dan *output* dalam melaksanakan kegiatan, sehingga terjadi pengulangan kegiatan namun dampaknya kurang dirasakan jemaah.
- b. Kegiatan pembelajaran tidak ada rencana pembelajaran untuk dijadikan ukuran dalam capaian pembelajaran. Rencana pembelajaran ini berguna supaya materi pembelajaran tidak berulang-ulang dan jemaah tidak bosan. Belum adanya buku pelajaran untuk pegangan jemaah.
- c. Pimpinan majelis taklim mendominasi dalam kegiatan majelis taklim. pimpinan sebagai pengurus, ustaz, penasihat dan lain-lain.
- d. Kurang memperhatikan pengawasan dalam penyelenggaraan majelis taklim, baik pengawasan dalam kegiatan pembelajaran maupun pengawasan dalam kegiatan majelis taklim.

D. Hasil Akhir Pengembangan Penyelenggaraan Majelis Taklim di DKI Jakarta

Hasil akhir pengembangan penyelenggaraan majelis taklim di DKI Jakarta disajikan melalui tabel-tabel di bawah ini.

Tabel 7.2 Demokratisasi Kurikulum Pembelajaran Majelis Taklim di DKI Jakarta

No	Awal	Sekarang
1.	Berbasis keinginan pimpinan	Berbasis visi dan misi
2.	Kebijakan satu pola	Kebijakan demokratis
3.	SDM terbatas	SDM bertambah
4.	Pimpinan menentukan gerak langkah majelis taklim	Menentukan siapa yang bertanggung jawab dalam program kegiatan mejelis taklim
5.	Perencanaan program tidak mempunyai tahapan	Perencanaan program bertahap

**Tabel 7.3 Akuntabilitas Keuangan dan Sarana Prasarana
Majelis Taklim di DKI Jakarta**

No	Awal	Sekarang
1.	Belum ada struktur organisasi	Sudah ada struktur organisasi sudah ada dalam bentuk <i>line</i>
2.	Pembagian kerja dengan pendekatan kekeluargaan	Pembagian kerja profesional
3.	Wewenang dan tanggung jawab di tangan pimpinan	Wewenang dan tanggung jawab kegiatan sesuai tupoksi
4.	Tidak ada rincian tugas	Tugas terinci dengan baik
5.	Bentuk organisasi tunggal	Bentuk organisasi tunggal

**7.4 Tabel Model Kepemimpinan Yang Dijalankan
Majelis Taklim DKI Jakarta**

No	Awal	Sekarang
1.	Pola dasar kepemimpinan belum lengkap	Pola dasar kepemimpinan sudah lengkap
2.	Pola kepemimpinan informal	Pola kepemimpinan cenderung formal
3.	Tipe kepemimpinan kharis matik	Tipe pemimpin demokrasi

**Tabel 7.5 Pola Pengawasan Yang Dilakukan
Majelis Taklim DKI Jakarta**

No	Awal	Sekarang
1.	Pengawasan kegiatan belum ada	Pengawasan kegiatan sudah ada
2.	Bentuk pengawasan belum ada	Bentuk pengawasan represip
3.	Tolak ukur pengawasan belum ada	Tolak ukur pengawasan dalam bentuk standart fisik yaitu berupa laporan

Tabel 7.6 Model Akhir Pengembangan Penyelenggaraan Majelis Taklim di DKI Jakarta

No	Faktor Pendukung	Faktor Penghambat
1.	Adanya wadah untuk komunikasi yaitu FKMT (Forum Komunikasi Majelis Taklim). FKMT ada dari tingkat kelurahan sampai Provinsi dan bernaung di bawah Pemerintahan Provinsi DKI Jakarta.	Pencanaan penyelenggaraan majelis taklim kurang memperhatikan tujuan dan out put dalam melaksanakan kegiatan, sehingga terjadi pengulangan kegiatan namun dampaknya kurang dirasakan jemaah.
2.	Perencanaan yang baik, karena semua program kegiatan berangkat dari visi dan misi	Kegiatan pembelajaran tidak ada rencana pembelajaran untuk dijadikan ukuran dalam capaian pembelajaran. Rencana pembelajaran ini berguna supaya materi pembelajaran tidak berulang-ulang dan jemaah tidak bosan. Belum adanya buku pelajaran untuk pegangan jemaah.
3.	Sumber daya manusia yang handal. Secara umum pimpinan maupun pengurus majelis taklim latar belakang pendidikannya sarjana.	Pimpinan majelis taklim mendominasi dalam kegiatan majelis taklim. pimpinan sebagai pengurus, ustaz, penasihat dan lain-lain.
4.	Di dukung oleh jemaah majelis taklim	Kurang memperhatikan pengawasan dalam penyelenggaraan majelis taklim, baik pengawasan dalam kegiatan pembelajaran maupun pengawasan dalam kegiatan majelis taklim.
5.	Adanya perubahan paradigma dalam mengelola majelis taklim, yang awalnya menggunakan manajemen konvensional cenderung berubah ke arah manajemen <i>Total Quality Manajemen</i>	Pencanaan penyelenggaraan majelis taklim kurang memperhatikan tujuan dan out put dalam melaksanakan kegiatan, sehingga terjadi pengulangan kegiatan namun dampaknya kurang dirasakan jemaah.

Berdasarkan perincian dan penjelasan tabel di atas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Pengembangan penyelenggaraan majelis taklim di DKI Jakarta, khususnya Majelis Taklim Nurul Hidayah, Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat, dan Majelis Taklim Roudhatun Nisa, berkembang dengan signifikan. Perkembangan meliputi Pada awalnya penyelenggaraan pembelajarannya hanya pengajian rutin, pengajian rutin ini hanya terbatas pada pembelajaran baca tulis alquran berkembang menjadi beberapa program. Program-programnya masih terbatas, perencanaan dalam penyelenggaraan majelis taklim belum lengkap, belum punya visi dan misi. Akan tetapi, setelah beberapa tahun berjalan, program-programnya mulai bertambah seiring dengan bertambahnya jemaah dan kebutuhan jemaah terhadap pembelajaran agama. Materi agama bertambah di antaranya fikih, akidah, ibadah, dan sejarah. Guru yang mengajar pun bertambah.
2. Model pengelolaannya awalnya menggunakan manajemen konvensional, saat ini cenderung menggunakan manajemen TQM (*Total Quality Management*). Inti dari TQM adalah adanya perubahan atau perkembangan yang terus menerus. Perkembangan penyelenggaraannya meliputi:
 - a. *Pertama*, pola perencanaan yang digunakan, awalnya perencanaannya berbasis keinginan pimpinan berkembang berbasis visi dan misi, kebijakan satu arah berkembang dengan kebijakan demokratis, sumber daya terbatas, berkembang dengan sumber daya yang baik. Pimpinan yang menentukan gerak langkah, berkembang dengan menetapkan siapa yang bertanggung jawab dalam kegiatan.
 - b. *Kedua*, model penempatan orang-orang untuk menduduki posisi di Majelis taklim, awalnya belum ada struktur organisasi, pembagian kerja yang kurang proposional, wewenang dan tanggung jawab di pegang oleh pimpinan, kegiatan sesuai keinginan pemimpin, tidak ada rincian tugas, bentuk organisasi tunggal, berkembang menjadi lebih lengkap, yaitu adanya struktur organisasi dalam bentuk line, pembagian kerja secara profesional, wewenang dan tanggung jawab kegiatan sesuai dengan tugas pokok masing-masing, kegiatan satu arah yaitu pencapaian tujuan, bentuk organisasi tunggal dengan pendekatan demokratis.
 - c. *Ketiga*, model kepemimpinan yang digunakan, awalnya pola dasar kepemimpinan kurang lengkap, pola kepemimpinan informal, dan tipe kepemimpinan kharismatik, berkembang dengan pola dasar kepemimpinan yang lengkap, pola kepemimpinan cenderung formal, tipe pemimpin demokratis.
 - d. *Keempat*, pola pengawasan yang digunakan, awalnya pengawasan, bentuk pengawasan, tolak ukur pengawasan belum ada, sekarang

pengawasan sudah ada, bentuk pengawasannya represif, tolak ukur pengawasannya dalam bentuk standar pisik, yaitu berupa laporan.

E. Implikasi Pengembangan Penyelenggaraan Majelis Taklim di DKI Jakarta

1. Bagi Pengelola Majelis Taklim

Implikasi pengembangan penyelenggaraan majelis taklim di DKI yaitu perlu dilakukan perubahan paradigma dalam pengelolaan majelis taklim, dari mengikuti tradisi yang ada ke perencanaan yang lebih matang, baik perencanaan kurikulumnya, sumber daya manusianya, sarana prasarananya, pembiayaannya, maupun evaluasinya. Prosedur pelaksanaan pengembangan penyelenggaraan majelis taklim dirancang melalui langkah-langkah yang mengutamakan aktivitas pengelola majelis taklim dalam mengembangkan penyelenggaraan majelis taklim. Dalam konteks manajemen, pengelola dan ustaz/ustazah berinkuiri bersama untuk melaksanakan manajemen majelis taklim. Pada saat yang bersamaan, perlu juga ditanamkan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan dalam setiap kegiatan.

Pengembangan model manajemen majelis taklim dikembangkan dengan paradigma fungsi manajemen. Fungsi manajemen tersebut dapat diaktualisasikan melalui *planning, organizing, actuating, dan controlling*. Hasil dari pengembangan penyelenggaraan majelis taklim dibentuk dalam standar operasional pelaksanaan. Oleh sebab itu, pengelola majelis taklim perlu mengembangkan bentuk operasional yang ada dengan fungsi-fungsi manajemen yang inovatif.

2. Bagi Ustaz/Ustazah

Implikasi pengembangan penyelenggaraan majelis taklim di DKI yaitu perlu dilakukan perubahan paradigma dalam pembelajaran majelis taklim, bukan hanya *transfer of knowledge*, namun ustaz/ustazah harus mengubah pembelajaran dari *jiping* (ngaji kuping) ke pembelajaran yang berorientasi pada proses berpikir kritis dalam materi pembelajaran. Pembelajaran harus mengembangkan aspek pengetahuan, berpikir rasional, dan mengembangkan aspek psikomotor. (Tindakan konkrit yang terus menerus.)

Dengan adanya pengembangan penyelenggaraan majelis taklim dalam bentuk standar operasional pelaksanaan, ustaz/ustazah perlu mengembangkan lagi materi pembelajaran dengan efektif dan efisien serta pendekatan sosial budaya jemaah.

3. Bagi Jemaah

Implikasi pengembangan penyelenggaraan majelis taklim di DKI yaitu aktivitas jemaah mengurangi *jiping* (ngaji kuping). *Jiping* tidak

membuat jemaah bertambah ilmu pengetahuannya. Melalui proses pembelajaran yang efektif dan menarik, akan menginternalisasikan pada kepribadian jemaah. Dalam hal ini, jemaah harus fokus dan menyimak serta mengikuti instruksi ustaz/ustazah dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian, tujuan pembelajaran akan tercapai, ilmu pengetahuan jemaah pun akan meningkat dengan sendirinya.

Dalam proses pembelajaran, jemaah harus sering mengikuti perkembangan program-program majelis taklim dengan baik. Hal ini dilakukan guna pengetahuan yang didapatinya secara runtut dan tidak terputus-putus. Jika jemaah aktif, maka majelis taklim pun berkembang dengan baik. Untuk itu, perlu adanya kerjasama antara jemaah dengan program-program majelis taklim yang telah dibuat.

4. Bagi Instansi Terkait

Implikasi pengembangan penyelenggaraan majelis taklim di DKI yaitu Kementerian Agama Kantor Wilayah DKI Jakarta, hendaknya lebih proaktif dalam menyosialisasikan program-program yang berhubungan dengan manajemen majelis taklim. Standar operasional dalam pelaksanaan kementerian agama dapat memberikan masukan dalam mengembangkan penyelenggaraan majelis taklim yang ada di DKI Jakarta.

