

BAB II
KAJIAN PUSTAKA
MANAJEMEN *LEARNING ORGANIZATION* DALAM MENINGKATKAN
AMALIAH KEAGAMAAN PESERTA DIDIK

A. LANDASAN TEOLOGIS

1. Manajemen

Pada dasarnya manajemen sudah ada sejak manusia ada, manajemen sebenarnya sudah ada sejak manusia ada. Pada dasarnya seseorang tidak dapat lepas dari prinsip-prinsip manajemen baik secara langsung maupun tidak langsung dalam kehidupan sehari-hari, baik disadari atau tidak. Menurut pendekatan Islam, segala sesuatu harus dilakukan dengan benar, benar, teratur dan urut. Prosesnya harus diikuti dengan benar. Tidak ada yang boleh dilakukan dengan seenaknya, mulai dari hal terkecil seperti mengurus urusan rumah tangga hingga hal besar seperti mengurus urusan negara. Semua itu memerlukan pengorganisasian yang baik, tepat dan tepat sasaran dalam kerangka administrasi, agar tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai. efisien dan efektif sampai akhir. Pada dasarnya ajaran Islam yang terkandung dalam Al-Quran dan Sunnah mengajarkan tentang kehidupan yang tertata dan tertata secara utuh, yang merupakan contoh nyata tata kelola yang baik.

Pada dasarnya manajemen sudah ada sejak manusia ada, manajemen sebenarnya sudah ada sejak umur manusia. Pada dasarnya manusia dalam kehidupan sehari-hari tidak lepas dari prinsip-prinsip pengelolaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, disadari maupun tidak. Dalam pandangan Islam, segala sesuatu harus dilakukan dengan rapi, benar, teratur dan teratur. Prosesnya harus diikuti dengan benar. Sesuatu tidak boleh dilakukan sembarangan, mulai dari urusan terkecil seperti mengurus urusan rumah tangga hingga urusan yang paling besar seperti mengurus urusan suatu negara. Semua itu memerlukan pengaturan yang baik, tepat dan terarah dalam kerangka suatu pengelolaan agar tujuan yang ingin dicapai dapat tercapai dan tercapai. diselesaikan secara efisien dan efektif. Pada dasarnya ajaran Islam yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Sunnah mengajarkan tentang kehidupan yang serba

terarah dan tertata, yang merupakan contoh nyata pengelolaan yang mengarah pada ketertiban.

Manajemen sebenarnya sudah ada sejak lama. Buktinya para arsitek Mesir kuno mampu mewujudkan karyanya dalam bentuk Piramida Besar. Pembangunan piramida yang melibatkan ratusan ribu pekerja tidak akan mungkin terwujud tanpa pengelolaan yang baik. Selain piramida Mesir, Tiongkok memiliki benteng besar yang kokoh sepanjang ribuan kilometer. Hal ini juga menunjukkan bagaimana orang Tionghoa pernah melakukan kegiatan administratif, dan bangunan tersebut masih dapat dilihat hingga saat ini. Mekah juga memiliki bangunan yang disebut Ka'bah, yang dikunjungi umat Islam dari seluruh dunia secara rutin sepanjang tahun untuk menunaikan ibadah haji dan umrah. Ka'bah pertama kali dibangun ratusan atau ribuan tahun sebelum Masehi, pada masa Nabi Ibrahim (saat itu). Meski telah dilakukan renovasi, namun bangunan Ka'bah tetap utuh hingga saat ini. Kuatnya bangunan ini dan bangunan lainnya menunjukkan bahwa pada zaman dahulu administrasi publik dikenal dan dipraktekkan oleh masyarakat, meskipun tidak dalam arti seperti sekarang ini. Terdapat pula bangunan-bangunan besar di Indonesia yang membuktikan bahwa budaya terus dilakukan pada abad ke-11 hingga ke-13. Yakni Candi Borobudur, bangunan kolosal yang terbuat dari batu dan berbagai ornamen indah yang menjadi salah satu keajaiban dunia. Tentu saja, ribuan orang terlibat selama pembangunan. Hal ini memerlukan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pemantauan, yang menjadi dasar pengelolaan. Secara umum manajemen dalam Al-Qur'an memiliki unsur-unsur yang sama dengan konsep manajemen pada umumnya, yakni: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi. Pentingnya manajemen dalam sebuah organisasi, banyak dijelaskan dalam Al-Qur'an, diantaranya firman Allah SWT dalam surah Ash Shaff (61:4):

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُيُوتٌ مَرصُوصَةٌ

Artinya :”Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dalam dijalannya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”.

Ayat ini mengandung prinsip manajemen dimana pada sebuah manajemen, selain fungsi manajerial, ada beberapa prinsip manajemen yang harus diperhatikan, yaitu: prinsip kemanusiaan, prinsip demokrasi, prinsip kesatuan arah, prinsip kesatuan komando, prinsip efisiensi, prinsip efektivitas, prinsip produktivitas kerja, prinsip disiplin, prinsip wewenang dan tanggung jawab.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori manajemen GR Terry, dalam Abdur Rahman (2017: 9), mengatakan bahwa manajemen adalah : “suatu proses yang berbeda terdiri dari *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling* yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditentukan dengan menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Keempat fungsi tersebut peneliti pergunakan untuk menganalisa *Learning Organization* dalam meningkatkan amaliah keagamaan peserta didik di dua Madrasah Ibtidaiyah di daerah eks transmigrasi yaitu di Kecamatan Pangkalan Banteng Kabupaten Kotawaringin Barat Kalimantan Tengah.

a) *Planning* (Perencanaan)

Setiap akan melakukan suatu hal atau ingin menggapai sesuatu, maka perlu melakukan suatu perencanaan dalam setiap langkah-langkahnya, baik perencanaan jarak dekat maupun perencanaan jangka panjang. Perencanaan (*planning*) merupakan proses dasar dalam melakukan segala hal, seperti memilih sasaran yang akan dicapai dan menyusun langkah bagaimana cara mencapainya. Sebagaimana dalam penelitian ini, perencanaan yang dimaksudkan adalah perencanaan tentang *Learning Organization* di Lembaga Pendidikan dalam meningkatkan amaliah keagamaan peserta didik. Oleh karena itu, sebuah Lembaga Pendidikan harus menetapkan tujuan dan sasaran yang hendak dicapai sebelum melakukan proses-proses perencanaan. Perencanaan merupakan sebuah proses pertama saat akan melakukan pekerjaan, baik dalam bentuk pemikiran maupun kerangka kerja agar tujuan yang akan dicapai dapat berhasil

dengan optimal. Mengenai pentingnya suatu perencanaan, ada beberapa konsep yang tertuang dalam Al Qur'an dan Al Hadits. Di antara ayat Al Quran Surah Al-Hasyr ayat 18 yang terkait dengan fungsi perencanaan adalah:

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

“Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap orang memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat). Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan”.

Melalui tiga tahap konsep perencanaan sebagai fungsi manajemen yang terdapat dalam surat al-Hasyr ayat 18 di atas, adalah sebagai berikut:

1) Tahap Perencanaan Tujuan. Perumusan tujuan dalam perspektif al-Qur'an dan Hadits harus berorientasi penguatan dimensi ibadah. 2) Tahap Menentukan Program. Tujuan yang baik harus disertai dengan cara-cara yang baik; 3) Tahap Evaluasi. Dalam perspektif Islam evaluasi harus dilaksanakan secara berkala, kontinyu dan tidak hanya dilakukan secara formal maupun rencana tertulis, tapi lebih pada intropeksi personal terhadap tujuan-tujuan pengelolaan.

Suatu perencanaan atau persiapan atau dapat dikatakan sebagai niat adalah sangat mutlak adanya. Tanpa adanya niat atau perencanaan atau persiapan, maka aktifitas seseorang tidak akan berhasil dan sia-sia belaka. Begitu juga di dalam perencanaan pendidikan harus direncanakan dengan baik dan matang agar hasil yang dicapai dapat memenuhi tujuan pendidikan. Dalam sebuah hadits, Rasulullah bersabda:

إِغْتَنِمْ خَمْسًا قَبْلَ خَمْسٍ حَيَاتِكَ قَبْلَ مَوْتِكَ، وَصِحَّتِكَ قَبْلَ سَقَامِكَ، وَفِرَاغَكَ قَبْلَ شُغْلِكَ، وَشَبَابَكَ قَبْلَ هَرَامِكَ، وَغِنَاكَ قَبْلَ فَقْرِكَ

Artinya: “Gunakanlah 5 perkara sebelum datang 5 perkara lainnya, gunakanlah masa mudamu sebelum masa tuamu., gunakanlah masa sehatmu sebelum masa sakitmu, gunakanlah masa kayamu sebelum miskinmu, gunakanlah masa lapangmu sebelum datang masa sibukmu,

dan gunakanlah masa hidupmu sebelum datang matimu.” (HR. Baihaqi dari Ibn Abbas).

Manusia harus menyusun rencana dan menentukan tujuan dalam hidupnya serta menentukan cara-cara untuk meraih tujuan tersebut. Disamping itu manusia juga harus antisipasi kemungkinan-kemungkinan negatif yang mungkin akan terjadi. Begitu pula perencanaan dalam dunia pendidikan adalah proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dalam dunia pendidikan dan langkah-langkah yang akan digunakan untuk melaksanakannya. *Learning Organization* dalam penelitian ini menjadi sebuah organisasi pembelajar yang mendorong anggota untuk terus belajar meningkatkan kompetensi diri, meningkatkan kerjasama tim, dan menentukan cita-cita atau visi.

b) *Organizing* (Pengorganisasian)

Salah satu aspek terpenting dari sebuah manajemen adalah adanya pengorganisasian. Dalam dunia pendidikan, pengorganisasian merupakan salah satu fungsi dari manajemen yang akan menentukan tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan secara maksimal. Salah satu fungsi pengorganisasian dalam pendidikan adalah mencakup tentang membagi elemen-elemen kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah ditentukan lalu membagi tugas kepada seorang pemimpin untuk mengadakan pengelompokan dan menetapkan tanggung jawab diantara unit-unit dalam organisasi tersebut, misalnya membagi tugas guru sesuai dengan bidangnya, membentuk pengurus kelas, mengelompokkan siswa dan lain-lain. Pengorganisasian akan menentukan hasil yang akan dicapai, pengorganisasian yang baik akan menghasilkan organisasi yang baik pula, mulai dari strukturnya, sumber daya manusianya, maupun aspek yang lainnya. Bahkan, dalam Al-Qur'an Allah SWT telah mengingatkan umat manusia agar segala pekerjaan yang akan dilakukan, sebaiknya dimusyawarahkan, dikoordinasikan dengan baik, menjaga kedisiplinan, dan saling bekerja sama satu dengan lainnya agar bisa terbangun sistem kerja yang kokoh dan tidak tergoyahkan oleh berbagai macam rintangan dan hambatan yang akan dihadapi, laksana

bangunan yang tersusun dengan kokoh dan rapi. Dalam surah Ash-Shaf ayat 4, Allah Swt. memberikan gambaran sebagai berikut:

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَرْصُورٌ

Artinya: "Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang (berjuang) di jalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh." (Q.S Ash-Shaff: 4)

Ajaran Islam senantiasa mendorong para pemeluknya untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisir dengan rapi, sebab bisa jadi suatu kebenaran yang tidak terorganisir dengan rapi akan dengan mudah bisa dihancurkan oleh kebatilan yang tersusun rapi. Sebagaimana di sampaikan Ali Bin Talib: "Kebenaran yang tidak terorganisasi dapat dikalahkan oleh kebatilan yang terorganisasi".

Dalam sebuah organisasi tentu ada susunan kepengurusan, ada pemimpin dan bawahan. Pengorganisasian dalam pendidikan adalah proses penentuan struktur, pembagian wewenang dan tanggung jawab, kegiatan, interaksi, koordinasi, desain struktur yang jelas. Sebuah organisasi dalam manajemen pendidikan akan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan jika konsisten dengan prinsip-prinsip yang mendesain perjalanan organisasi yaitu musyawarah, kebebasan, dan keadilan. Jika kesemua prinsip ini dapat dijalankan secara konsisten dalam proses pengelolaan lembaga pendidikan maka akan sangat membantu bagi para pimpinan/manajer pendidikan. Mengenai pengorganisasian dalam fungsi manajemen, Al-Qur'an telah menyebutkan, diantaranya dalam Surah Ali Imran: ayat 103 :

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

“Berpegang teguhlah kamu semuanya pada tali (agama) Allah, janganlah bercerai berai, dan ingatlah nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu bermusuhan, lalu Allah mempersatukan hatimu sehingga dengan karunia-Nya kamu menjadi bersaudara. (Ingatlah pula ketika itu) kamu berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari sana. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu agar kamu mendapat petunjuk”.

Ayat tersebut menjelaskan tentang fungsi pengorganisasian bahwa untuk menyatukan pendapat antar anggota organisasi seharusnya disesuaikan dengan Al-Quran dan Hadist, dalam ayat tersebut mengarahkan manusia untuk selalu menjaga persatuan dan tidak bercerai-berai untuk mencapai tujuan bersama. Sejalan dengan tafsir tersebut, George R. Terry mendefenisikan pengorganisasian sebagai tindakan yang mengusahakan hubungan yang efektif antar anggota, hingga mereka dapat bekerja sama secara efektif dan efisien.

Ayat tersebut menganjurkan bahwa dalam setiap lembaga pendidikan harus melaksanakan fungsi pengorganisasian dengan cara membagi tugas anggota masing-masing dan menentukan apa yang harus dikerjakan dalam proses manajemen lembaga pendidikan, membagi pekerjaan dalam divisi-divisi kecil dan menempatkan orang-orang yang ahli di bidangnya. Sebagai contoh dalam lembaga pendidikan, adanya kepala sekolah, wakil kepala sekolah bagian kurikulum, wakil kepala sekolah bagian sarana prasarana, wakil kepala sekolah bagian kesiswaan, wakil kepala sekolah bagian hubungan masyarakat dan pembagian tugas guru umum maupun agama adalah merupakan pengelompokan kerja atau pengorganisasian. Jadi semua divisi tersebut memiliki tugas pokok dan fungsinya masing-masing, jika semua berjalan dengan baik, maka tujuan dari lembaga pendidikan akan tercapai dengan efektif dan efisien, namun jika bercerai berai maka proses manajemen dalam lembaga pendidikan tersebut tidak akan dapat berjalan dengan semestinya dan tujuan pendidikanpun tidak dapat tercapai dengan baik.

c) *Actuating* (Pelaksanaan)

Agar semua anggota organisasi dalam lembaga pendidikan mulai dari tingkat teratas yakni kepala sekolah sampai terbawah yakni tenaga pendidik dan kependidikan berusaha mencapai sasaran organisasi atau visi misi sekolah, dalam hal ini adalah mewujudkan generasi islami yang religius, dan memiliki kesadaran tinggi dalam menjalankan amaliah keagamaan, sesuai dengan rencana yang ditetapkan semula, dengan cara yang baik dan benar, maka pelaksanaan kerja dalam sebuah perencanaan kegiatan merupakan aspek terpenting dalam fungsi manajemen karena merupakan pengupayaan berbagai jenis tindakan itu sendiri, Al-Qur'an dalam hal ini sebenarnya telah memberikan pedoman dasar terhadap proses pengarahan, pembimbingan, ataupun memberikan peringatan dalam *actuating* ini. Allah berfirman dalam surat al-kahfi ayat 2 sebagai berikut :

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

Artinya: (Dia juga menjadikannya kitab) yang lurus agar Dia memberi peringatan akan siksa yang sangat pedih dari sisi-Nya dan memberi kabar gembira kepada orang-orang mukmin yang mengerjakan kebajikan bahwa mereka akan mendapat balasan yang baik.