Pada sisi lain, kampus atau perguruan tinggi pun harus berpartisipasi aktif dalam mendukung program majelis taklim. Dalam pengembangan ilmu agama, kampus dapat mengelola program studi Manajemen Pendidikan Islam dengan mengembangkan berbagai inovasi tentang manajemen pendidikan Islam. Untuk itu, diperlukan kerjasama yang baik antara kampus dan lembaga pendidikan nonformal seperti majelis taklim agar semua tujuan yang telah ditetapkan

BAB VIII
PELAKSANAAN PENGEMBANGAN DATA
PENYELENGGARAAN MAJELIS TAKLIM DI DKI JAKARTA

A. Instrumen Wawancara dan Pedoman Observasi

Instrumen wawancara dengan Pengelola Majelis Taklim

- A. Identitas Pengelola Majelis taklim
1. Nama :
.....
 2. Jabatan :
.....
 3. Usia :
.....
 4. Pekerjaan :
.....
 5. Alamat :
.....
 6. Pendidikan terakhir :
.....
- B. Pertanyaan Identitas Lembaga
1. Kapan majelis taklim berdiri?
 2. Bagaimana sejarah berdirinya majelis taklim?
 3. Apakah visi, misi dan tujuan didirikannya majelis taklim?
- C. Pertanyaan tentang Manajemen Majelis taklim
1. Manajemen Kurikulum
 - a. Apa yang menjadi acuan kurikulum dalam majelis taklim?
 - b. Bagaimana pengelolaan rancangan kurikulum dalam majelis taklim ini?
 - c. Siapa saja yang terlibat dalam rancangan kurikulum?
 - d. Apakah kurikulum yang ada selalu dievaluasi dan diperbaharui?
 - e. Materi apa saja yang diajarkan dalam majelis taklim?
 - f. Apakah ada perubahan baik dari segi aqidah, syariah (ibadah dan muamalah), serta pada jemaah majelis taklim?
 - g. Metode apa saja yang digunakan dalam KBM MT?

2. Aspek Manajemen SDM

- a. Berapa jumlah tenaga pengelola/pengurus MT?
- b. Apakah dengan jumlah tenaga pengelola/pengurus sudah mencukupi untuk menjalankan program program dari MT?
- c. Adakah persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjadi pengurus MT?
- d. Bagaimanakah cara recruitmen pengurus dilakukan?
- e. Bagaimanakah perencanaan program yang dilakukan yang dilakukan oleh MT?
- f. Bagaimanakah pengorganisasian dalam penyelenggaraan MT?
- g. Bagaimanakah penggerakan (motivasi) dalam penyelenggaraan MT?
- h. Bagaimanakah pembinaan dalam penyelenggaraan MT?
- i. Bagaimanakah pengendalian dalam penyelenggaraan MT?
- j. Bagaimanakah pengembangan yang dilakukan oleh MT?
- k. Bagaimanakah peran pengelolaan MT sebagai wadah meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah swt dan akhlak mulia peserta didik serta mewujudkan rahmat bagi alam semesta?
- l. Adakah kesulitan dalam pengelolaan MT?
- m. Jika ada apa kesulitan dalam mengelola MT?

3. Manajemen Sarana Prasaran MT

- a. Tempat utama pembelajaran MT dilaksanakan di mana?
- b. Apakah sarana tersebut milik sendiri?
- c. Apa saja sarana yang diperlukan dalam menunjang kegiatan MT?
- d. Apakah sarana prasana tersebut semuanya milik MT atau ada yang merupakan pinjaman?
- e. Apakah kelayakan sarana prasarana tersebut dikontrol secara rutin?
- f. Apakah penyediaan sarana tersebut sepenuhnya dilakukan oleh pengurus MT atau ada sumbangan jemaah?
- g. Apakah penyediaan sarana tersebut mengakomodasi keinginan jemaah, agar jemaah merasa nyaman dalam mengaji?
- h. Apakah media-media yang diperlukan demi terwujudnya tujuan MT dipenuhi oleh pengurus MT?

4. Manajemen Sumber Pembiayaan MT

- a. Aktivitas pengajian MT tentu didukung oleh aspek material (pembiayaan), dari mana sumber pembiayaan MT?
- b. Apakah peserta MT dikenakan iuran bulanan? Kalau boleh tahu berapa nominalnya?
- c. Apakah setiap tahun ada kenaikan?

- d. Instrumen apa saja yang menjadi pertimbangan untuk menaikkan iuran anggota?
 - e. Apakah ada sumber dana dari pemerintah (seperti Kemenag atau Pemda)?
 - f. Bisa dijelaskan rincian pembiayaan setiap pekan/bulan?
 - g. Bagaimana jika terjadi Defisit, apa yang dilakukan pengurus?
 - h. Apakah pengelolaan keuangan ini dikontrol (audit) secara rutin?
 - i. Jika iya, siapa yang mengontrolnya?
 - j. Setiap berapa bulan sekali keuangan MT diaudit?
 - k. Apakah secara rutin dibuat laporan keuangan kepada jemaah?
 - l. Jika iya, berapa bulan sekali dilaporkan?
5. Manajemen sistem evaluasi
- a. Apakah pengurus MT mencoba melakukan evaluasi hasil belajar peserta MT, misalnya bacaan alquran, tertib ibadah, dan lain-lain?
 - b. Jika tidak ada evaluasi, alasan apa sehingga tidak diadakan evaluasi?
 - c. Apakah di masa yang akan datang akan diadakan evaluasi?
 - d. Jika iya, Bagaimana cara mengevaluasi hasil pengajian jemaah tersebut?
 - e. Aspek apa saja yang dinilai?
 - f. Apakah ada progress yang didapat dari pengajian MT?
 - g. Apakah ustaz/ustazah juga memberikan evaluasi setiap setelah atau sebelum kajian?
 - h. Apakah jemaah juga memberikan penilaian terhadap ustaz/ustazah tentang metode dan media yang digunakan?

Instrumen Wawancara dengan Ustaz/Ustazah

Identitas Ustaz/ Ustazah

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Usia :
4. Pekerjaan :
5. Alamat :
6. Pendidikan terakhir :

- a. Sejak kapan Anda menjadi narasumber di MT?
- b. Apa yang melatar belakangi Anda mau menjadi narasumber di MT?
- c. Apa yang Anda ketahui tentang MT?
- d. Apa saja materi yang Anda sampaikan saat menjadi narasumber MT?
- e. Apa yang Anda ketahui tentang perencanaan dalam penyelenggaraan MT?

- f. Apa yang Anda ketahui tentang pengorganisasian dalam penyelenggaraan MT?
- g. Apa yang Anda ketahui tentang penggerakan (motivasi) dalam penyelenggaraan MT?
- h. Apa yang Anda ketahui tentang pembinaan dalam penyelenggaraan MT?
- i. Apa yang Anda ketahui tentang pengembangan dalam penyelenggaraan MT?
- j. Apa yang Anda ketahui pengendalian dalam penyelenggaraan MT?
- k. Bagaimana perubahan masyarakat setelah mengikuti kegiatan MT (kaitannya dengan perubahan tingkah laku sehari-hari)?
- l. Bagaimanakah peran Anda dalam pemberdayaan masyarakat menuju meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah swt dan akhlak mulia peserta didik serta mewujudkan rahmat bagi alam semesta?

Instrumen Wawancara dengan Jemaah Majelis Taklim

Identitas Jemaah Majelis Taklim

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Usia :
4. Pekerjaan :
5. Alamat :
6. Pendidikan terakhir :

1. Apa yang melatar belakangi Anda mengikuti kegiatan MT?
2. Apakah kegiatan pengajian seperti ini perlu dilakukan?
3. Apa saja yang disampaikan dalam setiap pertemuan MT?
4. Sudah berapa lama Anda mengikuti kegiatan MT?
5. Apakah Anda merasakan adanya perubahan setelah mengikuti kegiatan MT?
6. Jika ada perubahan, perubahan apa yang Anda rasakan?
7. Apa manfaat yang Anda rasakan setelah mengikuti kegiatan MT (dalam kehidupan sehari hari)?
8. Apa yang Anda ketahui tentang pengelolaan MT?

Instrumen Observasi Pengembangan Model Manajemen Majelis Taklim di DKI Jakarta

Sarana Lingkungan Sosial sesuai tidak sesuai
Deskripsi

Fisik:
Tempat Belajar
Ukuran
Kapasitas
Ventilasi
Pendingin udara
Taman
Toilet
Sarana Pembelajaran
Meja
Kursi
White board
Alat tulis

B. Hasil Wawancara

1. Hasil Wawancara dengan Pengelola Majelis Taklim

Identitas Pengelola Majelis Taklim (1)

Nama : Hj. Masturoh
Jabatan : Pimpinan Majelis taklim Roudhotun Nisa
Usia : 60 Tahun
Pekerjaan : Guru
Alamat : Jalan H. Senin Palmerah Jakarta Barat
Pendidikan terakhir : S1 Pendidikan Agama Islam

Pertanyaan Identitas Lembaga

1. Kapan majelis taklim berdiri?

Jawab: 1968.

2. Bagaimana sejarah berdirinya majelis taklim?

Jawab: Awalnya dari rumah ke rumah dengan jemaah 10-20 untuk belajar baca alquran oleh Ibu Hj. Syarimah. Kemudian Ibu Hj. Syarimah membentuk majelis taklim.

3. Apakah visi, misi dan tujuan didirikannya majelis taklim?

Jawab: untuk mencerdaskan masyarakat dalam bidang alquran dan menjadi muslim yang bertaqwa.

Pertanyaan tentang Manajemen Majelis Taklim

Manajemen Kurikulum

1. Apa yang menjadi acuan kurikulum dalam majelis taklim?

Jawab: Alquran dan Hadis.

2. Bagaimana pengelolaan rancangan kurikulum dalam majelis taklim ini?

Jawab: Dengan melibatkan pengurus MT dan ustaz/ustazah dalam merancang kurikulum.

3. **Siapa saja yang terlibat dalam rancangan kurikulum?**

Jawab: Semua unsur mulai dari pengelola, ustaz/ustazah dan jemaah.

4. **Apakah kurikulum yang ada selalu dievaluasi dan diperbaharui?**

Jawab: Ya.

5. **Materi apa saja yang diajarkan dalam majelis taklim?**

Jawab: Banyak, alquran, hadis, fikih, sejarah Islam, dan lain-lain.

6. **Apakah ada perubahan baik dari segi aqidah, syariah (ibadah dan muamalah) pada jemaah majelis taklim?**

Jawab: Ada, dari segi aqidah bertambah keyakinan kepada Allah swt, dalam hal ibadah yang tidak bisa ngaji jadi bisa ngaji, ibadah tambah rajin.

7. **Metode apa saja yang digunakan dalam KBM MT?**

Jawab: Metode *drill*, tanya jawab, ceramah dan lain-lain.

Aspek Manajemen SDM

1. **Berapa jumlah tenaga pengelola/pengurus MT?**

Jawab: 10-20 orang

2. **Apakah dengan jumlah tenaga pengelola/pengurus sudah mencukupi untuk menjalankan program program dari MT?**

jawab: Mencukupi

3. **Adakah persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjadi pengurus MT?**

Jawab: Tidak ada persyaratan yang khusus yang penting ikhlas, disiplin, dan komitmen tinggi.

4. **Bagaimanakah cara recruitmen pengurus dilakukan?**

Jawab: Bersifat kekeluargaan.

5. **Bagaimanakah perencanaan program yang dilakukan yang dilakukan oleh MT?**

Jawab: Perencanaanya dilakukan pada awal ajaran, ada jangka pendek, menengah dan jangka panjang.

6. **Bagaimanakah pengorganisasian dalam penyelenggaraan MT?**

Jawab: Pengelola membagi tugas kepada ustaz/ustazah dan pengelola lainnya sesuai dengan keahliannya.

7. **Bagaimanakah penggerakan (motivasi) dalam penyelenggaraan MT?**

Jawab: Pimpinan majelis taklim selalu memberikan motivasi kepada semuanya dalam menjalankan program, dengan cara kejutan kecil berupa hadiah.

8. **Bagaimanakah pembinaan dalam penyelenggaraan MT?**

Jawab: Pembinaan yang dilakukan dengan kekeluargaan dan saling pengertian.

9. Bagaimanakah pengendalian dalam penyelenggaraan MT?

Jawab: Pengawasan dengan kekeluargaan.

10. Bagaimanakah pengembangan yang dilakukan oleh MT?

Jawab: Pengelola ingin mengembangkan pengajaran yang menarik dan menyenangkan, dan diberi pelajaran baru sesuai dengan zamannya.

11. Bagaimanakah peran pengelolaan MT sebagai wadah meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah swt dan akhlak mulia peserta didik serta mewujudkan rahmat bagi alam semesta?

Jawab: Majelis taklim bertujuan untuk meningkatkan keimanan kepada Allah sebagaimana visi dan misi, oleh karena itu, materi yang diberikan 90 % agama.

12. Adakah kesulitan dalam pengelolaan MT?

Jawab: Ada, salah satunya masalah sumber daya manusia, karena banyak yang sibuk bekerja

13. Jika ada apa kesulitan dalam mengelola MT?

Jawab: Salah satunya masalah sumber daya manusia, karena banyak yang sibuk bekerja dan dimusyawarahkan.

Manajemen Sarana Prasaran MT

1. Tempat utama pembelajaran MT dilaksanakan di mana?

Jawab: Kelas, MT saya mempunyai kelas sendiri tidak di mushola atau pun masjid, biar jemaah merasa nyaman.

2. Apakah sarana tersebut milik sendiri?

Jawab: Ya.

3. Apa saja sarana yang diperlukan dalam menunjang kegiatan MT?

Jawab: Peralatan kantor, dan media pembelajaran

4. Apakah sarana prasarana tersebut semuanya milik MT atau ada yang merupakan pinjaman?

Jawab: Ya milik sendiri.

5. Apakah kelayakan sarana prasarana tersebut dikontrol secara rutin?

Jawab: Ya terkontrol.

6. Apakah penyediaan sarana tersebut sepenuhnya dilakukan oleh pengurus MT atau ada sumbangan jemaah?

Jawab: Ya, oleh pengurus majelis taklim.

7. Apakah penyediaan sarana tersebut mengakomodasi keinginan jemaah, agar jemaah merasa nyaman dalam mengaji?

Jawab: Ya.

8. Apakah media-media yang diperlukan demi terwujudnya tujuan MT dipenuhi oleh pengurus MT?

Jawab: Ya.

Manajemen Sumber Pembiayaan MT

- 1. Aktivitas pengajian MT tentu didukung oleh aspek material (pembiayaan), dari mana sumber pembiayaan MT?**
Jawab: Dari jamamah dan sumbangan dari keluarga besar.
- 2. Apakah peserta MT dikenakan iuran bulanan? Kalau boleh tahu berapa nominalnya?**
Jawab: Tidak dikenakan tapi dengan jalan kantong, jemaah memberikan infak seikhlasnya.
- 3. Apakah setiap tahun ada kenaikan?**
Jawab: Tidak dikenakan kenaikan, namanya juga seikhlasnya.
- 4. Instrumen2 apa saja yang menjadi pertimbangan untuk menaikkan iuran anggota?**
Jawab: Sebenarnya pengen menentukan tapi sudah biasa begitu, jadi agak sulit. Instrumen karena suka Defisit.
- 5. Apakah ada sumber dana dari pemerintah (seperti Kemenag atau Pemda)?**
Jawab: Tidak ada
- 6. Bisa dijelaskan rincian pembiayaan setiap pekan/bulan?**
Jawab: Setiap minggu 300-400 rIbu jadi kalau perbulan 1.2 jt-2 juta
- 7. Bagaimana jika terjadi Defisit, apa yang dilakukan pengurus?**
Jawab: *Alhamdulillah* jarang Defisit, kalau Defisit terjadi ambil dari uang kas.
- 8. Apakah pengelolaan keungan ini dikontrol (audit) secara rutin?**
Jawab: Ya.
- 9. Jika iya, siapa yang mengontrolnya?**
Jawab: Pimpinan majelis taklim.
- 10. Setiap berapa bulan sekali keuangan MT diaudit?**
Jawab: 3 bulan.
- 11. Apakah secara rutin dibuat laporan keuangan kepada jemaah?**
Jawab: Ya.
- 12. Jika iya, berapa bulan sekali dilaporkan?**
Jawab: Setahun sekali

Manajemen Sistem Evaluasi

- 1. Apakah pengurus MT mencoba melakukan evaluasi hasil belajar peserta MT, misalnya bacaan alquran, tertib ibadah, dan lain-lain?**
Jawab: Ya, dengan lomba membaca Alquran seperti cerdas cermat
- 2. Jika tidak ada evaluasi, alasan apa sehingga tidak diadakan evaluasi?**
Jawab: Evaluasi ada namun tidak tertulis.

3. **Apakah di masa yang akan datang akan diadakan evaluasi?**
Jawab: Insya Allah ya.
4. **Jika iya, Bagaimana cara mengevaluasi hasil pengajian jemaah tersebut?**
Jawab: Evaluasi dalam bentuk lisan setiap ada materi. Kalau untuk antar majelis taklim dengan lomba.
5. **Aspek apa saja yang dinilai?**
Jawab: Kemampuan dalam membaca dan menulis alquran, kemampuan dalam melaksanakan ibadah, seperti salat, zakat, puasa dan lain-lain.
6. **Apakah ada progress yang didapat dari pengajian MT?**
Jawaban: Ya, jemaah semakin banyak wawasan tentang agama.
7. **Apakah ustaz/ustazah juga memberkan evaluasi setiap setelah atau sebelum kajian?**
Jawab: Kadang-kadang.
8. **Apakah jemaah juga memberikan penilaian terhadap ustaz/ustazah tentang metode dan media yang digunakan?**
Jawab: Ya, disampaikannya melalui pengurus majelis taklim.

Identitas Pengelola Majelis Taklim (2)

Nama : Hj. Maemunah
 Jabatan : Pimpinan Majelis taklim Jamiyyatul Ummahat
 Usia : 54 Tahun
 Pekerjaan : Guru
 Alamat : Jalan Brigif 1 Jagakarsa Jakarta Selatan
 Pendidikan terakhir : S1 Pendidikan Agama Islam

Pertanyaan Identitas Lembaga

1. **Kapan majelis taklim berdiri?**
Jawab: 1975
2. **Bagaimana sejarah berdirinya majelis taklim?**
Jawab: Keprihatinan masyarakat yang minim masalah agama, ustazah Ichi mendirikan MT dengan bekal kursus keagamaan yang diselenggarakan oleh IKDAWATI (Ikatan Dakwah Wanita Islam Pondok Terong Depok)
3. **Apakah visi, misi dan tujuan didirikannya majelis taklim?**
Jawab: Ingin menjadi manusia yang bertaqwa, membina masyarakat muslim dalam upaya meningkatkan pemahaman aqidah Islam melalui pengajian rutin. Sebagai syiar dakwah, sarana mempererat ukhuwah Islamiyah

Pertanyaan tentang Manajemen Majelis taklim

Manajemen Kurikulum

- 1. Apa yang menjadi acuan kurikulum dalam majelis taklim?**
Jawab: Alquran dan Hadis
- 2. Bagaimana pengelolaan rancangan kurikulum dalam majelis taklim ini?**
Jawab: Dengan melibatkan pengurus MT dan ustaz/ustazah dalam merancang kurikulum.
- 3. Siapa saja yang terlibat dalam rancangan kurikulum?**
Jawab: Semua unsur mulai dari pengelola, ustaz/ustazah dan jemaah.
- 4. Apakah kurikulum yang ada selalu dievaluasi dan diperbaharui?**
Jawab: Ya.
- 5. Materi apa saja yang diajarkan dalam majelis taklim?**
Jawab: Banyak, alquran, hadis, fikih, tafsir, dan lain-lain.
- 6. Apakah ada perubahan baik dari segi aqidah, syariah (ibadah dan muamalah), pada jemaah majelis taklim**
Jawab: Ada, dari segi aqidah bertambah keyakinan kepada Allah, dalam hal ibadah yang tidak bisa ngaji jadi bisa ngaji, ibadah tambah rajin.
- 7. Metode apa saja yang digunakan dalam KBM MT?**
Jawab: Metode *drill*, tanya jawab, ceramah dan lain-lain.

Aspek Manajemen SDM

- 1. Berapa jumlah tenaga pengelola/pengurus MT?**
Jawab: 12 orang.
- 2. Apakah dengan jumlah tenaga pengelola/pengurus sudah mencukupi untuk menjalankan program program dari MT?**
Jawab: Mencukupi.
- 3. Adakah persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjadi pengurus MT?**
Jawab: Tidak ada persyaratan yang khusus yang penting ikhlas dan mau bekerja.
- 4. Bagaimanakah cara recruitmen pengurus dilakukan?**
Jawab: Hasil pengamatan dan seleksi alam.
- 5. Bagaimanakah perencanaan program yang dilakukan yang dilakukan oleh MT?**
Jawab: Perencanaannya dengan mengadakan program-program, ada program jangka panjang, MT ini ingin punya sekretariat dan kendaraan, jangka pendeknya taklim mingguan dan taklim bulanan.
- 6. Bagaimanakah pengorganisasian dalam penyelenggaraan MT?**
Jawab: Pengelola membagi tugas kepada ustaz/ustazah dan pengelola lainnya sesuai dengan keahliannya.

7. **Bagaimanakah penggerakan (motivasi) dalam penyelenggaraan MT?**
Jawab: Pimpinan majelis taklim selalu memberikan motivasi kepada semuanya dalam menjalankan program, dengan cara kejutan kecil berupa silaturahmi ke rumah ustaz/ustazah.
8. **Bagaimanakah pembinaan dalam penyelenggaraan MT?**
Jawab: Pembinaan yang dilakukan dengan kekeluargaan.
9. **Bagaimanakah pengendalian dalam penyelenggaraan MT?**
Jawab: pengawasan dengan kekeluargaan.
10. **Bagaimanakah pengembangan yang dilakukan oleh MT?**
Jawab: Pengelola ingin mengembangkan dengan yang lebih baik, misalnya ingin punya gedung serbaguna yang bisa dipakai untuk nikahan dan lain-lain dan punya kendaraan operasional.
11. **Bagaimanakah peran pengelolaan MT sebagai wadah meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT dan akhlak mulia peserta didik serta mewujudkan rahmat bagi alam semesta?**
Jawab: Majelis taklim bertujuan untuk meningkatkan keimanan kepada Allah sebagaimana visi dan misi, oleh karena itu, materi yang diberikan 90% agama.
12. **Adakah kesulitan dalam pengelolaan MT?**
Jawab: Ada, salah satunya masalah sumber daya manusia, karena banyak yang sibuk bekerja.
13. **Jika ada apa kesulitan dalam mengelola MT?**
Jawab: Salah satunya adalah jika ada MT ditempatkan untuk taklim tidak bersedia.

Manajemen Sarana Prasaran MT

1. **Tempat utama pembelajaran MT dilaksanakan di mana?**
Jawab: Mesjid, musolah, sekretariat.
2. **Apakah sarana tersebut milik sendiri?**
Jawab: ya.
3. **Apa saja sarana yang diperlukan dalam menunjang kegiatan MT?**
Jawab: Peralatan kantor, dan media pembelajaran.
4. **Apakah sarana prasana tersebut semuanya milik MT atau ada yang merupakan pinjaman?**
Jawab: Ya milik sendiri.
5. **Apakah kelayakan sarana prasarana tersebut dikontrol secara rutin?**
Jawab: Ya terkontrol.
6. **Apakah penyediaan sarana tersebut sepenuhnya dilakukan oleh pengurus MT atau ada sumbangan jemaah?**

Jawab: Ya oleh pengurus majelis taklim.

7. **Apakah penyediaan sarana tersebut mengakomodasi keinginan jemaah, agar jemaah merasa nyaman dalam mengaji?**

Jawab: Ya.

8. **Apakah media-media yang diperlukan demi terwujudnya tujuan MT dipenuhi oleh pengurus MT?**

Jawab: Ya.

Manajemen Sumber Pembiayaan MT

1. **Aktivitas pengajian MT tentu didukung oleh aspek material (pembiayaan), dari mana sumber pembiayaan MT?**

Jawab: Dari jamamah dan donatur yang tidak mengikat.

2. **Apakah peserta MT dikenakan iuran bulanan? Kalau boleh tahu berapa nominalnya?**

Jawab: Tidak dikenakan tapi dengan jimpitan, jemaah memberikan infak seikhlasnya.

3. **Apakah setiap tahun ada kenaikan?**

Jawab: Tidak dikenakan kenaikan, namanya juga seikhlasnya.

4. **Instrumen apa saja yang menjadi pertimbangan untuk menaikkan iuran anggota?**

Jawab: Sebenarnya pengen menentukan tapi sudah biasa begitu, jadi agak sulit. Instrumen karena suka Defisit.