Kegiatan *actuating* sebagaimana dijelaskan di atas, juga merupakan motivasi, untuk memberikan kesadaran terhadap dasar dari pekerjaan yang mereka lakukan, yakni mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan yakni meningkatkan kesadaran menjalankan amaliah keagamaan peserta didik, disertai dengan memberi semangat baru, pengarahan, sehingga mereka menyadari dan timbul kemauan untuk bekerja dengan tekun dan baik. Dalam hal ini *actuating* difokuskan pada pelaksanaan *Learning Organization* , apa saja yang harus dilakukan dalam rangka meningkatkan amaliah keagamaan peserta didik. *Actuating* merupakan usaha untuk menciptakan iklim kerja sama di antara staf pelaksana program yaitu kepala madrasah, guru dan siswa, sehingga tujuan organisasi untuk meningkatkan kesadaran siswa dalam meningkatkan amaliah keagamaan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Fungsi ini tidak terlepas dari fungsi manajemen lainnya. Fungsi penggerak dan pelaksanaan dalam Al-Qur'an dan Hadits di atas diistilahkan

dengan memberi bimbingan, motivasi, memberikan arah, mempengaruhi, memberikan komando atau perintah, serta mengingatkan

d) *Controlling* (Pengawasan)

Controlling atau pengawasan merupakan salah satu aspek mendasar dalam gerak sebuah organisasi, baik organisasi lembaga pendidikan maupun yang lainnya. Selain sebagai bagian terpadu dari proses atau tahapan kinerja organisasi yang dimulai dari *planning*, *organizing*, *actuating* sampai *controlling*, dalam beberapa studi manajemen juga menunjukkan bahwa upaya pengawasan yang tereduksi dalam sebuah sistem kerja organisasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Controlling atau pengawasan, sering juga disebut pengendalian. Pengendalian adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian dan evaluasi, mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan oleh anggota organisasi (guur) dapat terarah dengan tujuan yang telah ditetapkan, yakni bagaimana menciptakan generasi yang taat dan tinggi kesadarannya dalam menjalankan amaliah keagamaan. Pengawasan salah satu fungsi dalam manajemen untuk menjamin agar pelaksanaan kegiatan pembelajaran berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Pengawasan/pengendalian merupakan proses untuk memastikan bahwa kegiatan sebenarnya sesuai dengan yang direncanakan. Mengenai fungsi pengawasan, Allah SWT berfirman di dalam Al Quran Surah As-Syura ayat 6 sebagai berikut:

وَالَّذِينَ اتَّخَذُوا مِنْ دُونِهِ أَوْلِيَاءَ اللَّهُ حَفِظَ عَلَيْهِمْ وَمَا أَنْتَ عَلَيْهِمْ بِوَكِيلٍ

“Dan orang-orang yang mengambil pelindung-pelindung selain Allah, Allah mengawasi (perbuatan) mereka; adapun engkau (Muhammad) bukanlah orang yang disertai mengawasi mereka”

Adanya pengawasan agar menjamin terlaksananya sebuah kegiatan dengan konsisten, sehingga tujuan dari sebuah kegiatan dapat tercapai dengan baik. Pengawasan dalam Islam dilakukan untuk meluruskan yang bengkok, mengoreksi

yang salah dan membenarkan yang benar. Karakteristik Pengawasan dalam Islam antara lain: pengawasan bersifat material dan spiritual, monitoring bukan hanya dari seorang kepala sekolah atau seorang manajer, tetapi juga dimonitor oleh Allah Swt.

2. Learning Organization (LO)

Keberadaan manusia sebagai makhluk hidup disebut keberadaan multidimensi. Pasalnya, banyak sekali julukan yang diberikan kepada orang-orang yaitu makhluk sosial (*homo socius*), makhluk pendidikan (*homo raden*), makhluk yang suka menggunakan simbol-simbol (*homo simbolik*), dan makhluk organisasi *homini socius* (sebagai individu manusia). Aspek kemanusiaannya adalah kita adalah makhluk yang terorganisir. Manusia disebut makhluk terorganisir karena sejak dilahirkan ia tidak dapat bertahan hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Struktur tubuh manusia sebenarnya adalah suatu sistem yang terdiri dari subsistem-subsistem bagian-bagian tubuh yang masing-masing mempunyai fungsinya sendiri-sendiri, dan suatu tubuh yang tersusun sempurna membentuk kepribadian manusia ideal yang membentuk suatu sistem. Oleh karena itu, sejak lahir, melalui organisasi genetik (keluarga), organisasi lingkungan hidup, organisasi sosial, organisasi kemasyarakatan, organisasi sekolah (pendidikan), organisasi pemerintah, dan organisasi dunia, masyarakat senantiasa terlibat dalam organisasi hingga meninggal dunia.

Organisasi didirikan terutama untuk kepentingan orang banyak. Masyarakat tidak boleh menjadi budak organisasi; sebaliknya, masyarakat harus mengorganisir, mengelola, dan mengembangkan organisasi. Jika dicermati, konsep dasar ini menjelaskan bagaimana organisasi bekerja untuk mencapai hasil yang optimal. Keberadaan organisasi sangatlah penting bagi seseorang, karena merupakan alat untuk mencapai tujuan dalam hidup. Orang-orang bekerja melalui organisasi untuk mencapai tujuan kepuasan dan validasi mereka. Untuk mencapai produktivitas dan kepuasan dalam pendidikan memerlukan alat atau teknik manajemen organisasi yang

memungkinkan organisasi berfungsi secara efisien dan efektif serta mencapai tujuan manajemen yang diharapkan.

Organisasi pembelajar adalah organisasi yang terus-menerus belajar untuk meningkatkan kemampuannya dalam melakukan perubahan. Begitu pentingnya belajar bagi manusia, dalam sebuah hadits disebutkan :

تَعْلَمُوا وَعَلِّمُوا وَتَوَاضَعُوا لِمُعَلِّمِكُمْ وَلِيَلْزَمُوا لِمُعَلِّمِكُمْ (رَوَاهُ الطَّبْرَانِيُّ)

Artinya: "Belajarlah kamu semua, dan mengajarlah kamu semua, dan hormatilah guru-gurumu, serta berlaku baiklah terhadap orang yang mengajarkanmu." (HR Thabrani).

Al-Qur'an penuh dengan ayat-ayat yang mendorong kita untuk mengeksplorasi segala sesuatu yang ada di dunia, seiring kehidupan manusia yang terus berubah dan berkembang. Orang punya banyak cara untuk menyederhanakan hidup mereka. Salah satu karunia terbesar yang Dia berikan adalah Roh. Pikiran memungkinkan seseorang untuk berpikir dan mengembangkan pengetahuan. Wahyu pertama yang Tuhan berikan adalah tentang pembelajaran. Wahyu Allah yang pertama adalah tentang belajar. Sebagaimana termaktub dalam surah Al-alaaq ayat 1 - 5 :

اقْرَأْ بِاسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝ ١ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝ ٢ اقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۝ ٣ الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝ ٤ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۝

Artinya : “1) Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan, 2) Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah. 3) Bacalah, dan Tuhanmulah Yang Mahamulia, 4) Yang mengajar (manusia) dengan pena. 5) Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya.”

Ayat tersebut secara tegas dan implisit menjelaskan bahwa pendidikan adalah suatu proses sistematis yang menghasilkan manusia yang kompeten secara kognitif, afektif, dan psikomotorik.. Hal ini juga mengandung pelajaran tentang *learnig organization*, dimana setiap individu dalam organisasi harus selalu belajar dan belajar untuk mengikuti perubahan jaman.

a) *Personal Mastery* (Penguasaan Diri)

Penguasaan pribadi adalah prinsip yang memerlukan pendalaman visi pribadi, fokus pada kekuatan diri, mengembangkan kesabaran, dan memandang kenyataan secara objektif. Dalam sebuah hadits dijelaskan bahwa orang mampu mengendalikan diri adalah tergolong orang yang kuat:

قال رسول الله صلى الله عليه وسلم : لَيْسَ الشَّدِيدُ بِالصُّرْعَةِ ، إِنَّمَا الشَّدِيدُ الَّذِي يَمْلِكُ نَفْسَهُ
عِنْدَ الْغَضَبِ

Artinya: “Rasulullah SAW bersabda: Bukanlah orang kuat itu yang (biasa menang) saat bertarung atau bergulat, tetapi orang kuat itu adalah yang (mampu) mengendalikan nafsunya ketika marah,” (HR Bukhari, Muslim, Ahmad).

Dalam Islam, prioritas selalu diberikan kepada mereka yang mampu mengendalikan diri, tidak peduli seberapa marah atau kesalnya mereka. Imam al-Ghazali dalam kitabnya Ihya Ulum al-Din mengatakan dari surat al-Fat ayat 26 bahwa Allah mengutuk kesombongan orang-orang kafir sebagai kesombongan bodoh yang timbul dari perasaan marah yang salah . Sebaliknya, Tuhan memuji umat Islam atas ketenangan yang Dia tunjukkan kepada umat-Nya.

إِذْ جَعَلَ الَّذِينَ كَفَرُوا فِي قُلُوبِهِمُ الْحَمِيَّةَ الْحَمِيَّةَ الْجَاهِلِيَّةَ فَأَنْزَلَ اللَّهُ سَكِينَتَهُ عَلَى رَسُولِهِ
وَعَلَى الْمُؤْمِنِينَ

Artinya, “Ketika orang-orang kafir menanamkan dalam hati mereka kesombongan (yaitu) kesombongan Jahiliyah lalu Allah menurunkan ketenangan kepada Rasul-Nya dan kepada orang yang beriman,” (Surat Al-Fatah ayat 26)

b) Mental Models (Model Mental)

Peter Senge (1992: 174), *Mental models are the closely held beliefs and assumptions that make up your worldview. Your worldview affects how you interpret your experiences, and it therefore constantly influences your thoughts and behavior* (model mental adalah keyakinan dan asumsi yang dipegang teguh yang membentuk pandangan dunia Pandangan dunia memengaruhi cara

menafsirkan pengalaman Anda, dan oleh karena itu, pandangan tersebut terus-menerus memengaruhi pikiran dan perilaku).

Dengan kata lain, model mental adalah asumsi atau generalisasi (model) yang ada dalam pikiran kita yang mempengaruhi cara kita memahami, berperilaku, dan bertindak terhadap dunia di sekitar kita. Tindakan dan keputusan pemimpin dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh keyakinannya sendiri. Asumsi biasanya didasarkan pada apa yang dialaminya, dan pengalaman itu membentuk pengetahuan yang memandu tindakannya. Model mental berperan dalam kognisi dan kontrol perilaku. Model mental adalah alat berpikir yang digunakan untuk memahami kehidupan secara komprehensif, mengambil keputusan, dan memecahkan masalah.

Berpikir holistik adalah kemampuan berpikir secara tinggi, luas, dan komprehensif. Manfaat berpikir holistik adalah mendorong masyarakat untuk bertindak dan mengambil keputusan dengan lebih bijaksana. Kemampuan menyerap hal-hal positif dan sebisa mungkin menghindari hal-hal negatif. Pemikiran holistik juga membantu memikirkan segala sesuatunya dengan cermat. Salah satunya adalah pengambilan keputusan. Pola pikir holistik juga memungkinkan akan menyerap sebanyak mungkin hal positif dan menghindari hal negatif.

c) *Shared Vision* (Visi Bersama)

Visi bersama adalah disiplin ketiga dalam kerangka Peter Senge untuk menciptakan organisasi pembelajar. Menurut Peter Senge, visi bersama memberi organisasi energi dan ketekunan untuk mencapai tujuan jangka panjangnya.

Menurut Peter Senge (1992: 205-206), *a shared vision forms when people orient their personal objectives toward an overarching goal. In other words, an organization comes together and says, "This is the future we want," and then each member of that organization does his or her best to realize that vision* (visi bersama terbentuk ketika orang mengarahkan tujuan pribadi mereka ke arah

tujuan yang menyeluruh. Dengan kata lain, sebuah organisasi berkumpul dan berkata, “Inilah masa depan yang kita inginkan,” dan kemudian setiap anggota organisasi tersebut melakukan yang terbaik untuk mewujudkan visi tersebut). Visi bersama memperkuat komitmen dalam kelompok dengan mengembangkan visi bersama tentang masa depan dan prinsip serta praktik yang ditargetkan untuk mencapai tujuan. Inti dari visi bersama adalah fokus pada membangun makna bersama yang mungkin belum pernah ada sebelumnya. Makna bersama berarti pemahaman bersama tentang apa yang penting dan mengapa. Membangun visi bersama adalah cara efektif untuk memperjelas prinsip-prinsip panduan organisasi. Untuk mencapai tujuan pendidikan, organisasi pendidikan memerlukan sinergi kerjasama yang baik antar unsur-unsur terkait dalam organisasi.

Hal ini berlaku antara kepala sekolah dan wakilnya, antara sesama guru, sekolah dan komite, dan bahkan antara guru dan siswa ketika mereka bekerja sama untuk mencapai tujuan pendidikan. Dalam hal membangun visi bersama, ada beberapa ayat Al-Qur'an yang menjelaskan:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنفُسِهِمْ ۖ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۚ وَمَا لَهُمْ
مِّنْ دُونِهِ مِن وَّالٍ

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia” (Q.S. al-Ra'd [13]: 11).

Korelasi ayat tersebut dengan *shared vision* (visi bersama) adalah bahwa betapa pentingnya menyusun visi sebuah lembaga pendidikan. Cita-cita, tujuan, dan visi harus ditetapkan dan diupayakan untuk mengubah masa depan dan kemajuan lembaga Pendidikan.

d) Team Learning (Pembelajar Tim)

Jika ada satu lidi maka akan dengan mudah dipatahkan, tetapi jika lidi tersebut disatukan menjadi sebuah sapu lidi maka akan menjadi sebuah kekuatan yang dapat digunakan untuk membersihkan kotoran. Begitulah secara sederhana kerja sama tim dilakukan. Menurut Senge dalam bukunya *The Fifth Discipline, The Art and Practise of The Learning Organization* (1992: 236), *Team Learning is the process of aligning and developing the capacity of team to create the result its members truly desire*". Learning adalah proses menyelaraskan dan membangun kapasitas tim untuk menciptakan hasil yang diinginkan anggota organisasi.