5. **Apakah ada sumber dana dari pemerintah (seperti kemenag atau pmda)?**

Jawab: Tidak ada.

6. **Bisa dijelaskan rincian pembiayaan setiap pekan/bulan?**

Jawab: Setiap minggu 300-500 rIbu jadi kalau perbulan 1.2 jt-2 juta.

7. **Bagaimana jika terjadi Defisit, apa yang dilakukan pengurus?**

Jawab: Alhamdulillah jarang Defisit, kalau Defisit terjadi ambil dari uang kas.

8. **Apakah pengelolaan keuangan ini dikontrol (audit) secara rutin?**

Jawab: Ya.

9. **Jika iya, siapa yang mengontrolnya?**

Jawab: Pembina dan pimpinan majelis taklim.

10. **Setiap berapa bulan sekali keuangan MT diaudit?**

Jawab: 6 bulan.

11. **Apakah secara rutin dibuat laporan keuangan kepada jemaah?**

Jawab: Ya

12. **Jika iya, berapa bulan sekali dilaporkan?**

Jawab: 6 bulan sekali.

Manajemen Sistem Evaluasi

1. **Apakah pengurus MT mencoba melakukan evaluasi hasil belajar peserta MT, misalnya bacaan al Quran, tertib ibadah, dan lain-lain?**

Jawab: Ya dengan metode *driil*

2. **Jika tidak ada evaluasi, alasan apa sehingga tidak diadakan evaluasi?**

Jawab: Evaluasi ada, namun tidak tertulis.

3. **Apakah di masa yang akan datang akan diadakan evaluasi?**

Jawab: Insya Allah ya.

4. **Jika iya, Bagaimana cara mengevaluasi hasil pengajian jemaah tersebut?**

Jawab: Mengambil sampel kelompok tertentu untuk mengulang materi yang didapat.

5. **Aspek apa saja yang dinilai?**

Jawab: Kemampuan dalam membaca dan menulis Alquran, kemampuan dalam melaksanakan ibadah, seperti sholat, zakat, puasa dan lain-lain.

6. **Apakah ada progress yang didapat dari pengajian MT?**

Jawab: Ya, jemaah semakin banyak wawasan tentang agama

7. **Apakah ustaz/ustazah juga memberkan evaluasi setiap setelah atau sebelum kajian?**

Jawab: Kadang-kadang

8. **Apakah jemaah juga memberikan penilaian terhadap ustaz/ustazah tentang metode dan media yang digunakan?**

Jawab: Ya, disampaikan melalui pengurus majelis taklim.

Identitas Pengelola Majelis Taklim (3)

Nama	: Hj. Masanah
Jabatan	: Pimpinan Majelis taklim Nurul Hidayah
Usia	: 50 Tahun
Pekerjaan	: Guru
Alamat	: Jalan Merdeka 6 Ciracas Jakarta Timur
Pendidikan terakhir	: S1 Pendidikan Agama Islam

Pertanyaan Identitas Lembaga

1. **Kapan majelis taklim berdiri?**

Jawab: 1999.

2. **Bagaimana sejarah berdirinya majelis taklim?**

Jawab: Keprihatinan terhadap masyarakat yang minim masalah baca alquran.

3. **Apakah visi, misi dan tujuan didirikannya majelis taklim?**

Jawab: Ingin menjadikan jemaah MT Nurul Hidayah lancar membaca alquran dengan benar dan menjadi muslim yang bertaqwa.

Pertanyaan tentang Manajemen Majelis taklim

Manajemen Kurikulum

1. Apa yang menjadi acuan kurikulum dalam majelis taklim?

Jawab: Alquran dan Hadis.

2. Bagaimana pengelolaan rancangan kurikulum dalam majelis taklim ini?

Jawab: Dengan melibatkan pengurus MT dan ustaz/ustazah dalam merancang kurikulum.

3. Siapa saja yang terlibat dalam rancangan kurikulum?

Jawab: Semua unsur mulai dari pengelola, ustaz/ustazah dan jemaah.

4. Apakah kurikulum yang ada selalu dievaluasi dan diperbaharui?

Jawab: Ya.

5. Materi apa saja yang diajarkan dalam majelis taklim?

Jawab: Banyak, alquran, hadis, fikih, tafsir, bahasa Arab, dan lain-lain.

6. Apakah ada perubahan baik dari segi aqidah, syariah (ibadah dan muamalah), pada jemaah majelis taklim?

Jawab: Ada, dari segi aqidah bertambah keyakinan kepada Allah swt dalam hal ibadah yang tidak bisa ngaji jadi bisa ngaji, ibadah tambah rajin.

7. Metode apa saja yang digunakan dalam KBM MT?

Jawab: Metode *drill*, tanya jawab, ceramah dan lain-lain.

Aspek Manajemen SDM

1. Berapa jumlah tenaga pengelola/pengurus MT?

Jawab: 12 orang.

2. Apakah dengan jumlah tenaga pengelola/pengurus sudah mencukupi untuk menjalankan program program dari MT?

Jawab: Mencukupi.

3. Adakah persyaratan yang harus dipenuhi untuk menjadi pengurus MT?

Jawab: Tidak ada persyaratan yang khusus yang penting ikhlas dan mau bekerja.

4. Bagaimanakah cara recruitmen pengurus dilakukan?

Jawab: Hasil pengamatan dan seleksi alam

5. Bagaimanakah perencanaan program yang dilakukan yang dilakukan oleh MT?

Jawab: Perencanaanya dengan mengadakan program-program, ada program jangka panjang, MT ini ingin jemaahnya berkualitas tidak ingin seperti buah di lautan, banyak tapi kurang

kebermanfaatannya. Sistem pengajarannya tidak ingin jiping atau ngaji kuping tapi harus jelas panduannya. MT ini ingin ada petunjuk pelaksanaan dan petunjuk teknis dalam pembelajaran di MT, saya ingin semacam silabus kalau di pendidikan formal.

6. Bagaimanakah pengorganisasian dalam penyelenggaraan MT?

Jawab: Pengelola membagi tugas kepada ustaz/ustazah dan pengelola lainnya sesuai dengan keahliannya.

7. Bagaimanakah penggerakan (motivasi) dalam penyelenggaraan MT?

Jawab: Pimpinan majelis taklim selalu memberikan motivasi kepada semuanya dalam menjalankan program, dengan cara kejutan kecil berupa piagam kepada pengurus dan jemaah yang rajin berdedikasi tinggi.

8. Bagaimanakah pembinaan dalam penyelenggaraan MT?

Jawab: Pembinaan yang dilakukan dengan kekeluargaan.

9. Bagaimanakah pengendalian dalam penyelenggaraan MT?

Jawab: Pengawasan dengan kekeluargaan

10. Bagaimanakah pengembangan yang dilakukan oleh MT?

Jawab: Pengelola ingin mengembangkan dengan yang lebih baik, misalnya ingin pembelajaran yang berkualitas, supaya jemaah MT dapat menerima ilmu dengan baik.

11. Bagaimanakah peran pengelolaan MT sebagai wadah meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT dan akhlak mulia peserta didik serta mewujudkan rahmat bagi alam semesta?

Jawab: Majelis taklim bertujuan untuk meningkatkan keimanan kepada Allah sebagaimana visi dan misi, oleh karena itu, materi yang diberikan 90 % agama.

12. Adakah kesulitan dalam pengelolaan MT?

Jawab: Ada, salah satunya masalah sumber daya manusia, karena banyak yang sibuk bekerja.

13. Jika ada apa kesulitan dalam mengelola MT?

Jawab: Salah satunya masalah sumber daya manusia, karena banyak yang sibuk bekerja.

Manajemen Sarana Prasarana MT

1. Tempat utama pembelajaran MT dilaksanakan di mana?

Jawab: Kelas, masjid, sekretariat.

2. Apakah sarana tersebut milik sendiri?

Jawab: Ya.

3. Apa saja sarana yang diperlukan dalam menunjang kegiatan MT?

Jawab: Peralatan kantor, dan media pembelajaran.

4. **Apakah sarana prasana tersebut semuanya milik MT atau ada yang merupakan pinjaman?**

Jawab: Ya milik sendiri.

5. **Apakah kelayakan sarana prasarana tersebut dikontrol secara rutin?**

Jawab: Ya terkontrol.

6. **Apakah penyediaan sarana tersebut sepenuhnya dilakukan oleh pengurus MT atau ada sumbangan jemaah?**

Jawab: Ya, oleh pengurus majelis taklim.

7. **Apakah penyediaan sarana tersebut mengakomodasi keinginan jemaah, agar jemaah merasa nyaman dalam mengaji?**

Jawab: Ya.

8. **Apakah media-media yang diperlukan demi terwujudnya tujuan MT dipenuhi oleh pengurus MT?**

Jawab: Ya

Manajemen Sumber Pembiayaan MT

1. **Aktivitas pengajian MT tentu didukung oleh aspek material (pembiayaan), dari mana sumber pembiayaan MT?**

Jawab: Dari jemaah dan donatur yang tidak mengikat.

2. **Apakah peserta MT dikenakan iuran bulanan? Kalau boleh tahu berapa nominalnya?**

Jawab: Ya, 5000-10.000 perbulan.

3. **Apakah setiap tahun ada kenaikan?**

Jawab: Sampai saat ini belum dikenakan kenaikan.

4. **Instrumen2 apa saja yang menjadi pertimbangan untuk menaikkan iuran anggota?**

Jawab: Sarana prasarana makin mahal.

5. **Apakah ada sumber dana dari pemerintah (seperti kemenag atau pemda)?**

Jawab: Tidak ada.

6. **Bisa dijelaskan rincian pembiayaan setiap pekan/bulan?**

Jawab: Setiap minggu 300-500 rIbu jadi kalau perbulan 1.2 jt-2 juta.

7. **Bagaimana jika terjadi Defisit, apa yang dilakukan pengurus?**

Jawab: *Alhamdulillah* jarang Defisit, kalau Defisit terjadi ambil dari uang kas.

8. **Apakah pengelolaan keungan ini dikontrol (audit) secara rutin?**

Jawab: Ya.

9. **Jika iya, siapa yang mengontrolnya?**

Jawab: Pembina dan pimpinan majelis taklim.

10. **Setiap berapa bulan sekali keuangan MT diaudit?**

Jawab: 6 bulan.

- 11. Apakah secara rutin dibuat laporan keuangan kepada jemaah?**

Jawab: Ya.

- 12. Jika iya, berapa bulan sekali dilaporkan?**

Jawab: 6 bulan sekali.

Manajemen Sistem Evaluasi

- 1. Apakah pengurus MT mencoba melakukan evaluasi hasil belajar peserta MT, misalnya bacaan alquran, tertib ibadah, dan lain-lain?**

Jawab: Ya dengan metode *drill*

- 2. Jika tidak ada evaluasi, alasan apa sehingga tidak diadakan evaluasi?**

Jawab: Evaluasi ada namun tidak tertulis.

- 3. Apakah di masa yang akan datang akan diadakan evaluasi?**

Jawab: Insya Allah ya.

- 4. Jika iya, Bagaimana cara mengevaluasi hasil pengajian jemaah tersebut?**

Jawab: Mengambil sampel kelompok tertentu untuk mengulang materi yang di dapat.

- 5. Aspek apa saja yang dinilai?**

Jawab: Kemampuan dalam membaca dan menulis Alquran, kemampuan dalam melaksanakan ibadah, seperti sholat, zakat, puasa dan lain-lain.

- 6. Apakah ada progress yang didapat dari pengajian MT?**

Jawab: Ya, jemaah semakin banyak wawasan tentang agama.

- 7. Apakah ustaz/ustazah juga memberkan evaluasi setiap setelah atau sebelum kajian?**

Jawab: Kadang-kadang.

- 8. Apakah jemaah juga memberikan penilaian terhadap ustaz/ustazah tentang metode dan media yang digunakan?**

Jawab: Ya, disampaikan melalui pengurus majelis taklim.

2. Hasil Wawancara dengan Ustaz/Ustazah

Identitas Ustaz/Ustazah (1)

Nama : Drs. H. Rojali
Jabatan : Ustaz
Usia : 62 Tahun
Pekerjaan : Guru
Alamat : Jalan. Brigif 1 Jagakarsa Jakarta Selatan
Pendidikan terakhir : S1 Pendidikan Agama Islam

- 1. Sejak kapan Anda menjadi narasumber di MT?**
Jawab: Sejak tahun 1982.
- 2. Apa yang melatar belakangi Anda mau menjadi narasumber di MT?**
Jawab: Meneruskan perjuangan Ibu saya untuk mengabdikan kepada masyarakat yang membutuhkan wawasan agama
- 3. Apa yang Anda ketahui tentang MT?**
Jawab: Majelis taklim awalnya merupakan tempat untuk membantu masyarakat yang tidak bisa membaca alquran untuk bisa membaca alquran. Seiring dengan perjalanan waktu majelis taklim merupakan tempat untuk menimba ilmu agama bagi masyarakat yang membutuhkan. Tujuan dari MT adalah supaya umat Islam tambah dekat dengan Allah swt.
- 4. Apa saja materi yang Anda sampaikan saat menjadi narasumber MT?**
Jawab: Melatih membaca alquran, akidah, dan tafsir alquran.
- 5. Apa yang Anda ketahui tentang perencanaan dalam penyelenggaraan MT?**
Jawab: Perencanaan yang dilakukan MT diadakan setahun sekali. Kami melakukannya setelah kegiatan proses belajar mengajar selesai. Bulan puasa libur. Bulan puasa diliburkan supaya jemaah khusuk dalam beribadah.
- 6. Apa yang Anda ketahui tentang pengorganisasian dalam penyelenggaraan MT?**
Jawab: Salah satu fungsi pengorganisasian adalah pembagian tugas sesuai dengan keahliannya. Saya mengajar alquran sesuai dengan latar pendidikan saya, yaitu pendidikan agama islam. Dengan demikian, sesuai dengan keahlian.
- 7. Apa yang Anda ketahui tentang penggerakan (motivasi) dalam penyelenggaraan MT?**
Jawab: Pimpinan MT selalu memberikan motivasi kepada pengurus dan juga ustaz/ustazah bahkan jemaah. Motivasi yang diberikan berupa dukungan terhadap program-program yang disampaikan ustaz/ustazah. Salah satunya adalah pelatihan membuat kue, atau pengembangan usaha lain, misalnya dodol betawi, keripik bawang.
- 8. Apa yang Anda ketahui tentang pembinaan dalam penyelenggaraan MT?**
Jawab: Pembinaan yang dilakukan pimpinan majelis taklim adalah dengan kekeluargaan. Maksudnya jika ditanya pertanggung jawaban kegiatan jika ada kekeliruan atau kekurangan dengan cara kekeluargaan.

9. Apa yang Anda ketahui tentang pengembangan dalam penyelenggaraan MT?

Jawab: Pengembangan dalam majelis taklim, di antaranya ingin menambah sarana prasarana agar jemaah nyaman.

10. Apa yang Anda ketahui pengendalian dalam penyelenggaraan MT?

Jawab: Pimpina MT yang selalu mengendalikan penyelenggaraan majelis taklim.

11. Bagaimana perubahan masyarakat setelah mengikuti kegiatan MT (kaitannya dengan perubahan tingkah laku sehari-hari)?

Jawab: Perubahan banyak, di antaranya yang tadinya tidak bisa membaca alquran jadi bisa membaca Alquran, yang tadinya ibadah shalatnya malas jadi tambah rajin, dan lain-lain.

12. Bagaimanakah peran Anda dalam pemberdayaan masyarakat menuju meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah swt dan akhlak mulia peserta didik serta mewujudkan rahmat bagi alam semesta?

Jawab: Saya berperan sebagai ustaz, oleh karena itu tugas saya membimbing jemaah untuk selalu dekat dengan Allah swt. Misalnya dengan banyak membaca alquran, dan meningkatkan ibadah lainnya.

Identitas Ustaz/Ustazah (2)

Nama : M. Mursyidi, S. Pdi
Jabatan : Ustaz
Usia : 48 Tahun
Pekerjaan : Guru
Alamat : Ciracas Jakarta Timur
Pendidikan terakhir : S1 Pendidikan Agama Islam

1. Sejak kapan Anda menjadi narasumber di MT?

Jawab: Sejak tahun 2013

2. Apa yang melatar belakangi Anda mau menjadi narasumber di MT?

Jawab: Untuk memberikan keterampilan dalam beribadah

3. Apa yang Anda ketahui tentang MT?

Jawab: Majelis taklim merupakan tempat untuk membantu masyarakat belajar agama dengan pendidikan non formal.

4. Apa saja materi yang Anda sampaikan saat menjadi narasumber MT?

Jawab: Fikih.

5. Apa yang Anda ketahui tentang perencanaan dalam penyelenggaraan MT?

Jawab: Perencanaan yang dilakukan MT diadakan setahun sekali. Kami melakukannya setelah kegiatan proses belajar mengajar selesai. Bulan puasa libur. Bulan puasa diliburkan supaya jemaah khusuk dalam beribadah.

6. Apa yang Anda ketahui tentang pengorganisasian dalam penyelenggaraan MT?

Jawab: Salah satu fungsi pengorganisasian adalah pembagian tugas sesuai dengan keahliannya. Saya mengajar fikih sesuai dengan latar pendidikan saya, yaitu pendidikan agama Islam. Dengan demikian, sesuai dengan keahlian.

7. Apa yang Anda ketahui tentang penggerakan (motivasi) dalam penyelenggaraan MT?

Jawab: Pimpinan MT selalu memberikan motivasi kepada pengurus dan juga ustaz/ustazah bahkan jemaah. Motivasi yang diberikan berupa piagam bagi ustaz yang rajin.

8. Apa yang Anda ketahui tentang pembinaan dalam penyelenggaraan MT?

Jawab: Pembinaan yang dilakukan pimpinan majelis taklim adalah dengan kekeluargaan. Maksudnya, jika ditanya pertanggung jawaban kegiatan jika ada kekeliruan atau kekurangan dengan cara kekeluargaan.

9. Apa yang Anda ketahui tentang pengembangan dalam penyelenggaraan MT?

Jawab: Pengembangan dalam majelis taklim, di antaranya ingin pembelajaran di majelis taklimberkualitas, tidak seperti buih di lautan.

10. Apa yang Anda ketahui pengendalian dalam penyelenggaraan MT?

Jawab: Pimpina MT yang selalu mengendalikan penyelenggaraan majelis taklim.

11. Bagaimana perubahan masyarakat setelah mengikuti kegiatan MT (kaitannya dengan perubahan tingkah laku sehari-hari)?

Jawab: Perubahan banyak, di antaranya yang tadinya tidak bisa sholat menjadi bisa salat, yang tadinya ibadah sholatnya malas jadi tambah rajin, dan lain-lain.

12. Bagaimanakah peran Anda dalam pemberdayaan masyarakat menuju meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT dan akhlak mulia peserta didik serta mewujudkan rahmat bagi alam semesta?

Jawab: Saya berperan sebagai ustaz, oleh sebab itu tugas saya membimbing jemaah untuk selalu dekat dengan Allah. Misalnya, dengan meningkatkan ibadah di antaranya ibadah salat, zakat, puasa dan lainnya.

Identitas Ustaz/Ustazah (3)

Nama : Hj. Umamah, S. Ag
Jabatan : Ustazah
Usia : 47 Tahun
Pekerjaan : Pengurus Ikatan Pembimbing Haji
Alamat : GAndaria SelatanJakarta Selatan
Pendidikan terakhir : S1 Pendidikan Agama Islam

1. Sejak kapan Anda menjadi narasumber di MT?

Jawab: Sejak tahun 2016.

2. Apa yang melatar belakangi Anda mau menjadi narasumber di MT?

Jawab: Untuk memberikan ilmu tentang alquran dan tafsir.

3. Apa yang Anda ketahui tentang MT?

Jawab: Majelis taklim merupakan tempat untuk membantu masyarakat belajar agama.

4. Apa saja materi yang Anda sampaikan saat menjadi narasumber MT?

Jawab: Tafsir.

5. Apa yang Anda ketahui tentang perencanaan dalam penyelenggaraan MT?

Jawab: Perencanaan yang dilakukan MT diadakan setahun sekali.
Perencanaan yang dilakukan baik.

6. Apa yang Anda ketahui tentang pengorganisasian dalam penyelenggaraan MT?

Jawab: Salah satu fungsi pengorganisasian adalah pembagian tugas sesuai dengan keahliannya. Saya mengajar tafsir sesuai dengan latar pendidikan saya, yaitu pendidikan agama Islam. Dengan demikian sesuai dengan keahlian.

7. Apa yang Anda ketahui tentang penggerakan (motivasi) dalam penyelenggaraan MT?

Jawab: Pimpinan MT selalu memberikan motivasi kepada pengurus dan juga ustaz/ustazah bahkan jemaah. Motivasi yang diberikan dengan dukungan terhadap program-program yang ada.

8. Apa yang Anda ketahui tentang pembinaan dalam penyelenggaraan MT?

Jawab: Pembinaan yang dilakukan pimpinan majelis taklim adalah dengan kekeluargaan. Maksudnya jika ditanya pertanggung jawaban kegiatan jika ada kekeliruan atau kekurangan dengan cara kekeluargaan.

9. Apa yang Anda ketahui tentang pengembangan dalam penyelenggaraan MT?

Jawab: Pengembangan dalam majelis taklim, di antaranya ingin pembelajaran di majelis taklim lebih baik.

10. Apa yang Anda ketahui pengendalian dalam penyelenggaraan MT?

Jawab: Pimpinan MT yang selalu mengendalikan penyelenggaraan majelis taklim.

11. Bagaimana perubahan masyarakat setelah mengikuti kegiatan MT (kaitannya dengan perubahan tingkah laku sehari-hari)?

Jawab: Perubahan banyak, diantaranya yang tadinya tidak bisa sholat menjadi bisa sholat, yang tadinya ibadah sholatnya malas jadi tambah rajin, dan lain-lain

12. Bagaimanakah peran Anda dalam pemberdayaan masyarakat menuju meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT dan akhlak mulia peserta didik serta mewujudkan rahmat bagi alam semesta?

Jawab: Saya berperan sebagai ustaz. Oleh sebab itu, tugas saya membimbing jemaah untuk selalu dekat dengan Allah swt. Misalnya, dengan meningkatkan ibadah diantaranya ibadah salat, zakat, puasa dan lainnya.

3. Hasil Wawancara dengan Jemaah Majelis Taklim

Identitas Jemaah Majelis Taklim (1)

Nama : Hj. Khusnia
Jabatan : Jemaah
Usia : 64 Tahun
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Palmerah
Pendidikan terakhir : SMP

1. Apa yang melatar belakangi Anda mengikuti kegiatan majelis taklim?

Jawab: Menambah wawasan agama.

2. Apakah kegiatan pengajian seperti ini perlu dilakukan?

Jawab: Perlu.

3. Apa saja yang disampaikan dalam setiap pertemuan majelis?

Jawab: Baca alquran, cara-cara salat yang sesuai alquran dan hadis.

4. Sudah berapa lama Anda mengikuti kegiatan MT?

Jawab: Lebih dari 10 tahun.

5. Apakah Anda merasakan adanya perubahan setelah mengikuti kegiatan MT?

Jawab: Ya, saya tadinya kurang lancar membaca Alquran sekarang *alhamdulillah* bisa membaca alquran.

6. Jika ada perubahan, perubahan apa yang Anda rasakan?

Jawab: Saya tadinya kurang lancar membaca Alquran sekarang *alhamdulillah* bisa membaca alquran.

7. Apa manfaat yang Anda rasakan setelah mengikuti kegiatan MT (dalam kehidupan sehari-hari)?

Jawab: Manfaatnya adalah saya bisa lancar membaca alquran dan bertambahnya ilmu agama.

8. Apa yang Anda ketahui tentang pengelolaan MT?

Jawab: Pengelolaan majelis taklim baik, sehingga saya sebagai jemaah merasakan manfaatnya.

Identitas Jemaah Majelis Taklim (2)

Nama : Hj. Sunanah
Jabatan : Jemaah
Usia : 51 Tahun
Pekerjaan : Guru
Alamat : Ciracas
Pendidikan terakhir: S1

1. Apa yang melatar belakangi Anda mengikuti kegiatan majelis taklim?

Jawab: Menambah wawasan agama dan bertambah teman.

2. Apakah kegiatan pengajian seperti ini perlu dilakukan?

Jawab: Perlu

3. Apa saja yang disampaikan dalam setiap pertemuan majelis taklim?

Jawab: Baca alquran, cara-cara salat yang sesuai alquran dan hadis, tafsir, tafsir yang saya sukai.