Pembelajaran tim adalah disiplin keempat dalam kerangka Peter Senge untuk menciptakan organisasi pembelajar. Pembelajaran tim mendorong orang untuk menemukan cara bekerja sama secara efektif meskipun terdapat perbedaan dalam kepribadian dan gaya komunikasi. Tim dengan tingkat keberagaman yang tinggi meningkatkan keberagaman cara pandang yang berpotensi melahirkan proses berpikir kreatif. Kelompok orang yang memiliki pengetahuan dan pengalaman di berbagai bidang dianggap lebih kreatif karena cenderung menghasilkan ide-ide baru. Selain itu, agar tim memiliki keberanian untuk bereksperimen dan belajar, penting untuk percaya pada kemampuan tim akan dalam menangani tugas-tugas yang sulit dan menantang. Dalam Islam, belajar adalah hal penting yang sangat dianjurkan, bahkan dimulai dari turun dari buaian, sampai masuk liang lahad. Dalam sebuah hadits, disebutkan;

وَمَنْ سَلَكَ طَرِيقًا يَلْتَمِسُ فِيهِ عِلْمًا سَهَّلَ اللَّهُ لَهُ بِهِ طَرِيقًا إِلَى الْجَنَّةِ

Artinya: "Siapa yang menempuh jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan mudahkan baginya jalan menuju surga." (HR. Muslim, no. 2699).

Tekun menuntut ilmu adalah salah satu bentuk ibadah. Islam akan meninggikan derajat orang-orang yang berilmu. Begitu pentingnya ilmu dalam Islam hingga diperitahkan melalui Al-Qurán maupun hadits.

e) *System Thinking* (Berpikir system)

Sistem pendidikan adalah suatu sistem yang mencakup subsistem yang kompleks seperti: Misalnya: subsistem masukan, subsistem proses, subsistem keluaran, dan subsistem pendukung. Oleh karena itu, diperlukan pemikiran sistem untuk mencari solusi permasalahan pendidikan. Karena pendidikan merupakan tanggung jawab bersama, maka pendidikan yang bermutu dapat dicapai dengan memadukan seluruh komponen pendidikan. Pemahaman dan partisipasi yang sama dalam pendidikan oleh pimpinan sekolah, guru, orang tua, dan masyarakat sangat penting untuk meningkatkan mutu pendidikan dan dapat dirancang secara efisien dalam bentuk suatu sistem pemikiran.

Berpikir sistem adalah studi tentang melihat segala sesuatu sebagai suatu kesatuan yang utuh. Berpikir sistem adalah cara berpikir dan bahasa untuk menggambarkan dan memahami kekuatan dan interaksi yang membentuk perilaku sistem. Dalam organisasi, kerjasama tim sebenarnya sangat menentukan kemajuan suatu organisasi.. Anjuran untuk saling bekerja sama dan tolong menolong banyak disebutkan dalam Al-Qur'an, diantaranya dalam QS Al-Maidah (5): 2:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

“Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran.”
(Qs Al-Maidah [5]: 2)

Berpikir sistem dalam organisasi memiliki banyak manfaat, antara lain: Pemikiran sistem membantu organisasi memahami bagaimana elemen berhubungan dan berinteraksi. Hal ini memungkinkan akan memahami dampak perubahan pada sistem. Berpikir sistem membantu dengan memberikan cara berpikir yang sistematis dengan memecah masalah menjadi sub-subsistem sehingga dapat dipahami dan diselesaikan. Pemikiran sistem membantu akan melihat gambaran besarnya dan memutuskan strategi yang lebih baik. Hal ini berkelanjutan dan

pemikiran sistem membantu mengurangi kemungkinan efek samping dan konsekuensi yang tidak diinginkan.

B. LANDASAN FILSAFAT PROGRESIVISME *LEARNING ORGANIZATION* (LO) DALAM MENINGKATKAN AMALIAH KEAGAMAAN PESERTA DIDIK

Landasan filosofis penelitian ini didasarkan pada filsafat progresivisme. Mengingat pentingnya peran pendidikan, maka hendaknya dirancang dan dilaksanakan semaksimal mungkin. Artinya perlu dikembangkan pendidikan ke arah yang lebih maju dengan memperhatikan berbagai kemungkinan peserta didik dan sumber daya manusia yang tersedia. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas pendidikan, kita perlu fokus pada guru dan siswa. Peran guru hanya sebatas sebagai pembimbing dan fasilitator untuk mengembangkan potensi peserta didik. Ada aliran filsafat pendidikan tentang topik ini yang mendukung perubahan dalam praktik pendidikan. Arus ini merupakan gerakan menentang praktik pendidikan tradisional seperti esensialisme dan perpetuasionisme. Sekolah kemajuan mendukung penerapan pendidikan yang berpusat pada siswa dan pengembangan beragam keterampilan untuk mempersiapkan siswa menghadapi kehidupan sosial di lingkungannya. Dalam pengertian ini Jalaluddin dan Abdullah Aidi (2012: 83) menjelaskan bahwa filsafat kemajuan bertumpu pada kekuatan kodrati manusia, kekuatan yang diwariskan manusia sejak lahir (kekuatan kodrati manusia).

Mereka menjelaskan bahwa manusia dilahirkan dengan bakat, keterampilan, dan kemampuan dasar, terutama kecerdasan, yang memungkinkannya mengatasi segala permasalahan kehidupan, termasuk tantangan, hambatan, ancaman, dan gangguan yang muncul dalam lingkungan hidupnya. Dari penafsiran tersebut dapat dipahami bahwa kecenderungan progresif dalam penelitian ini merupakan kecenderungan filsafat pendidikan yang menuntut perubahan cepat dalam praktik pendidikan ke arah positif. Dengan kata lain, pendidikan agama di sekolah harus mampu mentransformasikan peserta didik menjadi pribadi yang mempunyai

kesadaran tinggi akan pengamalan keagamaan. Oleh karena itu, progresivisme sangat ingin menyelesaikan permasalahan proses pendidikan. Hal ini sesuai dengan organisasi pembelajar yang memerlukan pembelajaran terus menerus dari anggota organisasi untuk meningkatkan efisiensi, merespon perubahan, meningkatkan daya saing, dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Yang penting dalam pendidikan adalah siswa belajar berpikir. Metode pembelajaran yang baik adalah pemecahan masalah. Pendidikan berpusat pada siswa dan mempertimbangkan perbedaan individu antar siswa. Prinsip disiplin diri, sosialisasi dan demokratisasi diajarkan untuk mempercepat proses perkembangan peserta didik. Dari sudut pandang progresif, pendidikan adalah sarana atau alat yang digunakan untuk mengembangkan keterampilan yang memungkinkan siswa mengatasi tantangan apa pun dalam hidup, dan pada hakekatnya selalu mengalami kemajuan (Muhmidayeli, 2011: 156).

Apalagi proses pendidikan dilaksanakan menurut prinsip-prinsip praktis. Artinya pendidikan dapat memberikan manfaat bagi peserta didik khususnya dalam mengatasi permasalahan yang ada di masyarakat. Dalam dunia pendidikan di Indonesia saat ini, progresivisme memegang peranan penting, terutama dalam pemahaman dan implementasi pendidikan secara nyata. Pendidikan harus memperhatikan perbedaan kemampuan peserta didik dan berupaya agar mereka mampu menghadapi dan menyelesaikan segala permasalahan yang ditemuinya di lingkungan sosialnya.

Oleh karena itu, tujuan pendidikan progresif, serta konsep organisasi pembelajar, harus mampu memberikan keterampilan dan alat yang berguna untuk berinteraksi dengan lingkungan yang berbeda dalam proses perubahan yang berkelanjutan. Keterkaitan landasan filosofis diatas dengan penelitian peneliti adalah tentang pentingnya menentukan tujuan organisasi, pentingnya belajar terus menerus untuk meningkatkan kompetensi diri guna mengikuti perkembangan pendidikan yang

selalu mengalami perubahan, dan pencapaian tujuan pendidikan, melalui analisa manajemen *Learning Organization* (LO).

C. LANDASAN ENAM SISTEM NILAI

Adapun manajemen *Learning Organization* dalam meningkatkan amaliah keagamaan siswa dalam penelitian dini bila dikorelasikan dengan landasan enam sistem nilai adalah sebagai berikut:

1. Landasan Nilai Teologi

Ketika manajemen pendidikan dibangun di atas landasan Al-Qur'an dan Hadits, akan menghasilkan nilai lebih, di antaranya :

- a. Proses *planning* (perencanaan) yang lebih futuristic. Perencanaan ada yang jangka pendek, jangka menengah, dan jangka panjang yang kesemuanya menyangkut tahapan kehidupan di bumi, namun ada juga rencana kekal yang berupa penyesuaian siswa hingga menjadi penghuni surga. Karena akhirat itu kekal, maka kita perlu menekuninya dengan lebih serius dari sekedar mencapai kehidupan nyaman tidak lebih dari 70 tahun di bumi ini.
- b. Proses *organizing dan actuating* (pengorganisasian dan pelaksanaan) yang berghiroh kuat. Bagi seorang muslim, suatu perbuatan yang dikuatkan dan diilhami oleh Al-Qur'an dan Hadits membuatnya semakin bersemangat untuk melaksanakannya karena dirasa mempunyai nilai ibadah dan ridha Allah SWT. Mengenai organisasi ini, Allah SWT telah menyatakan bahwa Dia sangat mencintai organisasi ini. Adapun pelaksanaannya, Allah SWT tidak menyukai orang yang hanya membuat rencana dan tidak melaksanakannya.
- c. Proses *self control* yang kuat. Dalam sudut pandang seorang muslim, pengendalian tidak hanya dilakukan oleh atasan, lembaga atau sistem tetapi juga ditujukan kepada Allah Swt. Di sinilah potensi munculnya efisiensi dalam pengendalian, yaitu ketika atasan, lembaga atau sistem sedang tidak bisa mengendalikannya, seorang muslim tetap percaya bahwa ada yang Maha Mengawasi yang selalu mengendalikan dirinya

Sebagaimana disampaikan diatas bahwa penelitian ini adalah tentang bagaimana peningkatan amaliah keagamaan siswa atau bentuk ibadah seorang hamba kepada Tuhannya, yang berorientasi pada akhir tujuan manusia hidup di dunia ini, bagaimana manusia menjalankan kodratnya sebagai seorang hamba, untuk apa diciptakan ke dunia fana ini, sebagaimana dalam Al- Qur'an surah Adz-Dzaariyaat: 56, bahwa tujuan manusia diciptakan di dunia ini adalah untuk menyembah pada Allah.

Learning Organization, memotivasi anggotanya untuk selalu belajar dan berpikir visioner mewujudkan tujuan, tidak hanya tujuan urusan dunia tetapi termasuk cita-cita akhir dari kehidupan ini, yakni kehidupan untuk akhirat. Dalam surah Ghofir: ayat 39 disebutkan

يَا قَوْمِ إِنَّمَا هُذِهِ الْحَيَاةُ الدُّنْيَا مَتَاعٌ وَإِنَّ الْآخِرَةَ هِيَ دَارُ الْقَرَارِ

“Hai kaumku, sesungguhnya kehidupan ini hanyalah kesenangan (sementara) dan sesungguhnya akhirat itulah negeri yang kekal.” [Ghâfir/40:39]

2. Landasan Nilai Logik

Logika mengajarkan bagaimana seseorang bisa berpikir secara tepat dan benar. Manusia diberikan Allah bentuk tubuh yang sempurna, diberikan akal untuk berpikir, diberikan kesehatan, rizki, dan kenikmatan, maka sudah seharusnya bersyukur dengan menjalankan perintah-perintah-Nya, meningkatkan amaliah keagamaannya dan menjauhi segala larangan-Nya. Disamping itu manusia juga harus menggunakan akal di pikirannya untuk terus belajar, dan meningkatkan kemampuannya, mewujudkan visi bersama, terus mengembangkan tim pembelajar, dan meningkatkan berpikir sistematis untuk mencapai tujuan, sebagaimana konsep *fifth discipline* dalam *Learning Organization* yang diutarakan oleh Peter M. Senge.

Dalam proses kognisi, logika memegang peranan yang sangat penting sebagai “jalan” atau rute yang efektif untuk sampai pada pengetahuan yang sebenarnya. Untuk memperoleh pengetahuan yang hakiki, logika dapat digunakan sebagai sarana berpikir yang sistematis, efektif dan bertanggung jawab.

3. Landasan Nilai fisiologi

Pendidikan merupakan salah satu komponen penting dalam kehidupan manusia yang bertanggung jawab dalam membina peserta didik agar menjadi manusia yang dewasa, berani, mandiri, dan memiliki nalar kritis. Dalam dunia pendidikan sudah semestinya memberikan kesempatan dan keleluasaan kepada peserta didik untuk mengeksplor diri dan kemampuannya, untuk belajar berfikir kritis, untuk menemukan jati dirinya sehingga ia memiliki bekal untuk menjadi manusia yang mandiri, dapat memahami kemampuan yang dimilikinya, sehingga ia akan memiliki kekuatan-kekuatan nalar serta mampu mengatasi problematika dalam hidupnya. Berbagai upaya yang tepat dan sesuai dengan kondisi lapangan maupun peserta didik perlu untuk diperhatikan. Berkaitan dengan hal tersebut, maka salah satu upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan pendidikan yaitu membantu peserta didik dalam meningkatkan kesadaran dalam menjalankan amaliah keagamaannya.

4. Landasan Nilai Etik

Pendidikan bukan hanya sekedar menanamkan pengetahuan dan keterampilan kepada peserta didik, namun juga membentuk kepribadian yang baik. Aspek penting dalam pengembangan kepribadian adalah moralitas. Konstruksi etika dalam pendidikan merupakan upaya untuk menghasilkan individu yang mempunyai nilai moral dan berperilaku baik. Pendidikan memegang peranan sentral dalam pembentukan kesadaran moral dan etika dalam masyarakat. Melalui sistem pendidikan, nilai-nilai moral dapat diajarkan, dipelihara dan diperkuat. Guru, sekolah dan lembaga pendidikan lainnya mempunyai tanggung jawab yang besar dalam membentuk karakter peserta didik, tidak hanya dari segi pengetahuan akademisnya saja, tetapi juga dari segi sikap, nilai dan perilaku.

Membangun moralitas dalam pendidikan merupakan kunci pembentukan karakter yang baik pada generasi muda. Pendidikan berbasis etika membantu

siswa menjadi warga negara yang bertanggung jawab, menciptakan lingkungan sekolah yang positif, dan memberikan panduan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan memahami nilai-nilai moral seperti kejujuran, integritas, dan kasih sayang, siswa akan lebih mungkin berperilaku baik di masyarakat dan memenuhi tanggung jawab sosialnya. Dengan memahami ilmu agama, peserta didik memahami tugasnya sebagai hamba Tuhan dan mengembangkan kesadaran dalam mengamalkan agama.

5. Landasan Nilai Estetika

Pendidikan selalu dihubungkan dengan bidang seni dalam segala kegiatannya, karena pendidikan itu sendiri merupakan karya seni, seperti pendidikan agama dan kegiatan ekstrakurikuler keagamaan tambahan yang dilaksanakan di madrasah. Bahkan tidak berlebihan jika dikatakan bahwa mutu kegiatan pendidikan banyak ditentukan oleh mutu yang ditampilkan. Pendidikan keagamaan yang mengutamakan estetika pada setiap tahapannya menjamin kegiatan berlangsung dalam suasana nyaman dan gembira, memberikan rasa tenteram kepada peserta didik dalam proses pembelajaran agama, dan mendorong pengamalan keagamaan. Segala kegiatan pendidikan yang dilakukan guru enak dipandang, suaranya enak didengar, bahasanya jelas dan mudah dipahami, dan jika semuanya konsisten maka siswa tidak akan bosan mengikuti proses pembelajaran. Segala sesuatunya dibangun berdasarkan nilai-nilai estetika.