4. Sudah berapa lama Anda mengikuti kegiatan MT?

Jawab: Lebih dari 10 tahun.

5. Apakah Anda merasakan adanya perubahan setelah mengikuti kegiatan MT?

Jawab: Ya.

6. Jika ada perubahan, perubahan apa yang Anda rasakan?

Jawab: Saya tambah paham tentang alquran terutama dari sudut tafsirnya.

7. Apa manfaat yang Anda rasakan setelah mengikuti kegiatan MT (dalam kehidupan sehari-hari)?

Jawab: Manfaatnya adalah bertambahnya ilmu agama terutama tafsirnya

8. Apa yang Anda ketahui tentang pengelolaan MT?

Jawab: Pengelolaan majelis taklim baik, sehingga saya sebagai jemaah merasakan manfaatnya.

Identitas Jemaah Majelis Taklim (3)

Nama : Maesaroh
Jabatan : Jemaah
Usia : 54 Tahun
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Jagakarsa Jakarta Selatan
Pendidikan terakhir : SMA

1. Apa yang melatar belakangi Anda mengikuti kegiatan majelis taklim?

Jawab: Menambah wawasan agama.

2. Apakah kegiatan pengajian seperti ini perlu dilakukan?

Jawab: Perlu.

3. Apa saja yang disampaikan dalam setiap pertemuan majelis taklim?

Jawab: Baca alquran, cara-cara sholat yang sesuai alquran dan hadis.

4. Sudah berapa lama Anda mengikuti kegiatan MT?

Jawab: Lebih dari 13 tahun.

5. Apakah Anda merasakan adanya perubahan setelah mengikuti kegiatan MT?

Jawab: Ya, saya tadinya kurang lancar membaca alquran sekarang *alhamdulillah* bisa membaca alquran.

6. Jika ada perubahan, perubahan apa yang Anda rasakan?

Jawab: Saya tadinya kurang lancar membaca alquran sekarang *alhamdulillah* bisa membaca alquran.

7. Apa manfaat yang Anda rasakan setelah mengikuti kegiatan MT (dalam kehidupan sehari hari)?

Jawab: Manfaatnya adalah saya bisa lancar membaca Alquran dan bertambahnya ilmu agama.

8. Apa yang Anda ketahui tentang pengelolaan MT?

Jawab: Pengelolaan majelis taklim baik, sehingga saya sebagai jemaah merasakan manfaatnya.

Identitas Jemaah Majelis Taklim (4)

Nama : Nurjannah
Jabatan : Jemaah
Usia : 37 Tahun

Pekerjaan : Pedagang
Alamat : Ciracas
Pendidikan terakhir : SMA

1. Apa yang melatar belakangi Anda mengikuti kegiatan majelis taklim?

Jawab: Menambah wawasan agama.

2. Apakah kegiatan pengajian seperti ini perlu dilakukan?

Jawab: Perlu.

3. Apa saja yang disampaikan dalam setiap pertemuan majelis taklim?

Jawab: Baca alquran, cara-cara salat yang sesuai alquran dan hadis.

4. Sudah berapa lama Anda mengikuti kegiatan MT?

Jawab: Lebih dari 6 tahun.

5. Apakah Anda merasakan adanya perubahan setelah mengikuti kegiatan MT?

Jawab: Ya.

6. Jika ada perubahan, perubahan apa yang Anda rasakan?

Jawab: Saya bisa membaca alquran lebih baik, bisa tampil di depan umum, dan bisa melaksanakan ibadah lebih baik.

7. Apa manfaat yang Anda rasakan setelah mengikuti kegiatan MT (dalam kehidupan sehari-hari)?

Jawab: Manfaatnya kehidupan lebih baik (lebih tenang, lebih agamis).

8. Apa yang Anda ketahui tentang pengelolaan MT?

Jawab: Majelis taklim dikelola dengan baik dan benar, maka hasilnya tambah baik, sehingga saya sebagai jemaah merasakan manfaatnya.

C. Hasil Observasi Pengembangan Model Manajemen Majelis Taklim di DKI Jakarta

**Sarana Lingkungan Sosial sesuai tidak sesuai
Deskripsi**

Fisik:

Tempat Belajar : Secara umum tempat belajar yang digunakan majelis taklim memadai.

Ukuran : Ukuran yang digunakan untuk belajar cukup memadai, namun jika kegiatan lebih besar seperti perayaan HBI, sebagian majelis taklim membuat panggung yang besar untuk menampung jemaah.

Kapasitas	: Kapasitas yang digunakan untuk kegiatan majelis taklim cukup memadai
Ventilasi	: Cukup baik
Pendingin udara	: Cukup baik
Taman	: Cukup baik
Toilet	: Baik, namun perlu ditambah secara umum
Sarana Pembelajaran	: Baik
Meja	: Baik
Kursi	: Baik
White board	: Baik
Alat tulis	: Baik

Rumusan Hasil FGD dengan ibu Dr. Soimah pihak kementerian agama, Kamis 6 Desember 2018 pukul 13.30-16.00 di kantor wilayah kementerian agama Jakarta

No	Substansi	Komentar
1	Manajemen Kurikulum	Draf model sudah baik dan dapat diteruskan untuk menjadi model manajemen MT
2	Manajemen SDP	Model ini strategis untuk menentukan SDP dan MT, supaya terjadi regenerasi dalam kepemimpinan
3	Manajemen Sarana Prasarana	<ul style="list-style-type: none"> - Model ini sangat di tunggu oleh pengurus MI dalam mengelola MT - Model ini harus diimplementasikan di MI sebagai pegangan dalam mengelola MT
4	Manajemen Sumber Pembiayaan	Secara umum model ini baik dan sudah mengakomodasi yang dibutuhkan pengelola MT
5	Manajemen Evaluasi	<ul style="list-style-type: none"> - Diperlukan penyempurnaan kecil untuk dalam proses pelaksanaan - Model manajemen ini sangat penting terutama terkait dengan pengelola MT - Model ini sangat diperlukan untuk menjamin kualitas pendidik non formal

DAFTAR PUSTAKA

BUKU

- Alawiyah, Tuti. 1997. *Strategi Dakwah di Lingkungan Majelis Taklim*. Bandung: Mizan.
- Alston, J, A. et.al. 2007. *School Leadershipn & Administration Important concepts, Case Studies, & Simulation*. United States: Beth Mejia.
- Anwar, Rosehan, dkk. 2002. *Majelis Taklim & Pembinaan Umat*. Jakarta: Pusat Penelitian dan Pengembangan Lektur keagamaan Badan Litbang Agama dan Diklat Keagamaan Departemen Agama.
- Arifin, Muhammad. 2011. *Ilmu Pendidikan Islam Tinjauan Teoritis dan Praktis*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Arifin, M. 1991. *Kapita Seleкта Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Chairunisa, C, & Pudjosumedi. 2013. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Uhamka Press.
- Departemen Pendidikan Nasional. 2002. *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah Konsep Dasar*. Jakarta: Ditjend Pendidikan Dasar dan Menengah, Ditjen SLTP.
- Druker, Peter. F. 2011. *Management Tasks Responibilities Practices*. British: Butterworth-Heinemam.
- Echols, Jhon M dan Shadily Hasan. 2006. *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Handoko. T. Hani. 1995. *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasbullah. 1995. *Sejarah Pendidikan Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Helmawati. 2013. *Pendidikan Nasional dan Optimalisasi Majelis Taklim: Peran Aktif Majelis Taklim Meningkatkan Mutu Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hidayat, Rahmat dan H. Candra Wijaya. 2017. *Ayat-Ayat Alquran tentang Manajemen PendidikanIslam*, Medan: PT Lembaga Peduli Pengembangan Pendidikan Indonesia (LPPPI).
- Joeyc, B, Weil, dan Calhoun M.E. 2000. *Model of Teaching*. London: Allyn And Bacon.

- Daft, Richad. L. 2007. *Manajemen*, terj. Edward Tanujaya & Shirly Tiolina. Jakarta, Salemba Empat.
- Daradjat, Zakiah. 1992. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Fattah, Nanang, 2013. *Landasan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Fauzi, Imron. 2012. *Manajemen Pendidikan Ala Rosulullah*. Yogyakarta: AR-Ruzz Media.
- Fitriah, Hanny dan Rakhmad Zailani Kiki. 2012. *Manajemen dan Silabus Majelis Taklim*. Jakarta: Pusat Pengkajian dan Pengembangan Islam Jakarta.
- Herujito, Yayat, 2001. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Grasindo.
- JP. Pathak. 2015. *Fundamental of Management*. New Delhi: Vikas Publishing House PVT LTD.
- Kusuma, Mochtar. 2016. *Evaluasi Pendidikan Pengantar, Kompetensi dan Implementasi*. Yogyakarta, Parama Ilmu,
- Langeveld, M.J. 1971. terj., *Pedagogik Teoretis*. Jakarta: Bursa Buku FIP- IKIP Jakarta.
- Lorenzana. Carlos. C. 1998. *Management Theory and Praktice*. New York: Rex Printing Inc.
- Makbuloh, Deden. 2011. *Manajemen Mutu Pendidikan Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muhamad Bin Yazid dan Abu Abdilah Al Qozwaini. 2001. *Sunan Ibnu Majah*. Beirut: Daarul Al Fikr.
- Muhsin, MK. 2009. *Manajemen Majelis Taklim: Petunjuk Praktis Pengelolaan dan Pembentukannya*. Jakarta: Pustaka Intermasa.
- Mulyasa, E. *Manajemen Berbasis Sekolah*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mustari, Mohamad. 2015. *Manajemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Nurkolis. 2003. *Manajemen Berbasis Sekolah, Teori, Model, dan Aplikasi*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- PC, Tripathy dan PN. Reddy. 2008. *Principles of Management*. India: McGraw.
- Purwanto, Ngalim. M, 2008. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*. Jakarta: Rosda Karya.
- Pusat Bahasa. 2015. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Puslitbang Kehidupan Keagamaan. 2007. *Peningkatan Peran Serta Masyarakat dalam Pendalaman Ajaran Agama melalui Majelis Taklim*. Jakarta: Puslitbang Kehidupan Keagamaan.
- Qomar, Mujamil. 2007. *Manajemen Pendidikan Islam*. Malang: Erlangga.
- Ramayulis. 2008. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia.

- Robbins, S, P dan A Timothy Judge. 2008. *Organization Behavior (Perilaku Organisasi)*. Terj. Diana Angelika dkk. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahim. Abd. Rahman dan Edi Jusriadi, 2015. *Urgensi Manajemen*. Makasar: Lembaga Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makasar.
- Rosyada, Dede. 2004. *Paradigma Pendidikan Demokratis: Sebuah Model Pelibatan Masyarakat dalam Penyelenggaraan Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media.
- Sagala, Syaiful. 2004. *Manajemen Berbasis Sekolah dan Masyarakat Strategi Memenangkan Persaingan Mutu*. Jakarta: Nimas Multima.
- Sahlan, Asmaun. 2010. *Manajemen Pendidikan Islam*. Jogjakarta: Ar-Ruz Media.
- Sallis, E. 2005. *Total Quality Management in Education*. London: Kogan Page Limited.
- Saondi. Ondi. 2014. *Membangun Manajemen Pendidikan Berbasis Sistem Informasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Soekarno. 1986. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta: Miswar.
- Sugono, Dendy. 2015. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Gramedia.
- Sugiyono. 1999. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- _____. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi Mixed Methods*, Bandung: Alfabeta.
- Swansburg. Russell C. 1996. *Management and Leadership for Nurse Managers*. Toronto: Jones and Bartlett.
- Tim Ensiklopedi. 2000. *Ensiklopedi Islam*. Jakarta: PT Ihtiar Baru Van Hoeve.
- Yamin, Moh. 2009. *Manajemen Mutu Kurikulum Pendidikan*. Yogyakarta: Diva Press.
- Yusuf. Muri. A, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Jakarta: Interpretama Mandiri.

JURNAL

- Ahyat, Nur. *Metode Pembelajaran Pendidikan Agama Islam, Nur Ahyat Edusiana: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam; Volume 4, No. 1, Maret 2017*.
- Ariani, D, Wahyuni. 2017. *Manajemen Kualitas*, Repository, V1,ac.id.
- Arif Nur Cahyo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan dalam Meningkatkan Daya Saing di Sekolah Dasar Islam Terpadu Ar Rahmah Pacitan*, Jurnal Muslim Heritage, Volume 1 Nomor 2 November 2016-
- Azhar, Ulfha dan Dedy Achmad Kurniady. 2016. *Manajemen Pembiayaan Pendidikan, Fasilitas Pembelajaran, dan Mutu Sekolah*, Jurnal

Administrasi Pendidikan dan Teknologi, Program Studi Administrasi Pendidikan, Sekolah Pasca Sarjana, Universitas Pendidikan Indonesia, Vol. XXIII, No 2.

- Bowang Darmawan, *Manajemen Sarana Prasarana dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan*, Jurnal Pelopor Pendidikan, Volume 6, Nomor, 2, Juni 2014.
- Firman, N. 2016. *Peran Majelis taklim dalam Dinamika Sosial Umat Islam*. Jurnal Bimas Islam vol 9 no 111.
- Kisbiyanto. 2014. *Pengefektifan Manajemen Pembiayaan Pendidikan*. Jurnal Elementary Vol.2, No. 1.
- Mappasiara. 2018. *Manajemen Strategik dan Manajemen Operasional Serta Implementasinya Pada Lembaga Pendidikan Manajemen Strategik dan Manajemen Operasional Serta Implementasinya Pada Lembaga Pendidikan*. Jurnal Ida'arah, Vol. 2, Nb1.
- Marzuan. 2017. *Manajemen Ekstrakurikuler dan Kontribusinya terhadap Kecerdasan Siswa di Madrasah Tsanawiyah Negeri MTsN Kota Sawahlunto*. Jurnal al-Fikrah, Vol. V, No. 2.
- Muhyadi. 2017. *Manajemen Pendidikan dan Tenaga Kependidikan di Madrasah Aliyah Negeri Yogyakarta*. Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan Islam, Volume 5, No 2.
- Minangsih, Kulsum. 2014. *Paradigma Baru Pengelolaan Institsui Dakwah: Urgensi Ilmu Managemen Mewujudkan Majelis Taklim Ideal*. Kontekstualita, Vol. 29, No 2.
- Nurkolis, 2012. *Pentingkah Peran Manajemen Bagi Peningkatan Kualitas Sekolah*. JMP, Volume 1 Nomor 3.
- Prastyawan. 2016. *Manajemen Sarana Prasarana Pendidikan*. Al Hikmah Jurnal Studi Keislaman, Vol. 6, No 1.
- Prihartoyo, Y, Rimawan, Siti Irene Astuti Dwiningrum. 2014. *Manajemen Pendidikan Karakter di SMA De Britto Yogyakarta*. Jurnal Akutabilitas Manajemen Pendidikan Volume 2, Nomor 1.
- Purnama, Basuki Jaka. 2016. *Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Upaya Peningkatkan Mutu Sekolah*. Jurnal Manajemen Vol. 12, No.2.
- Rahayu, Entin Fuji. 2015. *Manajemen Pembelajaran dalam Pengembangan Kecerdasan Majemuk Peserta Didik*. Manajemen Pendidikan Volume 24, Nomor 5.
- Raharja, Setya. 2011. *Partisipasi Orang Tua dalam Manajemen Sekolah: Suatu Perspektif Pendidikan Multikultural*. Jurnal Manajemen Pendidikan No. 01.

- Rika Megasari. 2014. *Peningkatan Sarana Prasarana Pendidikan untuk Meningkatkan Kualitas Pembelajaran di SMP 5 Bukit Tinggi*. *Jurnal Bahana Manajemen Pendidikan*, Volume 2 No 1.
- Sugito dan Siti Julaha. 2016. *Pemberdayaan Ekonomi dan Korelasinya terhadap Kualitas Beragama*. *Jurnal Bimas Islam* vol 9 no 3.
- Suwatah. 2017. *Prinsip-prinsip Manajemen Pendidikan Islam EDUSIANA: Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam* Volume 4 No.1.
- Wijaya, David. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Berbasis Kompetensi Guru dalam Rangka Membangun Keunggulan Bersaing Sekolah*. *Jurnal Pendidikan Penabur*-No.12.

WEBSITE

- [Digilib.unila.ac.id/tinjauanpustaka/Pengertiankarakteristik](http://digilib.unila.ac.id/tinjauanpustaka/Pengertiankarakteristik). Diakses, tanggal 2 Juni 2018 Pukul 08.01 wib.
- Suwani, *Manajemen Pembiayaan dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, <https://media.neliti.com/publication>. Di akses tanggal 16 Januari 2018.
- <http://jakarta.bps.go.id/https://admin.kemenag.go.id>. Diakses, tanggal 25 Juli 2017 Pukul 11.40 wib.
- <https://www.google.co.id/amp/s/terskita.wordpress.com/2013/12/01/stand-arsasi-kurikulum-majelis-taklim/amp/>. Diakses 20 Desember 2017.
- <Http://www.apaarti.com/idarah.html>. Diakses, 26 November 2018, Pukul 19.37 wib.
- <https://www.managementstudyguide.com/management-functions.htm>. Diakses 26 November 2018, Pukul 19.40 wib.
- <https://www.managementstudyh.com/functions-of-management.html>
- <http://paperssuprihatin.blogspot.co.id/2015/03/model-model-pengembangan-manajemen.html>. Diakses, tanggal 1 November 2018, pukul, 21.10 wib.
- <https://kbbi.web.id/karakteristik>. Diakses, tanggal 2 Juni 2018 Pukul 08.00 wib

DISERTASI

- Umdatul Hasanah. 2016. *Majelis Taklim Perempuan dan Pergeseran Peran Publik Keagamaan pada Masyarakat Perkotaan Kontemporer*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.
- Sariyatun. 2012. *Model Pembelajaran Ips Berbasis Nilai Budaya Lokal Batik Klasik untuk Memperkuat Jati Diri Bangsa Studi Pada Siswa SMP di Kota*

Surakarta. Bandung: Sekolah Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia.

PERATURAN

Peraturan Pemerintah No 19 Tahun 2005 *Tentang Standar Nasional Pendidikan*

Peraturan Pemerintah No 55 Tahun 2007 *Tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan*

Peraturan Pemerintah No 73 tahun 1991 *tentang Pendidikan Luar Sekolah*

Undang- undang No 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*

Saepudin, *Standarisasi Kurikulum Majelis taklim (Analisis terhadap Peraturan Pemerintah RI. No 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan)*.

GLOSARIUM

A

Afeksi

Rasa kasih sayang; perasaan dan emosi yang lunak.

Akumulasi

Pengumpulan; penimbunan; penghimpunan.

Akuntabilitas

Perihal bertanggung jawab; keadaan dapat dimintai pertanggungjawaban.

Aktualisasi

Perihal mengaktualkan; pengaktualan:

Alternatif

Pilihan di antara dua atau beberapa kemungkinan.

B

Barometer

Tolok ukur; ukuran (baik, buruk, dan sebagainya).

D

Degradasi

Penurunan (tentang pangkat, mutu, moral, dan sebagainya); kemunduran; kemerosotan.

C

Cendekiawan

Orang cerdas pandai; orang intelektual.

D

Delegasi

Orang (orang) yang ditunjuk dan diutus oleh suatu perkumpulan (negara dan sebagainya) dalam suatu perundingan (musyawarah dan sebagainya); perutusan.

Departementalisasi

Pembagian menjadi beberapa departemen.

Defisit

Kekurangan (dalam anggaran belanja)

E

Embrio

Benih (bibit) yang akan menjadi sesuatu; lembaga

Empati

Keadaan mental yang membuat seseorang merasa atau mengidentifikasi dirinya dalam keadaan perasaan atau pikiran yang sama dengan orang atau kelompok lain.

Eksklusif Eksternal	Terpisah dari yang lain; khusus. Menyangkut bagian luar (tubuh, diri, mobil, dan sebagainya).
F	
Formal	Sesuai dengan peraturan yang sah; menurut adat kebiasaan yang berlaku.
Fikih	Ilmu yang mendalami hukum Islam yang diperoleh melalui dalil di alquran dan sunnah.
Fleksibel	Lentur; mudah dibengkokkan.
H	
Heterogen	Terdiri atas berbagai unsur yang berbeda sifat atau berlainan jenis; beraneka ragam.
Hibah	Pemberian (dengan sukarela) dengan mengalihkan hak atas sesuatu kepada orang lain.
I	
Iba	Berbelas kasihan; terharu dan kasihan.
Implikasi	Yang termasuk atau tersimpul; yang disugestikan, tetapi tidak dinyatakan.
Inklusif	Termasuk; terhitung.
Inspeksi	Pemeriksaan dengan saksama; pemeriksaan secara langsung tentang pelaksanaan peraturan, tugas, dan sebagainya.
Inventaris	Daftar yang memuat semua barang milik kantor (sekolah, perusahaan, kapal, dan sebagainya) yang dipakai dalam melaksanakan tugas.
Internal	menyangkut bagian dalam (tubuh, diri, mobil, dan sebagainya).
J	
Jemaah	Kumpulan atau rombongan orang beribadah.
K	
Karier	Perkembangan dan kemajuan dalam kehidupan, pekerjaan, jabatan, dan sebagainya.
Khalifah	Wakil (pengganti) Nabi Muhammad saw. setelah Nabi wafat (dalam urusan negara dan agama) yang melaksanakan syariat (hukum) Islam dalam kehidupan negara; penguasa; pengelola.
Klasikal	Secara bersama-sama di dalam kelas.
Konflik	Percekcokan; perselisihan; pertentangan.

Konseling	Pemberian bimbingan oleh yang ahli kepada seseorang dengan menggunakan metode psikologis dan sebagainya; pengarahan.
Konsultan	Ahli dalam memberi petunjuk, pertimbangan, atau nasihat dalam suatu kegiatan (penelitian, dagang, dan sebagainya); penasihat.
Kontekstual	Berhubungan dengan konteks.
Konvensional	Berdasarkan konvensi (kesepakatan) umum (seperti adat, kebiasaan, kelaziman).
Korporatif	Korporat; bersifat atau berkaitan dengan korporasi; berbadan hukum.
Krusial	Penting atau esensial untuk memecahkan masalah; gawat; genting.
Kualitas	Tulisan
Kuota	Tingkat baik buruknya sesuatu; kadar.
L	
Logis	Sesuai dengan logika; benar menurut penalaran; masuk akal.
M	
Madrasah	Sekolah atau perguruan (biasanya yang berdasarkan agama Islam).
Manajemen	Penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.
Manajer	Orang yang mengatur pekerjaan atau kerja sama di antara berbagai kelompok atau sejumlah orang untuk mencapai sasaran.
Manajerial	Berhubungan dengan manajer: <i>keterampilan -- yang tinggi sangat diperlukan bagi setiap pemimpin.</i>
Mazhab	Haluan atau aliran mengenai hukum fikih yang menjadi ikutan umat Islam (dikenal empat mazhab, yaitu mazhab Hanafi, Maliki, Syafii dan Hambali).
Misi	Perutusan yang dikirimkan oleh suatu negara ke negara lain untuk melakukan tugas khusus dalam bidang diplomatik, politik, perdagangan, kesenian, dan sebagainya.
Multitafsir	banyak pemahaman (penafsiran).
Musala	Tempat salat; langgar; surau.

N	
Nonformal	Tidak resmi.
O	
Otonomi	Pemerintahan sendiri.
Observasi	Peninjauan secara cermat.
Orde Baru	Tata pemerintahan dengan sistem baru di Indonesia, berlangsung sejak tanggal 11 Maret 1966 hingga 20 Mei 1998.
P	
Pabrikasi	Pembuatan barang dengan standar tertentu secara besar-besaran (dalam pabrik).
Parsial	Berhubungan atau merupakan bagian dari keseluruhan.
Pedagogik	Pedagogis: bersifat pedagogi; bersifat mendidik.
Personalia	Yang berhubungan dengan orang atau nama orang (tentang urusan, pengumuman, dan sebagainya).
Personel	Pegawai; anak buah; awak (kapal, pesawat terbang, dan sebagainya).
Periodik	Menurut periode tertentu; muncul atau terjadi dalam selang waktu yang tetap.
Produksi	Proses mengeluarkan hasil; penghasilan.
Profesional	Bersangkutan dengan profesi; memerlukan kepandaian khusus untuk menjalankannya.
R	
Rasional	Menurut pikiran dan pertimbangan yang logis; menurut pikiran yang sehat; cocok dengan akal.
Rekrutmen	Pengerahan, misalnya tenaga kerja.
S	
Santri	Orang yang mendalami agama Islam.
Sinkronisasi	Perihal menyinkronkan; penyerentakan.
Spesialisasi	Pengahlian dalam suatu cabang ilmu, pekerjaan, kesenian, dan sebagainya.
Spesifik	Khusus; bersifat khusus; khas.
Spiritual	Berhubungan dengan atau bersifat kejiwaan (rohani, batin).
Stagnan	dalam keadaan terhenti.