Jika guru berinteraksi dengan siswa dengan tetap menerapkan nilai estetika yang tinggi baik dalam penampilan maupun interaksi pembelajaran, pasti siswa akan disukai oleh guru yang berpenampilan lebih rendah hati. Selain itu, jika kegiatan pendidikan mempunyai nilai estetika dalam segala aspeknya, tentu tidak akan menimbulkan suasana yang membosankan dan menegangkan, sehingga akan menimbulkan kegelisahan dan tentunya akan mengganggu proses pembelajaran itu sendiri.

Belajar agama juga bisa menjadi hal yang menyenangkan, hal ini akan mempengaruhi kesadaran yang muncul di benak siswa tentang kewajiban agama

yang harus dipenuhi tanpa menunggu perintah atau melaksanakannya di bawah paksaan. Dengan kata lain estetika dan pendidikan tidak dapat dipisahkan, mengingat kegiatan tersebut tidak hanya memerlukan nilai-nilai estetika saja, namun juga merupakan entitas yang mengkonstruksi nilai-nilai estetika dalam diri peserta didik.

6. Landasan Nilai Teleologi

Teleologi menjelaskan bahwa segala sesuatu dan setiap peristiwa mengarah pada tujuan tertentu. Teleologi adalah studi tentang fenomena yang menunjukkan keteraturan, rancangan, tujuan akhir, maksud, kecenderungan, tujuan, arah, dan bagaimana hal tersebut dicapai dalam proses perkembangan. Dalam pengertian umum, teleologi adalah studi filosofis tentang bukti rencana, fungsi, atau tujuan alam dan sejarah. Sesuai dengan fokus penelitian ini adalah tentang peningkatan amaliah keagamaan, tentu orientasi, sasaran, dan arah tujuan akhirnya adalah kehidupan yang abadi yakni akherat. Kemudian dari sinilah manusia berusaha untuk mengembangkan potensi diri (*personal mastery*) dengan belajar dan terus belajar, bagaimana manusia berusaha untuk menjadi teladan (*mentals model*), bagaimana seharusnya memposisikan diri hidup di tengah-tengah masyarakat/organisasi (*system thinking*), bagaimana membangun visi bersama (*shared vision*) menjadi manusia yang dapat memberikan manfaat kepada yang lain, bagaimana mengaplikasikan *fifth discipline* dalam kehidupan sehari-hari yang berorientasi pada tujuan akhir yakni kehidupan akhirat, sesuai dengan hadis Nabi yang mengatakan bahwa orang yang berakal/cerdas adalah yang memperbanyak mengingat kematian, dan mempersiapkan bekal sebaik-baiknya setelah itu:

الْأَكْيَاسُ أَوْلَىٰكَ اسْتِعْدَادًا لَهُ أَحْسَنُهُمْ وَ ذِكْرًا لِلْمَوْتِ أَكْثَرُهُمْ وَأَكْيَسُهُمْ خُلُقًا أَحْسَنُهُمُ الْمُؤْمِنِينَ أَفْضَلُ

“Orang mukmin yang paling utama adalah orang yang paling baik akhlaknya. Orang yang cerdas adalah orang yang paling banyak mengingat kematian dan paling baik dalam mempersiapkan bekal untuk menghadapi kehidupan setelah kematian. Mereka adalah orang-orang yang berakal”.

D. LANDASAN TEORETIS MANAJEMEN *LEARNING ORGANIZATION* DALAM MENINGKATKAN AMALIAH KEAGAMAAN PESERTA DIDIK

1. Manajemen

Menurut Renville Siagian (1997: 7), manajemen pada dasarnya adalah proses pengkoordinasian berbagai sumber daya yang dimiliki suatu organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien. George R. Terry dalam bukunya *Prinsip Manajemen* (Sukarna, 2011: 3), menyatakan bahwa manajemen adalah pencapaian suatu tujuan tertentu melalui usaha orang lain, atau menjelaskan tentang pencapaian suatu tujuan tertentu.

George R. Terry (1958), dalam bukunya *Principles of Management* (Sukarna, 2011: 10), membagi manajemen menjadi empat fungsi dasar: perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (disingkat POAC). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan dasar teori manajemen George R. Terry yang mendefinisikan manajemen sebagai suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Dari pengertian manajemen menurut beberapa ahli dari berbagai referensi, dapat peneliti katakan bahwa konsep dasar manajemen adalah sebuah proses yang didalamnya terdapat kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan.

a. *Planning* (Perencanaan)

Menurut GR. Terry (Hasibuan, 2006: 92), perencanaan adalah proses membuat asumsi tentang masa depan dengan memilih dan menghubungkan fakta-fakta, menggambarkan dan merumuskan kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan untuk menciptakan dan menggunakan. Perencanaan dalam penelitian ini adalah proses menyusun dan mengorganisasikan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk menganalisis rencana organisasi pembelajar untuk meningkatkan amalan keagamaan siswa. Apa yang direncanakan, mengapa

direncanakan, dimana akan dilaksanakan, kapan akan dilaksanakan, siapa yang akan melaksanakannya, pengelolaan organisasi pembelajaran untuk membangkitkan kesadaran siswa terhadap peningkatan amalan keagamaan dilaksanakan.

(1) Prinsip *planning* (perencanaan)

- (a) Rencana tersebut harus berkontribusi pada pencapaian tujuan peningkatan praktik keagamaan siswa. Rencana tersebut harus meminimalkan terjadinya kesalahan dalam tindakan yang diambil sehingga tidak terjadi korban jiwa yang serius. Hal ini dapat dicapai jika rencana telah dipersiapkan dengan baik sebelum tindakan diambil.
- (b) Kegiatan pertama dalam keseluruhan proses pengelolaan adalah perencanaan. Perencanaan adalah kegiatan kunci untuk mempraktikkan manajemen yang baik. Perencanaan mutlak diperlukan, karena perencanaan disini memberikan arahan, petunjuk, arahan, sehingga selalu menjadi kegiatan pertama yang dilakukan.
- (c) Rencana tersebut harus mencakup seluruh kegiatan. Sebagaimana diketahui bahwa perencanaan merupakan tugas utama manajemen. Artinya perencanaan harus mencakup seluruh kegiatan seperti pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian.
- (d) Rencana tersebut harus mempunyai alternatif yang mempunyai nilai efisiensi dan penghematan, baik dalam bahan, waktu, tenaga kerja, biaya, dan lain-lain, dan hanya mempertimbangkan faktor-faktor yang mendesak. Oleh karena itu, rencananya harus jelas dan panjang.
- (e) Rencana tersebut harus mudah dimodifikasi, diperbaiki, atau disesuaikan dengan keadaan dan kondisi yang berubah dari waktu ke waktu, dan harus mempunyai strategi yang dapat diterima oleh semua pihak untuk memastikan bahwa rencana tersebut dilaksanakan sesuai rencana.

(2) Unsur Perencanaan (5 W + 1 H)

- (a) Apa – Apa yang dilakukan?

Dalam hal ini, kegiatan apa yang dapat meningkatkan amalan keagamaan siswa dan bagaimana kegiatan tersebut dapat dilaksanakan untuk mencapai tujuan, perlu dijelaskan unsur-unsur apa saja yang diperlukan dan dijelaskan secara rinci .

(b) Mengapa – Mengapa tindakan itu dilakukan?

Berikut kami jelaskan mengapa perlu dilakukan kegiatan peningkatan amalan keagamaan siswa dan mengapa perlu ada uraian dan spesifikasinya.

(c) Dimana – Dimana tindakan tersebut akan dilaksanakan?

Rencana tersebut harus menentukan di mana pekerjaan akan diselesaikan. Hal ini diperlukan untuk menyediakan sarana dan perlengkapan untuk melaksanakan pekerjaan.

(d) Kapan – Kapan tindakan akan dilakukan?

Untuk meningkatkan amalan keagamaan siswa, perlu disusun jadwal dan memutuskan kapan akan melaksanakan program kegiatan.

(e) Siapa – Siapa yang melaksanakan program kegiatan untuk meningkatkan amalan keagamaan?

Rencana tersebut harus mencakup informasi tentang guru yang akan melaksanakan pekerjaan. Perlu juga diperjelas kewenangan dan tanggung jawab guru-guru tersebut.

(f) Bagaimana - Bagaimana kegiatan untuk meningkatkan praktik keagamaan siswa dapat dilakukan?

Saat mengembangkan rencana, jelaskan teknik, metode, dan sistem untuk melaksanakan setiap tugas yang perlu dilakukan.

Rencana dalam hal ini adalah pengembangan program studi keagamaan yang ideal, kreatif dan inovatif, serta perencanaan program tambahan keagamaan bagi siswa dan program lain yang sesuai untuk meningkatkan kesadaran siswa terhadap sarana dan kegiatan ibadah. Rencana tersebut dilaksanakan oleh

pimpinan puncak (kepala madrasah) dan guru serta tenaga kependidikan lainnya wajib melaksanakan program yang berkaitan dengan bidang tugasnya. Perencanaan dalam manajemen pada hakikatnya adalah ukuran apakah kinerja suatu organisasi membaik atau memburuk. Menurut GR Terry, peran administrator dalam perencanaan adalah memilih dan menghubungkan fakta-fakta dan memperbaiki pembuatan serta penggunaan perkiraan dan asumsi di masa depan.

b. Organizing (Pengorganisasian)

Fitur manajemen berikutnya adalah Organisasi. Menurut teori George R. Terry dalam Hasibuan (2006: 119), pengorganisasian adalah proses menentukan, mengelompokkan, mengatur, mengatur orang (karyawan), dan mengorganisasikan berbagai kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, kesesuaian faktor fisik persyaratan pekerjaan, dan penunjukan tingkat wewenang yang diberikan kepada setiap orang sehubungan dengan kinerja aktivitas spesifik yang diharapkan.

Pengorganisasian penelitian ini terfokus pada kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk meningkatkan amalan keagamaan siswa, mulai dari penempatan/pembagian tugas kepada guru/pendeta hingga penentuan jenis kegiatan dan waktu penyelesaiannya menurut saya. Pengorganisasian melibatkan penetapan tugas, pengelompokan tugas, pendelegasian wewenang, dan pengalokasian sumber daya di seluruh organisasi. Selama proses pengorganisasian, administrator/direktur madrasah mengoordinasikan guru, sumber daya, kebijakan, dan prosedur untuk mencapai tujuan yang ditetapkan dalam rencana yakni bagaimana meningkatkan kesadaran peserta didik untuk menjalankan amaliah keagamaan.

1) Lima Prinsip Pengorganisasian (*Organizing Principles*)

Agar dapat menjalankan fungsi organisasi secara efektif, pimpinan madrasah perlu mempunyai pedoman tertentu agar dapat mengambil keputusan dan menindaklanjutinya. Untuk menjalankan fungsi organisasi secara efektif dalam manajemen, prinsip-prinsip organisasi berikut dapat digunakan:

(a) Prinsip pembagian kerja.

Prinsip ini sering disebut dengan prinsip pembagian kerja, bahkan ada pula yang menyebutnya dengan spesialisasi kerja. Spesialisasi tugas adalah pembagian suatu tugas atau pekerjaan yang kompleks menjadi beberapa subkegiatan. Setiap guru yang bertugas dilatih untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam bidang keahliannya, seperti: Guru PAI dan Guru Tahfiz. Mereka hanya mengajarkan bidang ini untuk mengembangkan kualifikasi dan keterampilan yang relevan dengan tugas yang ada. Keuntungan dari spesialisasi dan pembagian kerja ini adalah setiap guru melaksanakan tugas yang sama setiap hari, meningkatkan produktivitas dan menyelesaikan tugas secara efisien, menjaga kecepatan dan kualitas kerja. Namun di sisi lain, hal tersebut juga membuat organisasi menjadi sangat bergantung pada guru sehingga menyebabkan guru menjadi bosan dengan tugas yang rutin dan berulang-ulang. Seiring waktu, kebosanan guru dapat menyebabkan tingginya tingkat ketidakhadiran dan pergantian guru. Oleh karena itu, banyak perusahaan/organisasi yang merotasi pekerjaan untuk mengurangi ketergantungan pada orang tertentu dan menghindari kebosanan akibat rutinitas yang sama dan berulang.

(b) Prinsip Wewenang (otoritas).

Wewenang adalah hak untuk melakukan sesuatu, mengambil keputusan, memerintahkan orang lain untuk melakukan sesuatu (atau tidak melakukan sesuatu), dan hak untuk menggunakan sumber daya atas nama seseorang dalam pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan prinsip ini, seluruh fungsi, tugas, wewenang, dan hubungan antara manajer dan bawahan harus didefinisikan dan ditetapkan dengan jelas. Dengan memperjelas hubungan antara wewenang dan tanggung jawab, organisasi dapat melakukan koordinasi yang lebih baik dan efektif.

(c) Prinsip Rantai Komando

Rantai komando merupakan konsep penting dalam membangun struktur organisasi yang kuat. Rantai komando dapat diartikan sebagai rantai kewenangan yang tidak terputus mulai dari manajemen puncak hingga guru di tingkat terbawah, menyatakan siapa yang bertanggung jawab dan kepada siapa melapor. Pada dasarnya rantai komando dapat digambarkan sebagai alur pelaporan. Misalnya, manajer produksi harus melapor kepada manajer produksi, yang pada gilirannya harus melapor kepada manajer produksi, yang pada gilirannya harus melapor kepada manajer, dan manajer produksi harus melapor kepada manajer operasi. Rantai tanggung jawab dan wewenang yang mulus ini didasarkan pada dua prinsip penting: kesatuan komando dan rantai skalar. Berdasarkan asas kesatuan komando, hendaknya guru menerima perintah dan bertanggung jawab hanya kepada satu atasan. Ketika terlalu banyak atasan yang memberi perintah, guru yang bersangkutan akan kesulitan membedakan prioritas. Hal ini juga dapat membingungkan dan menyebabkan akan kehilangan fokus pada tugas yang ada. Sebaliknya, rantai skalar adalah garis otoritas vertikal dari atas ke bawah. Semua guru perlu menyadari tempat mereka dalam hierarki organisasi. Garis wewenang ini menunjukkan apa saja wewenang dan tanggung jawabnya.

(d) Prinsip Pendelegasian Wewenang (*Delegation*).

Pendelegasian wewenang merupakan salah satu hal terpenting dalam sebuah organisasi. Tanpa delegasi, manajer harus melakukan semua pekerjaan sendiri. Keberhasilan seorang manajer pada dasarnya bergantung pada kemampuannya mendelegasikan wewenang dan pekerjaan kepada bawahannya. Pendelegasian wewenang adalah penyerahan wewenang dari atasan kepada bawahan untuk melakukan sesuatu atau mengambil keputusan.

(e) Prinsip rentang kendali.

Rentang kendali, juga dikenal sebagai rentang kendali, adalah jumlah guru atau bawahan yang dapat dikelola secara efektif oleh seorang supervisor pada

saat yang bersamaan. Supervisor yang dimaksud dapat berupa supervisor atau manajer. Area kendali ini sangat penting untuk memahami desain dan dinamika kelompok dalam organisasi yang bersangkutan. Bahkan dalam organisasi yang sama, tingkat pengendalian dalam satu unit bisnis (departemen) mungkin berbeda dengan unit bisnis lainnya. Karena setiap organisasi dirancang dan diformat secara berbeda, tidak ada jumlah atau kuantitas tertentu mengenai cakupan pengendalian ini. Selain itu, pengalaman dan kepribadian manajer, serta keterampilan dan perilaku bawahan, juga mempengaruhi tingkat pengendalian ini. Rentang kendali yang sempit memudahkan manajer untuk mengawasi bawahannya dan berkomunikasi dengan mereka. Di sisi lain, rentang kendali yang lebih besar memungkinkan akan memberikan lebih banyak peluang kepada bawahan akan dan melatih mereka untuk lebih mandiri.

2) Unsur – unsur Pengorganisasian

Sederhananya, sebuah organisasi terdiri dari tiga elemen. yakni tentang manusia, tentang kolaborasi, dan tentang memiliki tujuan bersama. Ketiga unsur organisasi tersebut tidak berdiri sendiri melainkan saling terkait atau terhubung satu sama lain sehingga membentuk satu kesatuan yang utuh. Unsur-unsur organisasi secara rinci adalah:

- (a) Manusia (Rakyat). Dalam kehidupan organisasi atau institusi, mereka sering disebut dengan pegawai atau staf. Pegawai atau personel terdiri dari seluruh anggota atau warga negara organisasi, tergantung fungsi dan tingkatannya, unsur pengurus (administrator), yaitu unsur pimpinan tertinggi organisasi, pimpinan unit kerja sesuai fungsinya masing-masing, manajer, dan pegawai. Semua ini bersama-sama membentuk kekuatan manusia dalam sebuah organisasi.
- (b) Kerjasama adalah tindakan mendukung tindakan yang dilakukan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan bersama. Oleh karena itu, seluruh anggota atau seluruh warga negara dibagi menjadi manajer, manajer, dan

pekerja sesuai dengan tingkatannya, dan bersama-sama mereka merupakan kekuatan manusia dalam organisasi.

- (c) Tujuan adalah arah atau sasaran yang ingin dicapai. Tujuan menggambarkan apa yang akan dicapai atau diharapkan. Tujuan adalah titik akhir dari apa yang perlu akan lakukan. Tujuan juga menggambarkan apa yang harus dicapai melalui prosedur, program, pola (jaringan), kebijakan, strategi, anggaran, dan peraturan yang ditetapkan.
- (d) Peralatan adalah unsur keempat, pabrik atau peralatan, dan meliputi seluruh peralatan yang berupa bahan, mesin, uang, dan barang modal lainnya (tanah, gedung/kantor).
- (e) Faktor lingkungan hidup, seperti kondisi lingkungan hidup, sosial, budaya, ekonomi, dan teknologi. Faktor lingkungan antara lain: (1) Kondisi dan keadaan yang secara langsung maupun tidak langsung mempengaruhi kelangsungan hidup organisasi karena senantiasa berubah. (2) Lokasi atau lokasi erat kaitannya dengan permasalahan komunikasi dan transportasi yang perlu diselesaikan oleh suatu organisasi. (3) Area kerja yang diperuntukkan bagi kegiatan organisasi.

c. *Actuating (Penggerakan/Pelaksanaan)*

Menurut Prinsip Manajemen GR. Terry (Sukarna, 2011: 82): , “Aktivasi adalah ketika semua anggota suatu kelompok secara sukarela mengikuti manajemen untuk mencapai tujuan dan melakukan pemogokan untuk mencapai “kegiatan perencanaan dan pengorganisasian” (aktivasi berarti untuk menggerakkan kemauan dan usaha semua kelompok untuk mencapai suatu tujuan dengan itikad baik, sesuai dengan upaya perencanaan dan pengorganisasian pemimpin). Artinya menyadarkan dan mendorong anggota. Mobilisasi adalah pelaksanaan pengaruh untuk memotivasi anggota kelompok untuk mencapai tujuan.

Pengelola/pimpinan madrasah harus mampu melibatkan guru dalam mencapai tujuan organisasi yaitu meningkatkan amalan keagamaan siswa.

Setelah pembagian tugas Ushtaz menurut bidang dan tanggung jawabnya masing-masing, maka pengaktifan atau mobilisasi menjadi penting. Instruksi diberikan sedemikian rupa sehingga peningkatan praktik keagamaan dapat dilaksanakan dengan baik dan risiko gagalnya rencana dapat diminimalkan. Fungsi mobilisasi dalam hal ini dimaksudkan agar pimpinan/pengurus madrasah dapat membangkitkan kemauan dan menginformasikan kepada ustaz/ustaz tentang pekerjaannya agar dapat melaksanakan tugasnya dengan sadar sesuai dengan rencana suatu usaha atau tindakan yang telah ditetapkan.

- 1) Tujuan *actuating* (Pelaksanaan). Tujuan pelaksanaan adalah: (a) menciptakan kolaborasi yang lebih efektif, (b) mengembangkan keterampilan dan kemampuan pegawai, dan (c) menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan kenikmatan kerja. Menyediakan lingkungan kerja yang dapat meningkatkan motivasi dan prestasi kerja pegawai (e) Memungkinkan organisasi berkembang lebih dinamis.
- 2) Fungsi *actuating* (pelaksanaan) dalam manajemen Ciri-ciri utama (aktivasi) adalah : (a) mempengaruhi orang agar mau menjadi pengikut, (b) mengatasi penolakan masyarakat, (c) membuat satu orang atau lebih melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, (d) menjadi pemimpin, tugas, dan loyalitas terhadap organisasi tempat mereka bekerja; e) menyampaikan, memelihara, dan menumbuhkan rasa tanggung jawab individu atau bangsa terhadap Tuhan, bangsa, dan masyarakat;
- 3) Prinsip *actuating* (Pelaksanaan). Prinsip-prinsip *actuating* meliputi: (a) memperlakukan karyawan dengan sebaik-baiknya; (b) mendorong pertumbuhan dan perkembangan manusia; (c) menanamkan dalam diri orang keinginan untuk berprestasi; mengapresiasi hasil yang baik dan sempurna serta keadilan tanpa pilih kasih; dan (f) pemberian kesempatan yang tepat dan dukungan yang memadai. (g) Mendorong mereka untuk mengembangkan potensinya.

d. Controlling (Pengawasan)

Menurut George R. Terry (Sukarna, 2011: -110), pengendalian, yaitu; “Pengendalian dapat didefinisikan sebagai proses menentukan apa yang harus dicapai; itu adalah standar dari apa yang akan dicapai. evaluasi kinerja adalah untuk memastikan bahwa kinerja sesuai rencana, diterapkan tindakan perbaikan untuk memenuhi standar, yang dilakukan adalah evaluasi pelaksanaan dan bila perlu perbaikan agar pelaksanaan dilaksanakan sesuai rencana, yaitu sesuai standar (ukuran). Kegiatan pengawasan dapat dikatakan sebagai bentuk kontrol kepala madrasah dalam menjalankan tugasnya di Lembaga pendidikan. Tanpa pengawasan, tentu berbagai kendala dan masalah yang terjadi dalam proses pembelajaran keagamaan dan upaya peningkatan kesadaran siswa terhadap amaliah keagamaan, tidak dapat ditangani dengan baik. Bahkan dapat menyebabkan masalah yang lebih besar.

Pengawasan atau pengendalian mengacu pada pengukuran dan modifikasi kinerja untuk memastikan bahwa tujuan madrasah dan rencana peningkatan praktik keagamaan siswa yang bertujuan untuk mencapainya terwujud. Hal ini dilakukan untuk meminimalkan penyimpangan dari standar dan memastikan bahwa tujuan organisasi yang ditetapkan tercapai dengan cara yang diinginkan.

- 1) Fungsi Pengawasan. Pengawasan ini mempunyai berbagai fungsi pokok, diantaranya adalah sebagai berikut:
 - (a) Untuk mencegah terjadinya berbagai penyimpangan dan kesalahan. Artinya pengawasan dapat mencegah berbagai penyimpangan, kesalahan, dan kemungkinan penyalahgunaan.
 - (b) Memperbaiki berbagai penyimpangan dan kesalahan yang mungkin terjadi. Artinya apabila terjadi penyimpangan atau kesalahan, maka pengawas harus memulai tindakan perbaikan agar tidak terjadi penyimpangan atau kesalahan yang berkepanjangan, yang pada akhirnya dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi.

- 2) Tujuan Pengawasan. Pada dasarnya tujuan pengawasan dalam hal ini adalah untuk memperbaiki pelaksanaan kegiatan yang tidak sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan, guna mencapai tujuan yang diinginkan – terwujudnya amalan keagamaan siswa. Namun secara khusus tujuan pengawasan dalam kegiatan ini adalah: (a) Melaksanakan tugas Ustadz sesuai dengan peraturan, tata cara, dan perintah yang telah ditetapkan. (b) hasil yang dicapai konsisten dengan tujuan yang telah ditetapkan; (c) Fasilitas yang ada dapat digunakan secara efektif dan efisien. (d) Kelemahan dan kesulitan dalam melaksanakan kegiatan diidentifikasi dan dicari solusinya.

Berdasarkan maksud dan tujuan pengawasan ini, kami bertujuan untuk mencapai tujuan dalam hal keselamatan dalam hal kualitas dan kuantitas pekerjaan, untuk meminimalkan pemborosan bahan, energi, biaya dan pikiran, dan untuk memastikan bahwa kemajuan dipastikan setiap saat. Juga dapat menentukan apakah ada masalah, apakah diperlukan perbaikan, apakah diperlukan rencana, pedoman, arahan, atau penyesuaian terhadap sistem yang diterapkan.

3) Prinsip Pengawasan

Prinsip pengawasan kerja untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi sebenarnya adalah melakukan perbaikan untuk mencapai tujuan tersebut. Tantangan dalam memberikan pengawasan dalam suatu organisasi adalah mengubah pola pikir otokratis dan korektif menjadi pola pikir konstruktif dan kreatif. Suatu sikap yang menciptakan situasi dan hubungan di mana karyawan merasa aman, diterima, dan diberdayakan untuk berkembang. Pengawasan merupakan kegiatan yang memungkinkan intervensi aktif untuk memastikan arah yang diambil dan mengevaluasi hasil dan penyimpangan dari rencana sebelumnya. Oleh karena itu, pengawasan harus bersifat inklusif dan terbuka terhadap berbagai hasil kinerja. Adapun prinsip yang perlu dipertimbangkan dalam memberikan pengawasan antara lain adalah:

- (a) Prinsip ilmiah yaitu kegiatan pengawasan dilakukan atas dasar data obyektif yang diperoleh dari pelaksanaan proses kegiatan yang sebenarnya, dengan menggunakan alat perekam data yang akurat.
- (b) Prinsip Pengawasan dilakukan atas dasar asas demokrasi, yaitu hubungan antarmanusia yang bersahabat dan bersahabat. Pemeliharaan harga diri dan martabat didasarkan pada prinsip kesetaraan,
- (c) Prinsip Kerjasama, bukan atasan dan bawahan. Prinsip ini bertujuan untuk mengembangkan upaya bersama melalui dukungan, dorongan dan inspirasi sehingga kita merasa seperti tumbuh bersama, bukan dengan cara yang menakutkan.
- (d) Proses Pengawasan

Proses pelaksanaan pemantauan dapat dilakukan dalam beberapa tahap. Fase-fase ini merupakan serangkaian proses yang dilakukan sebagai bagian dari pemantauan. Pengawasan oleh manajemen merupakan hal yang penting dalam suatu perusahaan. Itu karena kami menjamin setiap pekerjaan akan selesai sesuai keinginan kami. Menurut M. Manulang, proses pengawasan dapat dibagi menjadi tiga kategori: menetapkan alat pengukuran (standar), melakukan evaluasi (evaluation), dan melaksanakan tindakan perbaikan (korektif tindakan). Secara rinci proses pemantauannya dapat digambarkan sebagai berikut:

- (a) Menetapkan standar. Menetapkan standar yang tepat dalam proses pengawasan sangatlah sulit, namun perlu ditetapkan standar yang berkaitan dengan waktu dan perilaku karyawan. Kriteria yang harus ditetapkan dalam melakukan pemantauan antara lain standar waktu seperti berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan suatu produk atau menyediakan suatu jasa, standar produktivitas seperti jumlah produk atau jasa yang dihasilkan dalam jangka waktu tertentu, dan standar biaya pada. Biaya semua barang dan jasa, standar kualitas, yaitu tingkat keterampilan yang diinginkan, dan standar perilaku, yaitu jenis perilaku yang diinginkan oleh karyawan dalam organisasi. Untuk informasi lebih lanjut mengenai penetapan standar ini, Amirullah Haris

Budiono mengutip empat sumber informasi, antara lain pengamatan pribadi, laporan statistik, laporan lisan, dan laporan tertulis.

- (b) Evaluasi Kinerja. Evaluasi kinerja ini dilakukan dengan cara memeriksa penyimpangan berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Hasil evaluasi ini dibandingkan dengan standar yang ada. Oleh karena itu, penilaian ini harus dilakukan dengan menggunakan pengukuran yang akurat, dengan peralatan yang dipersiapkan secara lengkap dan efektif. Pengukuran ini sebaiknya dilakukan terlebih dahulu karena tindakan perbaikan dapat diambil berdasarkan hasil evaluasi sebelum dilakukan kegiatan pengukuran.
- (c) Tindakan Korektif. Tindakan korektif ini dilakukan apabila suatu proses atau produk pekerjaan menyimpang dari standar yang ditentukan, namun jika proses atau produk kerja tersebut memenuhi standar maka harus dilakukan perbaikan. Tindakan perbaikan terhadap penyimpangan harus diprioritaskan selama pemrosesan. Saat melakukan perbaikan, beberapa kemungkinan harus dipertimbangkan. Artinya, tersedianya alokasi waktu yang tepat, rasionalisasi penambahan personel dan/atau peralatan, memastikan pengelola mempunyai waktu yang cukup untuk melakukan perbaikan manajemen, dan upaya tambahan pada seluruh komponen yang ada. Jika inisiatif ini tidak dilaksanakan, perubahan dapat terjadi di semua bidang dan diperlukan perencanaan ulang.

2. Learning Organization (Organisasi Pembelajar)

Menurut Marquardt dari Kaswan (2018: 12), organisasi pembelajaran adalah organisasi yang secara aktif belajar secara kolektif dan termotivasi untuk terus melakukan perbaikan guna memperoleh, mengatur, dan memanfaatkan pengetahuan menuju keberhasilan kolektif Organisasi pembelajar juga memperkuat sumber daya manusia di dalam dan di sekitar organisasi dan memanfaatkan teknologi untuk meningkatkan pembelajaran dan produktivitas.