Substansi	Watak yang sebenarnya dari sesuatu; isi; pokok; inti; unsur atau zat.
T	
Tadarus	Pembacaan Alquran secara bersama-sama (dalam bulan puasa).
Tafsir	Keterangan atau penjelasan tentang ayat-ayat Alquran agar maksudnya lebih mudah dipahami.
Tauhid	Keesaan Allah Swt.
Transendental	Menonjolkan hal-hal yang bersifat kerohanian.
U	
Ustaz	Guru agama atau guru besar (laki-laki).
Ustazah	Guru agama atau guru besar (perempuan).
V	
Validitas	Sifat benar menurut bahan bukti yang ada, logika berpikir, atau kekuatan hukum; sifat valid; kesahihan.
Variatif	Bersifat variasi.
Visi	Kemampuan untuk melihat pada inti persoalan; pandangan atau wawasan ke depan: <i>seluruh rakyat mempunyai--yang sama mengenai perjuangan bangsa</i> ; kemampuan untuk merasakan sesuatu yang tidak tampak melalui kehalusan jiwa dan ketajaman penglihatan; apa yang tampak dalam khayalan; penglihatan; pengamatan.
W	
Warga Belajar	Setiap anggota masyarakat yang belajar di jalur pendidikan luar sekolah.

INDEKS

Actuating	7	Judgment	76
Asatidz	84	Kaffah	15
Al-Kuttab	13	Leadership	34
At-Tandziim	41	Lillahi Ta'ala	10
Adabul Insan	83	Line	85
Be able to do	60	Manage	49
Capital Development	45	Management by Objective	47
Circle of Instruction	53	Management Based Mosque	45
Component	40	Management Based School	45
Conseling	43	Management Based Society	45
Controlling	7	Manhaj	58
Control System	40	Material	42
Curere	53	Mc	80
Curir	53	Metode Al-Barqi	59
Customer	49	Methodology	53
Dabbara	29	Mudzakarah	25
Deming's	46	Organizing	7
Point	50	Outline	116
Derivasi	30	Parsial	10
Detail	55	Procedures	38
Drill	121	Planning	7
Entrepreneurship	47	Profit Margin	55
Fanatik	10	Quality Control	52
Fanatisme	10	Quality Planning	52
Feedback	44	Ratib Alhadad	86
Fenomena	10	Real Estate	23
Fleksibel	2	Rolling	80
Financial	42	Signifikan	7
Follow Up	44	Sima'i	23
Full Day School	45	Society Based Education	45
Halaqah	13	Staffing	43
How	63	Stakeholders	32
How to have	63	Study	43
Ing Madya Mangun Karsa	60	Supportif	46
Ing Ngarso Sung Tulada	60	Survive	46
Inner Dicipline	47	Tabi' Al-Tabi'in	12
Inventarisasi	121	Tahsinul Quran	83
Jiping	11	Taqlid	10

Transfer	16
Transfer of Knowledge	100
Tut Wuri Handayani	60
Variatif	9
What	38
When	38
Where	38
Who	38
Why	38
Zero Defect	48
Zero Defect Day	48

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Heni Ani Nuraeni, lahir di Tasikmalaya pada tanggal 6 Mei 1974. Ia dilahirkan dari pasangan ibu Rohanah (almrh) dengan Ujang Rohana. Ia menikah dengan Hadi Purwanto dan dikaruniai seorang anak laki-laki bernama Ghasani farzana Purwanto. Ia menempuh pendidikan di Tk Mitra Batik, SDN Rahayu 1, Mts Persis Benda, MA Persis Benda, semua di daerah asalnya tersebut. Pada tanggal 12 Juni 1999, mendapat gelar Sarjana Agama di

IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta, pada tanggal 6 Desember 2004, mendapatkan gelar Magister Agama di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Pada tanggal 9 April 2019 mendapat gelar Doktor di Universitas Muhammadiyah Jakarta (UMJ)

Pengalaman mengajar diawali sebagai guru Bahasa Arab di SMK Muhammadiyah 1 (1999-2004) Ciputat, Mts Muhammadiyah Ciputat (2000-2006), STAI Bina madani (2000-2004), pernah mengajar di UIN Syarif Hidayatullah (2005-2007), dan saat ini merupakan dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Capaian Akademik Artikel dalam Jurnal:

- Nuraeni, H. A. (2012). *Pendidikan Islam dan Kontribusi Muhammadiyah*. Jurnal Moderatio Diskursus Islam dan Peradaban. Vol 1 No 2 Mei-Agustus 2012.
- Nuraeni, H. A. (2017). *Dampak Sertifikasi Guru terhadap Peningkatan Jasa Pendidikan Tinggi*. Jurnal Moderatio Diskursus Islam dan Peradaban. Vol 5 No 2 Mei-Agustus 2017.
- Nuraeni, H. A. (2017). *Manajemen Pendidikan Madrasah Aliyah Muhammadiyah Serpong Tangerang Selatan*. Jurnal Utilitas, Vol 3 No 1 2017
- Nuraeni, H. A, & Andayani. N. (2018). *Peran Media Sosial sebagai Sarana Dakwah Islam Modern*. Buku Seri dalam Communication In Today's Society Menuju Indonesia Digital : Komunikasi, Digitalisasi dan Masa Depan Industri Kreatif h. 401-414
- Nuraeni, H. A. Armai Arif, Oneng Nurul Bariyah. (2019) *Improving The Management of Islamic Study Group: A case Study Of Jamiyatul Ummahat Majelis Ta'lim In Special Capital Region Of Jakarta*. Asian Journal of Contemporary Education. Issn (e): 2617-1252. DOI: 10.18488/journal.137.2019.31.85.94 . Vol. 3, No. 1, 85-94 © 2019 AESS Publications. All Rights Reserved URL: www.aessweb.com
- Nuraeni, H.A.& Lany Polina (2019) “ *Peningkatan Sumber Daya Manusia Pada Majelis Taklim Jamiyyatul Ummahat Jakarta Selatan*”. Jurnal

Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol 4, No 2 November 2019. P. ISSN 2502-9223; E-ISSN: 2503-4383 Hal. 317- 333
<http://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/index.php/manageria/article/view/2637/1762>

- Nuraeni, H.A, (2019), *Student In Islamic Perspective : An Analysis Of Student Fighting Teacher*, <https://Prosiding.Uhamka.ac.id/index.php/ecec> , hal. 138-148
- Nuraeni, H.A, (2019), *Pelatihan Manajemen Pada Majelis Ta'lim audhatun Nisa*, <https://abdimasmu.uhamka.ac.id/index.php/Prosiding> (Vol 1 No 1 (2019) Desember, hal. 139-148
- Nuraeni, H.A, (2020), *Mendidik Anak Era Digital di Perguruan Muhammadiyah Parakan Tangerang Selatan” jurnal Solma Vol 9, No 1(2020) (E-ISSN: 2614-1531P-ISSN-2252-584x)*
Doi: <https://doi.org/1029405/solma-v:1publish:2020-04-30>. Hal. 26-32
- Nuraeni, H.A, (2020), *Peningkatan Kemampuan Membaca Alqur'an Melalui Metode Hattaiyah di Fkip Uhamka”*
<https://Prosiding.Uhamka.ac.id/index.php/riset/article/view/159>. hal. 870-885

- a. Prosiding Seminar Nasional LPPM UHAMKA Desember 2019
“*Pelatihan Manajemen Pada Majelis Ta'lim Raudhatun Nisa*”
Heni Ani Nuraeni
Hal. 139-148
<https://abdimasmu.uhamka.ac.id/index.php/Prosiding> (Vol 1 No 1 (2019) Desember
- b. Prosiding Seminar Nasional Lemlitbang UHAMKA 2020
“*Peningkatan Kemampuan Membaca Alqur'an Melalui Metode Hattaiyah di Fkip Uhamka*”
Heni Ani Nuraeni
Hal. 870-885
<https://Prosiding.Uhamka.ac.id/index.php/riset/article/view/159>

1. JOURNAL

- a. Jurnal Utilitas (Program Studi Pendidikan Ekonomi) Vol 2. No 1 April 2016. Publish 2018-08-20. Issn: 2442-224x. Hal. 72-76
“*Manajemen Pendidikan Madrasah Aliyah Muhammadiyah Serpong Tangerang Selatan*”
Heni Ani Nuraeni
[file:///G:/jurnal%20utilitas/Vol.%202%20No.%201%20\(2016\)%20%20jurnal%20Utilitas%20%20%20jurnal%20Utilitas.htm](file:///G:/jurnal%20utilitas/Vol.%202%20No.%201%20(2016)%20%20jurnal%20Utilitas%20%20%20jurnal%20Utilitas.htm)
- b. Asian Journal of Contemporary Education
Issn (e): 2617-1252. DOI: 10.18488/journal.137.2019.31.85.94 . Vol. 3, No. 1, 85-94 © 2019 AESS Publications. All Rights Reserved URL: www.aessweb.com

“Improving The Management of Islamic Study Group: A case Study Of Jamiyatul Ummahat Majelis Ta’lim In Special Capital Region Of Jakarta “

Heni Ani Nuraeni, Armai Arif, Oneng Nurul Bariyah

c. Jurnal Solma

Vol 9, No 1(2020) (E-ISSN: 2614-1531P-ISSN-2252-584x)

Doi: <https://doi.org/1029405/solma-v:1publish>: 2020-04-30. Hal. 26-32

“ Mendidik Anak Era Digital di Perguruan Muhammadiyah Parakan Tangerang Selatan”

Heni Ani Nuraeni, Lelly Qadariah.

2. Media online

a. Koranmu

<https://www.koranmu.com/2019/11/uhamka-selenggarakan-pelatihan.html>

“Uhamka Selenggarakan Pelatihan Manajemen Pengelolaan Majelis Ta’lim”

Heni Ani Nuraeni

b. Koranmu

<https://www.koranmu.com/2020/05/pelatihan-mubaligh-pada-majelis-ta'lim.html?m=1>

“Pelatihan Mubaligh Pada Majelis Ta’lim Raudhatun Nisa”

Heni Ani Nuraeni, Indah Rahmayanti

c. Islam Detik

<https://islam-detik.com/dosen-uhamka-tanggulangi-pandemi-covid-19>

“ Dosen Uhamka Tanggulangi Pandemi Covid 19”

Heni Ani Nuraeni



Heni Ani Nuraeni, lahir di Tasikmalaya pada tanggal 6 Mei 1974. Ia dilahirkan dari pasangan ibu Rohanah (almarhumah) dengan Ujang Rohana. Ia menikah dengan Hadi Purwanto dan dikaruniai seorang anak laki-laki bernama Ghasani farzana Purwanto. Ia menempuh pendidikan di Tk Mitra Batik, SDN Rahayu 1, Mts Persis Benda, MA Persis Benda, semua di daerah asalnya tersebut. Pada tanggal 12 Juni 1999, mendapat gelar Sarjana Agama di IAIN Syarif Hidayatullah Jakarta, pada tanggal 6 Desember 2004, mendapatkan gelar Magister Agama di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta. Pada tanggal 9 April 2019 mendapat gelar Doktor di Universitas Muhammadiyah Jakarta (UMJ)

Pengalaman mengajar diawali sebagai guru Bahasa Arab di SMK Muhammadiyah 1 (1999-2004) Ciputat, Mts Muhammadiyah Ciputat (2000-2006), STAI Bina madani (2000-2004), pernah mengajar di UIN syarif Hidayatullah (2005-2007), dan saat ini merupakan dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA.

Gaung Persada - Jakarta

Komplek Megamall Blok B-22,25 & C-15 Ciputat
Telp. (021) 747 07 560, Hp. 0878 86 200 900
Email: gppressjkt@yahoo.com

ISBN:978-602-5707-48-3