Marquardt menambahkan bahwa organisasi pembelajar merupakan suatu sistem yang terdiri dari lima subsistem yaitu: (1) belajar (*learning*); (2) pengetahuan (knowledge); (3) Teknologi. (4) Rakyat (rakyat). (5) Organisasi.

Definisi lain dari organisasi pembelajaran diberikan oleh Pedler et al (1997) menyatakan bahwa organisasi pembelajar adalah organisasi yang “memfasilitasi proses pembelajaran seluruh anggota organisasi dan melakukan transformasi diri secara terus menerus.” Di sisi lain, menurut Peter Senge (1990: 3), yang dimaksud dengan organisasi pembelajar (LO), artinya “organisasi pembelajar sebagai sekelompok orang yang terus-menerus meningkatkan keterampilannya untuk menciptakan apa yang ingin mereka ciptakan. Melakukan lima bidang yang diyakininya penting bagi organisasi pembelajar, serta beberapa topik dan pertanyaan tentang teori dan praktik organisasi pembelajar.

Menurut Kasuwan (2018: 12), Organisasi pembelajar adalah organisasi di mana setiap anggotanya terus-menerus meningkatkan/memperluas kemampuannya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Hal ini berarti pemikiran baru dan ekspansif didorong, aspirasi bersama dapat diakses dengan bebas, dan para anggota terus belajar bersama.

Dari beberapa definisi dan pendapat tentang organisasi pembelajar (LOs), LO dapat dilihat sebagai organisasi yang dapat membangun dan mengembangkan keterampilan individu, pola pikir, cita-cita bersama, dan pembelajaran berkelanjutan untuk mentransformasikan organisasi. Kita dapat mengatakan bahwa hal-hal berikut ini mungkin terjadi: Alternatifnya, kita dapat mengatakan bahwa organisasi pembelajar (LO) adalah organisasi yang menciptakan suasana kolaboratif dan memberikan kesempatan sebesar-besarnya kepada individu untuk belajar secara individu maupun kelompok. Hasilnya, pembelajaran tersebut diterapkan pada proses dan aktivitas organisasi. Oleh karena itu, kegiatan pembelajaran ini tidak berhenti pada sistem dan mekanisme pembelajaran saja. Namun, bagaimana menerapkannya agar bermanfaat bagi organisasi Anda.

Organisasi pembelajar adalah tempat orang-orang terus meningkatkan kemampuan mereka untuk mencapai hasil yang benar-benar diinginkan. Idealnya, organisasi pembelajaran memungkinkan individu untuk mengembangkan ide-ide baru, mengekspresikan keinginan mereka secara bebas, dan belajar bersama sambil terus belajar. *Fifth discipline* dalam *learning organization* adalah:

a. *Personal Mastery* (Penguasaan Diri)

Menurut buku Peter M. Senge *The 5th Disciplines* (1990: 141), membangun organisasi pembelajar memerlukan lima prinsip dasar, salah satunya adalah penguasaan pribadi. Sebagai seorang pemimpin, penguasaan pribadi merupakan bagian penting dalam berkontribusi membangun organisasi pembelajar. Kemahiran pribadi tidak hanya berlaku pada aspek profesional kepemimpinan, tetapi juga mempengaruhi kehidupan pribadi kita. Pemimpin dengan kecakapan pribadi yang kuat tidak hanya membawa kemajuan bagi organisasi dan lembaga pendidikan, tetapi juga kesuksesan dalam kehidupan pribadinya.

Kunci keberhasilan suatu lembaga pendidikan terletak pada sumber daya manusianya sebagai penggagas dan pelaku perubahan berkelanjutan serta perancang proses dan budaya yang meningkatkan kapasitas organisasi dalam melakukan perubahan. Keberagaman sumber daya manusia dalam organisasi sangat tinggi, sehingga keterampilan orang-orang sebagai “agen perubahan” pun beragam. Menurut Peter Senge (1996), keberhasilan suatu organisasi, termasuk sekolah, terutama ditentukan oleh kemampuannya mengembangkan diri menjadi organisasi pembelajar. Pembelajaran adalah inti dari organisasi pembelajar. Karena kinerja individu pada dasarnya mempengaruhi kinerja tim dan kelompok, dan pada akhirnya kinerja organisasi, organisasi biasanya perlu mengupayakan kinerja individu terbaik untuk mencapai keunggulan.

Salah satu perilaku yang diharapkan dari setiap orang adalah penguasaan pribadi. Senge (1990: 126) artinya penguasaan pribadi (PM).

“orang-orang dengan penguasaan pribadi tingkat tinggi terus-menerus mengembangkan kemampuannya untuk mencapai hasil kehidupan yang benar-benar mereka inginkan”. Dari mengejar pembelajaran terus-menerus hingga disiplin pertumbuhan dan pembelajaran pribadi. Dia menjelaskan bahwa bakat PM tingkat tinggi penting untuk pembelajaran organisasi.

Penguasaan Diri (Personal Mastery) Penguasaan Pribadi adalah sebuah prinsip bagi mereka yang terus memperdalam visi pribadinya, fokus pada kekuatannya, mengembangkan ketekunannya, dan memandang kenyataan secara objektif.

b. *Mental Models* (Model Mental)

Peter M. Senge (1992): Model mental adalah asumsi yang mengakar kuat yang memengaruhi cara kita memahami dunia dan cara kita bertindak untuk memahami dan bertindak berdasarkan generalisasi, atau gambaran atau gambaran). Model mental adalah cara berpikir, konsep, dan representasi yang membantu kita memahami dunia kerja. Menurut Wikipedia bahasa Indonesia, model mental adalah suatu konsep, kerangka, atau pandangan dunia yang tertanam dalam pikiran individu untuk membantu menafsirkan dunia dan memahami hubungan di antara mereka.

Model mental adalah gambaran mental yang dimiliki manusia tentang dunia dan hubungannya. Model mental membantu orang mengatur dan memahami informasi yang mereka terima dari dunia luar. Model mental berfungsi sebagai kerangka kerja yang dapat diintegrasikan dengan pengetahuan yang ada untuk meningkatkan pemahaman, memfasilitasi pemahaman, dan membuat konsep-konsep baru dapat dipahami. Saat belajar, model mental membantu siswa memperoleh pemahaman lebih dalam tentang konsep yang dipelajarinya.

c. *Shared vision* (Visi Bersama)

Peter Senge (1992) *shared vision forms when people orient their personal objectives toward an overarching goal. In other words, an*

organization comes together and says, "This is the future we want," and then each member of that organization does his or her best to realize that vision (visi bersama terbentuk ketika orang mengarahkan tujuan pribadi mereka ke arah tujuan yang menyeluruh. Dengan kata lain, sebuah organisasi berkumpul dan berkata, "Inilah masa depan yang kita inginkan," dan kemudian setiap anggota organisasi tersebut melakukan yang terbaik untuk mewujudkan visi tersebut). Hal ini tidak berarti setiap orang mempunyai visi yang persis sama, atau mereka mengorbankan aspirasi pribadinya demi visi bersama. Sebaliknya, motivasi pribadi setiap orang memengaruhi cara mereka memandang misi bersama: Setiap orang akan melakukan pendekatan terhadap misi bersama dengan cara yang sedikit berbeda berdasarkan pengalaman, tugas, dan pandangan dunia mereka sendiri. Faktanya, ketika membuat misi bersama, Senge menyarankan untuk mencari tahu apa yang paling penting bagi setiap karyawan dan mencoba mewujudkan tujuan tersebut.

Visi bersama diciptakan untuk menggambarkan tujuan organisasi dan mendorong perubahan yang diperlukan dalam organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan di masa depan. Visi bersama menciptakan rasa persatuan dalam suatu organisasi dan membawa konsistensi dalam berbagai aktivitasnya. Orang yang benar-benar memiliki visi yang sama dan terhubung oleh keinginan dan emosi yang sama. Selain itu, visi bersama memberikan panduan tentang apa yang perlu dipertahankan dan apa yang perlu diubah dalam organisasi. Tanpa adanya kesamaan visi, individu biasanya tidak mengetahui apa harapan dan tujuan organisasinya.

d. *Team Learning* (Pembelajar Tim)

Peter Senge (1992:236) *Team Learning is the process of aligning and developing the capacity of a team to create the results its members truly desire* (Pembelajaran Tim adalah proses menyelaraskan dan mengembangkan kapasitas tim untuk menciptakan hasil yang benar-benar diinginkan

anggotanya). *Team Learning* adalah nilai dan sikap organisasi yang secara aktif mendorong pembelajaran individu dalam kelompok melalui pelatihan atau mendorong individu untuk berpartisipasi dalam kelompoknya. Organisasi yang mendorong dan mendukung pembelajaran individu akan mampu menghasilkan organisasi pembelajaran. Pembelajaran tim berfokus pada kemampuan kelompok untuk bekerja sama, yang mencakup interaksi anggota tim untuk belajar satu sama lain. Pembelajaran terjadi melalui transfer keterampilan melalui observasi dan perhatian anggota tim dalam tindakan, keterampilan memecahkan masalah, eksperimen, mempertanyakan asumsi, dan memvalidasi hasil sebagai upaya kelompok.

e. *System Thinking* (Berpikir Sistem)

Menurut Schoderbek (1980), berpikir sistem adalah studi tentang menggabungkan unsur-unsur suatu sistem menjadi satu kesatuan untuk mencapai tujuan yang ditentukan bersama. Berpikir sistem merupakan salah satu pendekatan yang diperlukan untuk memungkinkan orang melihat permasalahan dunia secara lebih luas, sehingga mengarahkan keputusan dan tindakan pada penyebab permasalahan yang secara efektif mengubah sistem. Berpikir sistem adalah cara memahami kompleksitas dunia dengan melihatnya secara keseluruhan dan dalam hubungan, bukan membaginya menjadi beberapa bagian. Pemikiran sistem adalah pendekatan analitis yang berfokus pada bagaimana bagian-bagian berbeda dari suatu sistem terhubung dan bagaimana sistem berfungsi dalam konteks sistem lain yang lebih besar.

Berpikir sistem adalah cara berpikir yang membantu pendidik memahami sistem pendidikan yang kompleks secara lebih holistik. Tujuannya adalah untuk mempertimbangkan berbagai kemungkinan skenario dan menemukan solusi terhadap tantangan yang saling terkait. Pemikiran sistem dalam pendidikan memungkinkan para pemimpin pendidikan untuk mengoordinasikan upaya sekolah, meningkatkan pengajaran, meningkatkan

efisiensi, menghilangkan pemborosan, dan meningkatkan hasil siswa. Pemikiran sistematis membantu akan membuat keputusan yang lebih akurat dan lebih baik.

3. Amaliah (kegiatan) Keagamaan

Amaliah keagamaan adalah segala bentuk kegiatan yang berkaitan dengan nilai-nilai agama yang berfungsi sebagai kegiatan rutin sehari-hari dan menjadi pedoman dalam membangun hubungan dengan Tuhan dan dengan umat manusia.. Di lembaga pendidikan, bentuk kegiatan keagamaan harian banyak macamnya, misalnya: memberi salam pada guru piket gerbang, apel pagi dengan membaca surah pendek, berdoa pada awal dan akhir pelajaran, kegiatan pada acara-acara Hari Besar Islam, Tahfidz Al-Qur'an, shalat dhuhur berjamaah, shalat dhuha, membiasakan bersedekah, kegiatan pesantren kilat saat bulan Ramadhan dan kegiatan keagamaan lain yang bersifat incidental, seperti menjenguk teman yang sakit, takziah ke tempat orang meninggal.

(f) Tujuan Kegiatan Keagamaan

Tujuan dilaksanakannya kegiatan keagamaan di sekolah adalah untuk membekali siswa dengan pengetahuan dan pengalaman keislaman, menanamkan karakter muslim, dan mengembangkan mereka menjadi manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Allah SWT. Salah satu cara untuk meningkatkan kesadaran tentang praktik keagamaan adalah dengan memberikan pendidikan agama tambahan melalui program sepulang sekolah. Program ekstrakurikuler keagamaan ini antara lain dimaksudkan untuk memperdalam pengetahuan mahasiswa tentang materi yang dipelajari dalam tugas kuliah, hubungan tema keimanan dan ketaqwaan, serta sebagai upaya penyempurnaan pengembangan kemanusiaannya secara menyeluruh. Lebih jelasnya, tujuan kegiatan keagamaan di sekolah adalah : (1) Mengamalkan agama Islam yang rahmatan lilalamin, maka untuk meningkatkan intensitas dakwah Islam di kalangan santri dan mengembangkannya menjadi generasi muda yang religius, (2) menjamin

kegiatan keagamaan yang baik dan berkelanjutan (3) Memperkuat kepribadian siswa dibiasakan beribadah, (4) Mewujudkan generasi yang baik dengan tingkat kecerdasan spiritual (SQ), (5) kemampuan siswa dalam aspek kognitif, emosional dan psikomotorik, (6) upaya pengembangan diri menuju manusia positif holistik pengembangan; Perkembangan bakat dan minat siswa, (7) Kemampuan mengetahui, mengingat dan membedakan hubungan antara pelajaran yang satu dengan pelajaran yang lain.

Gairah keislaman siswa tumbuh dan berkembang melalui kegiatan keagamaan di sekolah. Oleh karena itu, diperlukan upaya alternatif untuk mendorong mereka agar lebih giat mengamalkan ajaran agamanya. Kegiatan keagamaan merupakan salah satu sub mata pelajaran pendidikan agama Islam dan diharapkan dapat meningkatkan religiusitas siswa serta menanamkan kesadaran untuk memperkuat amalan keagamaan tidak hanya di sekolah tetapi juga di rumah dan dimanapun siswa berada.

b. Fungsi Kegiatan Keagamaan

- 1) Pengembangan, yaitu memantapkan keimanan dan ketakwaan peserta didik terhadap Allah SWT. Hal ini berakar pada lingkungan keluarga. Karena orang tua/keluargalah yang sebenarnya bertanggung jawab dalam menanamkan keimanan dan ketakwaan. Sedangkan sekolah mempunyai tugas untuk mengembangkan peserta didik melalui bimbingan, pendidikan, dan pelatihan agar keimanan dan ketakwaan yang telah ada dalam diri mereka dapat dikembangkan secara optimal sesuai dengan tingkat perkembangannya.
- 2) Mengajarkan nilai-nilai sebagai pedoman hidup dunia dan mengejar kebahagiaan hidup dunia dan akhirat.
- 3) Adaptasi mental, yaitu adaptasi terhadap lingkungan fisik dan sosial serta kemampuan mengubah lingkungan sesuai ajaran Islam.

- 4) Perbaikan, yaitu memperbaiki kesalahan, kekurangan, dan kelemahan siswa dalam keyakinan, pemahaman, dan pengalaman mengajar dalam kehidupan sehari-hari.
- 5) Pencegahan, yaitu pertahanan terhadap hal-hal negatif dari lingkungan dan kebudayaan lain yang dapat merugikan dirinya dan menghalanginya berkembang menjadi manusia seutuhnya.
- 6) Komunikasi pengetahuan agama secara umum (nyata dan tidak nyata), sistem dan fungsinya.
- 7) Diseminasi, yaitu membimbing santri yang memiliki bakat khusus di bidang keislaman agar bakat yang dimilikinya dapat dikembangkan dan dimanfaatkan semaksimal mungkin untuk kemaslahatan diri sendiri dan orang lain.

c. Manfaat Kegiatan Keagamaan di Sekolah.

Manfaat melaksanakan kegiatan keagamaan di sekolah adalah : 1) Memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengamalkan ajaran syariat Islam, 2) Dapat menambah kekayaan ilmu pengetahuan, dan 3) Dapat meningkatkan SWT siswa untuk mendatangkan mengeluarkan minat dan bakat, 4) melatih peserta didik untuk hidup bermasyarakat, dan 5) meningkatkan keimanan dan ketaqwaan kepada Allah. 6) Meningkatkan akhlak yang baik; 7) Mengembangkan manusia yang beragama.

d. Bentuk Kegiatan Keagamaan di Sekolah

Ada banyak cara untuk membantu siswa menginternalisasikan nilai-nilai agama. Transmisi nilai tidak hanya terjadi melalui proses pengajaran, karena mengajar hanyalah bagian dari pendidikan. Pembelajaran hanya sebatas memperluas pengetahuan (kognisi) dan mengembangkan keterampilan. Pendidikan belum mencapai aspek sikap dan kepribadian peserta didik yang

memuat nilai-nilai tersebut. Beberapa bentuk kegiatan keagamaan di sekolah dapat berupa:

1) Shalat (Pelatihan Ibadah Perorangan atau Jama'ah).

Dalam Islam, shalat merupakan salah satu ibadah wajib bagi umat Islam. Dengan kata lain, umat Islam harus berusaha untuk tetap melaksanakan shalat sebanyak mungkin. Sholat yang wajib dilakukan oleh umat Islam dikenal dengan salat lima waktu: Subuh, Dzuhur, Ashar, Maghrib, dan Isya. Selain itu, ketika berdoa, sebaiknya dilakukan sesegera mungkin. Dengan kata lain, jangan menunda shalat. Segera setelah shalat, kita membersihkan diri dan melaksanakan shalat lima waktu setiap hari. Sholat lima waktu harus dilakukan menurut rukun sholat Islam. Agar siswa terbiasa salat, sudah selayaknya orang tua dan sekolah mengajarkan mereka kebiasaan salat.

Melalui latihan yang rutin sejak kecil, siswa sudah mengetahui seluruh gerakan membaca dan berdoa bahkan hingga dewasa. Selain itu, jika akan shalat lima waktu sejak kecil, pikiran akan akan mudah tergerak untuk melakukannya sendiri secara sadar bahkan setelah dewasa. Ini termasuk shalat dzuhur. Sholat zuhur merupakan salah satu salat yang wajib dilakukan oleh setiap muslim, baik mau maupun tidak. Karena kalau tidak dilakukan, itu dosa. Meski ibadah wajib terkesan memaksa, namun ada hikmah besar dalam ibadah wajib jika mau berpikir. Mereka yang merasa kewajiban mengunjungi tempat suci menjadi beban mungkin karena belum terbiasa. Padahal, bagi mereka yang ingin membaca (dan bekerja) serta berdoa secara rutin setiap hari, hal tersebut tidak menjadi beban dan justru meringankan pikiran.

Pemahaman dan pembiasaan siswa terhadap tugas-tugas tahbisan keagamaan sejak dini akan meninggalkan kesan yang terbawa pada diri siswa hingga dewasa. Sadar akan amalan keagamaan bukan lagi sebuah beban, melainkan sebuah keharusan yang harus dijalankan oleh setiap orang. Demikian pula dengan shalat sunnah yang hendaknya juga dikenalkan kepada para santri. Misalnya saja salat Dhuha yang merupakan salat sunah yang

dilakukan setelah matahari terbit hingga siang hari. Rakaatnya minimal 2 rakaat. Sholat dhuha mempunyai beberapa manfaat, seperti memberikan rezeki kepada orang yang melaksanakannya. Hendaknya seluruh umat Islam melaksanakan shalat sunnah secara rutin dan terus menerus, tidak tanggung-tanggung.

Ibadah sunnah yang setengah hati tidak akan membawa hasil yang baik. Jika akan ingin shalat sunnah memberikan hasil yang diinginkan, sebaiknya dilakukan secara rutin dan terus menerus. Pemahaman ini juga harus disampaikan kepada siswa. Beberapa cara mengajar praktek shalat yang dapat dilakukan di madrasah antara lain:

- a) Berikan contoh amalan shalat. Siswa akan lebih mudah melakukan sesuatu apabila melihat contoh secara langsung. Misalnya saja saat akan mulai belajar makan sendiri. Begitu pula saat salat bersama orang tua dan guru di sekolah, siswa dapat dengan mudah mengikuti gerakan salat. Oleh karena itu, sebaiknya guru mengajak siswanya belajar shalat ketika datang ke sekolah dasar atau sekolah Ibtidaiyah, dan segera mengajak mereka untuk berdoa bersama. Siswa juga akan lebih mudah mengamalkan dan mengingat gerakan-gerakan shalat, apalagi jika berlatih bersama guru atau temannya. Dengan mengamalkan gerakan-gerakan shalat di rumah, sekolah, dan lokasi belajar, siswa akan lebih mudah dalam menghafal dan memahami setiap bacaan dan gerakan shalat.
- b) Menjelaskan tentang bacaan shalat. Untuk mengajarkan siswa agar terbiasa dengan gerakan-gerakan shalat, akan dapat menunjukkannya melalui contoh. Namun, sebelum akan memberikan contoh gerakan dan bacaan sholat kepada siswa, akan perlu menjelaskan sholat. Mulai dari memahami kewajiban dalam menunaikan shalat, memahami makna dan makna dari setiap bacaan dan gerakan shalat. Penjelasan yang cermat membantu siswa memahami setiap gerakan shalat. Selain

itu, menjadi lebih khusyuk ketika berdoa. Penjelasan sholat sebaiknya dilakukan secara rutin agar gerakan dan bacaan sholat lebih mudah dipahami.

- c) Mulai dengan mengajar siswa secara perlahan dan bertahap. Setelah memberikan contoh amalan shalat dan menjelaskan shalat, guru wajib memerintahkan siswa untuk shalat lima waktu. Hal ini dapat dilakukan dengan membuat jadwal sholat agar siswa terbiasa sholat pada waktu yang telah ditentukan. Selain itu, membiasakan siswa untuk shalat lima waktu bukanlah hal yang mudah. Oleh karena itu, sebagai pendidik kita harus mempunyai metode yang konkrit dan melaksanakannya secara bertahap. Hal ini diperlukan karena tidak semua siswa dapat langsung mengingat dan memahami seluruh gerakan dan bacaan sholat.

- 2) Tilawah dan Tahsin Al-Qur'an. Program kegiatan tilawah dan tahsin Al-Qur'an disini adalah kegiatan atau program pelatihan baca Al-Quran dengan menekankan pada metode baca yang benar, dengan tajwid dan kefasihan bacaan, serta keindahan (kemerduan) bacaan. Budaya membaca Al-Qur'an perlu dibiasakan kepada peserta didik sejak dini. Dengan seringnya membaca Al-Qur'an, akan timbul rasa senang dan cinta dalam diri siswa untuk selalu mengkaji Al-Qur'an. Kalaupun ia belum mampu memahami seluruh kandungan dari Al-Qur'an, minimal siswa merasa rugi, merasa ada yang kurang jika hari-harinya terlewatkan tanpa membaca Al-Qur'an, sehingga ia akan berusaha untuk selalu membacanya setiap hari.

Berikut ini metode yang digunakan untuk belajar membaca Al-Qur'an di sekolah/madrasah:

- (a) Metode Iqro. Cara ini merupakan salah satu yang paling umum di Indonesia. Hal ini didasarkan pada buku panduan yang terdiri dari 6 jilid.

Dilengkapi dengan buku-buku Tajwid yang praktis dan dapat diselesaikan dalam waktu yang relatif singkat. Sebenarnya cara ini tidak memerlukan berbagai alat dan dapat memusatkan perhatian pada membaca dengan lancar dan akurat (membaca huruf atau bunyi huruf Al-Quran) tergantung pada arti dan cara membacanya.

- (b) Metode Ummi. Metode Ummi adalah metode membaca Al-Qur'an yang melibatkan langsung pembacaan tartil dan diamalkan menurut kaidah ilmu tajwid. Dalam pengajarannya, metode Umni memiliki aspek yang berbeda untuk siswa dan orang dewasa. Anak-anak diajarkan metode Ummi dengan 6 jilid, sedangkan orang dewasa dengan 3 jilid. Dan langsung membaca Al-Quran Metode penyampaian yang digunakan adalah metode klasik membaca dan mendengarkan. Ketika menerapkan metode ini kepada siswa kami, kami menemukan bahwa mereka mampu membaca Al-Quran sesuai dengan kaidah hafalan (tartir) yang benar, mereka merasa senang dan antusias ketika belajar Al-Quran, dan mereka mampu membaca dengan jelas dan jelas.
- (c) Metode Qiroati. Pendekatan pembelajaran Al-Qur'an yang paling baik adalah mushafaha, yaitu dialog langsung antara guru dan murid, seperti yang dilakukan malaikat Jibril dan Rosulullah SAW saat pertama kali diturunkan wahyu. Metode Qiroati merupakan metode cepat membaca Al-Qur'an yang meliputi pembacaan langsung sesuai kaidah ilmu tajwid dan amalan metode tartil. Kelebihan metode Kiroati adalah pembelajarannya berpusat pada siswa, yaitu siswa mempelajari materi kemudian langsung mempraktikkannya, misalnya melalui intervensi individual.
- (d) Metode Tartil. Metode Tartil adalah cara membaca Al-Qur'an dengan cara pelan dan perlahan serta mengucapkan huruf-huruf dari makhrajnya dengan tepat. Membaca dengan pelan dan tepat maka dapat terdengar dengan jelas masing-masing hurufnya, dan tajwid nya. Dengan metode ini

siswa, baik siswa maupun orang dewasa mampu membaca Al-Qur'an dengan harmonisasi nada-nada. Metode tartil merupakan metode memperindah suara bacaan Al-Qur'an dan tentu saja sesuai dengan mahraj-mahrajnya agar makna yang terkandung di dalamnya tidak rusak dan berpindah arti.

- (e) Metode Yanbu'a. Metode Yanbu'a adalah suatu kitab Thoriqoh (metode) untuk mempelajari baca dan menulis serta menghafal Al-qur'an dengan cepat, mudah dan benar yang bisa diterapkan untuk siswa maupun orang dewasa. Metode ini menekankan penggunaan Mushaf Rasm Usmani ala Timur Tengah yang banyak dipakai di negara-negara Islam. Kelebihan metode ini ada pada sanadnya yang bersambung kepada para ahli Al-Qur'an dan huffazh yang berguru pada Kiai Arwani Kudus.
- (f) Metode An-Nahdliyah. Adalah salah satu metode pembelajaran membaca Al-Qur'an yang lebih ditekankan pada kesesuaian dan keteraturan bacaan dengan menggunakan ketukan atau titian murotal. Yang menjadi ciri khas metode An Nahdliyah yakni, materi pelajaran disusun secara berjenjang dalam buku paket 6 jilid. Pengenalan huruf sekaligus diawali dengan latihan dan pementasan makharijul huruf dan sifatul huruf dan penerapan qaidah tajwid dilaksanakan secara praktis dan dipandu dengan titian murattal.
- (g) Metode Al Barqy. Metode ini dinilai sebagai metode cepat membaca Al-Qur'an yang paling awal. Metode al-Barqy ini juga disebut ANTI LUPA karena mempunyai struktur yang apabila pada saat siswa lupa dengan huruf-huruf / suku kata atau yang biasa disebut kata kunci yang telah dipelajari, maka ia akan dengan mudah dapat mengingat kembali tanpa bantuan guru. Pemberian julukan Anti Lupa itu sendiri adalah dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Departemen Agama RI (Kemenag saat itu). Metode Al-Barqy ini diperuntukkan bagi siapa saja mulai siswa

hingga orang dewasa. Metode ini mempunyai keunggulan siswa tidak akan mudah lupa sehingga secara langsung dapat mempermudah dan mempercepat siswa belajar membaca. Waktu yang diperlukan untuk belajar membaca Al-Qur'an menjadi semakin singkat.

Itulah 7 metode belajar membaca Al-Qur'an yang populer di Indonesia hingga saat ini, dan paling banyak di praktekkan di madrasah-madrasah.

3) Penanaman Akhlakul Karimah.

Sebagai pendidik dan pihak yang terlibat dalam pendidikan moral, guru diharapkan dapat memainkan banyak peran. Tafsir Ahmad dalam bukunya Peran Pendidikan Islam menguraikan beberapa peran dalam pendidikan akhlak (karakter) peserta didik sebagai bagian dari pendidikan tauhid: (a) memberi keteladanan; (b) menasihati; , (d) hukuman, (e) hadiah, (f) pembiasaan, (g) pengawasan.

Melihat ketujuh inisiatif tersebut, perlu diketahui bahwa ada banyak inisiatif yang dapat dilaksanakan oleh kepala sekolah, guru agama, serta guru dan personel sekolah lainnya. Namun karena siswa hanya berada di sekolah dalam jangka waktu yang singkat, upaya tersebut akan memberikan dampak yang paling besar jika dilakukan di rumah. Oleh karena itu, pengasuhan moral yang paling efektif adalah yang diberikan oleh orang tua di rumah. Untuk itu, selain kerjasama antara guru dan orang tua siswa, perlu juga adanya kerjasama yang harmonis antara ustadz dengan pengurus sekolah, guru lain dan pengurus sekolah di masing-masing sekolah.

- a. Keteladanan. Tentu saja seorang pendidik yang baik harus bisa menjadi teladan bagi anak didiknya. Karena hanya dengan cara itulah upaya kita dalam mendidik akhlak dan budi pekerti kepada siswa akan berhasil. Hal ini tergantung pada guru sebagai pendidik. Oleh karena itu, keteladanan guru dalam pendidikan agama sangatlah penting. Ahmad Tafsir (1994: 144) mengemukakan bahwa secara psikologis diketahui bahwa manusia

sangat membutuhkan teladan dalam hidupnya, dan ini merupakan sifat bawaan, dan bahwa taqlid (peniruan) adalah bawaan dalam diri manusia itu adalah salah satu cirinya. Ada dua jenis ilustrasi: disengaja dan tidak disengaja. “Keteladanan” mengacu pada sesuatu yang secara tidak sengaja menjadi teladan dalam hal keilmuan, kepemimpinan, integritas, dan lain-lain. Misalnya, keteladanan secara sadar berarti memberi contoh dalam hal-hal seperti membaca dengan baik dan berdoa dengan benar.

Penerapan contoh ini sangat dihargai dalam upaya pendidikan moral di sekolah, karena waktu yang terbatas dibandingkan dengan lingkungan rumah dan masyarakat. Tentu saja perilaku dan tingkah laku guru di sekolah secara keseluruhan harus lebih diperhatikan, karena hal ini sangat berpengaruh. Sebab guru sejatinya berperan sebagai role model bagi siswanya. Metode ini cocok digunakan pada siswa khususnya anak-anak dan remaja, serta memungkinkan siswa meniru tindakan dan perilaku yang ditirunya (pendidik). Oleh karena itu, sebagai peniru, pendidik harus mampu menjadi teladan (teladan) bagi peserta didiknya. Hal ini disebabkan karena anak dan remaja mudah meniru perilaku orang lain, tanpa memilih antara perilaku yang baik dan buruk.

Lebih jauh lagi, pendidik tidak hanya harus mampu memberikan petunjuk dan menyampaikan pengetahuan teoritis, namun juga mampu memberikan teladan kepada peserta didik agar dapat mengikutinya tanpa merasa terintimidasi.

- b. Nasehat. Pemberian nasehat di dalam penanaman akhlakul karimah sangat penting, karena dengan nasehat juga akan memberi pengaruh terhadap siswa secara kontinyu, jika pendidik menemukan siswa didik melakukan kesalahan, disamping mengajak mereka berdialog apa yang mereka inginkan terhadap perbuatannya dengan demikian pendidik dapat mengetahui apa yang mereka kehendaki. Dalam memberikan nasehat itu

tentunya pendidik harus memperhatikan psikologi siswa yakni memperhatikan perkembangan daya pikir mereka, sehingga apa yang diberikan oleh pendidik berupa nasehat itu tepat mengenai sasaran sehingga siswa mudah untuk memotivasi melakukan perbuatan baik dan segan untuk berbuat jahat. Pada lembaga pendidikan formal, nasehat bisa disampaikan melalui pengajaran di kelas dan melalui bimbingan khusus mengenai agama atau melalui bimbingan dan penyuluhan. Pada masa ini siswa didik berada pada jiwa yang masih belum stabil, sehingga sangat diperlukan bimbingan untuk mengarahkan sikap dan tingkah laku mereka menuju kearah yang lebih baik.

- c. Motivasi. Motivasi merupakan daya penggerak yang mengubah energi seseorang dalam bentuk aktivitas nyata untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Mac. Donal (Sardiman, 2003: 73) menyatakan bahwa motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan gairah emosional dan respons tujuan yang antisipatif. Slavin (2009: 106) menulis bahwa motivasi adalah apa yang menggerakkan akan maju, mendorong akan maju, dan menentukan kemana akan ingin pergi. Motivasi merupakan unsur terpenting dalam belajar, namun tidak mudah untuk diukur. Motivasi tidak hanya mempengaruhi keterlibatan akademis siswa, namun juga memainkan peran penting dalam menentukan seberapa banyak mereka dapat belajar dari aktivitas yang mereka lakukan dan informasi yang mereka dapatkan.
- d. Pemberian Hukuman. Hukuman merupakan suatu cara untuk mengubah perilaku siswa yang sering melanggar peraturan dan perintah. Pendidikan berarti memberikan sanksi dan hukuman berdasarkan kondisi fisik dan mental anak. Dengan cara ini, kami berharap dapat melihat perubahan positif pada siswa kami. Sanksi terhadap pelanggaran bukan dimaksudkan sebagai balas dendam, melainkan sebagai efek jera agar

siswa tidak melakukan pelanggaran lagi. Selain itu, alasan pemberian hukuman harus jelas agar siswa memahami kesalahan apa yang dilakukannya hingga menerima hukuman tersebut. Dengan kata lain hukuman yang dijatuhkan adalah hukuman pendidikan (korektif, hukuman pendidikan).

- e. Pemberian Hadiah. Dalam dunia pendidikan, metode pemberian hadiah juga sangat efektif dalam dunia pendidikan, khususnya dalam pembelajaran agama Islam. Hadiah dapat digunakan sebagai alat motivasi untuk mendorong moral yang baik pada siswa dan mencegah tindakan jahat. Menurut al-Ghazali, dalam kitabnya Tahajib al-Aqq wa Muajarat Amrad al-Khurrub (Muhammad al-Baqir 2014: 145), ketika seorang murid menunjukkan perbuatan mulia atau perbuatan baik, selalu dikatakan dan patut dikagumi. Hadiah dan insentif perlu diberikan kepadanya, disertai dengan dorongan dan pujian, di hadapan orang-orang di sekitarnya. Tujuan yang harus dicapai dalam pemberian reward adalah mengembangkan motivasi intrinsik dari motivasi ekstrinsik dalam arti siswa melakukan suatu tindakan, dan tindakan itu timbul dari kesadaran siswa itu sendiri.

Reward ini juga bertujuan untuk membangun hubungan positif antara guru dan siswa, karena reward merupakan salah satu bentuk ungkapan rasa cinta seorang guru terhadap siswanya. Pembiasaan. Pembiasaan adalah mengulang setiap pekerjaan yang diperintahkan seperti membiasakan mengucapkan salam ketika guru masuk kedalam kelas dan membiasakan berdoa sebelum dan sesudah belajar serta membiasakan mengerjakan shalat tepat pada waktunya, membaca alquran setiap hari dan ibadah-ibadah lainnya agar mereka terbiasa melakukannya dengan ikhlas hati. Bagi para orang tua hendaknya mempergunakan setiap waktu yang tersedia bagi anak-anaknya dengan mendidik dan membiasakan mereka

untuk berbuat baik dan berakhlak terpuji lainnya, sehingga diharapkan akan berbekas dalam jiwa mereka seperti shalat, berbicara sopan, jujur, puasa dan sebagainya. Hal ini senada dengan apa yang dikatakan Abd al-Rahman Nahlawi dalam bukunya Pendidikan Islam di Rumah, Sekolah, dan Masyarakat (1995:260), pada dasarnya pendidikan yang dilakukan melalui praktek atau aplikasi langsung akan memberikan kesan khusus dalam diri siswa sehingga kekokohan ilmu pengetahuan dalam jiwa siswa didik semakin terjamin.

Di lembaga sekolah, usaha guru memberikan pembiasaan ini sangat erat hubungannya dengan penerapan tata tertib sekolah, karena tata tertib sekolah mengatur segala tingkah laku siswa, baik dalam tata cara berpakaian, bergaul, belajar sikap terhadap teman, guru dan lingkungan disekitar mereka. Berfungsi atau tidaknya tata tertib sekolah ini sangat memengaruhi usaha pendidikan akhlak siswa. Dalam usaha pendidikan akhlak siswa melalui penerapan tata tertib ini diharapkan guru dapat menumbuhkan perangai yang baik dalam jiwa mereka dan membiasakan mereka untuk patuh terhadap peraturan yang ada.

- f. Pembiasaan. Pembiasaan adalah pengulangan setiap tugas yang diberikan, seperti kebiasaan menyapa guru ketika masuk kelas, dan kebiasaan berdoa sebelum dan sesudah belajar, dan kebiasaan berdoa tepat waktu, membaca Al-Qur'an setiap hari dan lain-lain. tindakan ibadah. agar mereka terbiasa mengerjakannya dengan ikhlas. Hendaknya orang tua memanfaatkan seluruh waktu yang ada untuk anaknya, membesarkan dan melatihnya berbuat baik dan akhlak terpuji lainnya, agar tetap melekat dalam jiwanya, seperti shalat, santun, sopan santun, jujur, puasa, dan lain-lain. Hal ini sejalan dengan apa yang dikatakan Abd al-Rahman Nahlawi dalam bukunya Pendidikan Islam di Rumah, Sekolah dan Masyarakat (1995:260), pada dasarnya pembelajaran melalui praktik atau penerapan

langsung meninggalkan kesan tersendiri bagi siswa, sehingga kekuatan ilmu dalam diri siswa. jiwa siswa, siswa masih lebih aman.

Di sekolah, upaya adaptasi guru erat kaitannya dengan penerapan peraturan sekolah, karena peraturan sekolah mengatur seluruh tingkah laku siswa, misalnya pakaian, komunikasi, sikap belajar terhadap teman, guru dan lingkungan sekitar. Berlaku atau tidaknya peraturan sekolah ini mempunyai dampak yang signifikan terhadap pendidikan moral siswa. Dengan berusaha membangkitkan semangat siswa dengan menerapkan aturan-aturan tersebut, diharapkan guru dapat menumbuhkan kebiasaan-kebiasaan baik dalam jiwanya dan berlatih mengikuti aturan-aturan yang ada Di lembaga sekolah, usaha guru memberikan pembiasaan ini sangat erat hubungannya dengan penerapan tata tertib sekolah, karena tata tertib sekolah mengatur segala tingkah laku siswa, baik dalam tata cara berpakaian, bergaul, belajar sikap terhadap teman, guru dan lingkungan disekitar mereka. Berfungsi atau tidaknya tata tertib sekolah ini sangat memengaruhi usaha pendidikan akhlak siswa. Dalam usaha pendidikan akhlak siswa melalui penerapan tata tertib ini diharapkan guru dapat menumbuhkan perangai yang baik dalam jiwa mereka dan membiasakan mereka untuk patuh terhadap peraturan yang ada.

- g. Pengawasan. Pengawasan adalah suatu proses dimana pemimpin ingin mengetahui apakah hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya sesuai dengan rencana, perintah, tujuan, atau kebijakan yang ditentukan. Pengawasan itu sangat penting dalam mendidik anak-anak, tanpa pengawasan, dalam arti siswa dibiarkan sekehendaknya, siswa tidak akan dapat membedakan mana yang baik dan mana yang buruk, tidak mengetahui mana yang seharusnya dihindari atau tidak senonoh, dan mana yang boleh dan harus dilaksanakan, mana yang membahayakan dan mana yang tidak. siswa yang dibiarkan tumbuh sendiri menurut alamnya

akan menjadi manusia yang hidup menurut nafsunya saja. Kemungkinan besar siswa itu akan menjadi siswa yang tidak mengetahui mana tujuan hidup yang sebenarnya

- 4) Apresiasi Seni Dan Kebudayaan Islam. Apresiasi seni dan budaya Islam merupakan kegiatan yang bertujuan untuk melestarikan, menyajikan dan mengapresiasi tradisi, budaya dan seni religi masyarakat Islam, yang meliputi berbagai kegiatan seperti lomba salat rebana, kaligrafi, lomba baca Al-Quran pai dan tilawah, Lomba baca puisi islami, lomba atau pertunjukan musik marawis, gambus, kosidah, rebana dll.

Apresiasi seni dan budaya Islam merupakan kegiatan yang bertujuan untuk melestarikan, menghadirkan dan mengapresiasi tradisi, budaya, dan seni religi dalam masyarakat Islam khususnya ala Ahlussunnah Wal Jama'ah. Kegiatan ini sangat penting karena seni, tradisi dan budaya Islam ala Ahlussunnah Wal Jama'ah memegang peranan yang sangat penting dan strategis dalam pengembangan karakter dan cara berpikir umat serta perkembangan masyarakat Islam seutuhnya. Dalam hal ini sekolah dapat menyelenggarakan kegiatan-kegiatan seperti pernyataan publik, ceramah agama, seni salat, tahlil dan istigoza untuk menghadapi ujian nasional, dan lain-lain.

- 5) Peringatan hari-hari besar Islam. Merayakan hari besar Islam mengacu pada kegiatan yang dilakukan untuk menandai dan merayakan hari besar Islam yang diselenggarakan oleh masyarakat Muslim di berbagai belahan dunia sehubungan dengan peristiwa sejarah seperti perayaan Maulid Nabi Muhammad SAW, peringatan Isra' Mi'raj. 1 Muharram dst.
- 6) Tadabbur dan Tafakkur Alam. Tadabbur dan tafakkur alam adalah perjalanan ke tempat tertentu untuk mengamati, mengapresiasi dan merenungkan secara mendalam keagungan dan keajaiban ciptaan Allah SWT. Tujuan dari kegiatan ini adalah untuk membangkitkan kesadaran siswa akan nilai-nilai uhuliyah yang ada di balik realita indahny alam semesta, serta mengenang hari kiamat atau

kehidupan setelah kubur. Yang bisa dilakukan adalah ziarah atau wisata religi ke makam Auliya atau Wali Sanga dan tempat bersejarah Islam lainnya..

- 7) Pesantren kilat. Pondok pesantren yang dimaksud adalah kegiatan yang berlangsung pada bulan puasa yang meliputi berbagai kegiatan keagamaan seperti buka puasa bersama, belajar dan berdiskusi tentang agama, shalat tarawih, tadarus Al-Qur'an dan mengaji kita tertentu.
- 8) Kunjungan (Wisata studi). Kunjungan studi adalah kunjungan atau kunjungan ke suatu tempat tertentu untuk memperoleh pengalaman dan informasi tertentu yang berkaitan dengan kegiatan pendidikan dan pendidikan suatu sekolah atau lembaga pendidikan tertentu. Museum sejarah, sekolah menengah lainnya, rumah guru atau rumah guru yang tujuannya untuk meningkatkan mutu pendidikan sekolah biasanya dikunjungi.

Masa remaja mempunyai potensi yang besar untuk berkembang baik ke arah positif maupun negatif. Oleh karena itu, intervensi edukatif seperti pendidikan, bimbingan dan pendampingan mutlak diperlukan untuk membimbing potensi generasi muda agar berkembang ke arah yang positif dan produktif. Segala persoalan yang terjadi pada remaja sebenarnya berkaitan dengan usia yang telah dicapainya dan tidak lepas dari pengaruh lingkungan tempat ia tinggal. Oleh karena itu, agama menjadi faktor penting dalam menentukan kehidupan remaja.

Islam merupakan agama yang dapat menjadi pedoman hidup manusia serta memberikan pilihan dan landasan dalam melakukan berbagai aktivitas baik berupa sikap maupun tindakan. Oleh karena itu ajaran Islam senantiasa diajarkan secara turun temurun di berbagai lingkungan pendidikan, baik di masyarakat, di rumah, maupun di lembaga pendidikan seperti sekolah, dan sikap serta perilakunya selalu sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Konsep dasar manajemen adalah bagaimana orang diarahkan dan dibimbing untuk mencapai tujuan. Konsep manajemen diartikan sebagai suatu bentuk jalannya organisasi agar segala jenis kegiatan dapat dikendalikan dengan baik.

Dalam hal ini diperlukan seorang pengurus/pimpinan madrasah yang mampu menguasai konsep perencanaan yang baik. Pendidikan agama Islam berorientasi pada pembentukan pribadi yang berakhlak mulia, tidak hanya memberikan pengetahuan semata, namun juga merealisasikan dalam bentuk kegiatan keagamaan. Oleh karena itu, untuk mengetahui apakah siswa mengamalkan nilai-nilai yang Islami dalam kesehariannya setelah memperoleh pengetahuan agama dan mengikuti kegiatan keagamaan di sekolah, demikian pula diketahui apakah siswa terlibat dalam kegiatan keagamaan di lingkungan masyarakat, atau malah justru sebaliknya. Kegiatan keagamaan di lingkungan masyarakat khususnya di sekolah, antara lain yaitu shalat berjamaah, pengajian peringatan hari besar Islam, Tahlilan/yasinan, kegiatan pengumpulan dan pembagian zakat, dan lain sebagainya.

E. LANDASAN KONSEP MANAJEMEN *LEARNING ORGANIZATION* DALAM MENINGKATKAN AMALIAH KEAGAMAAN PESERTA DIDIK MADRASAH.

1. Manajemen

a. Konsep Dasar Manajemen

Konsep dasar manajemen adalah cara seorang dalam mengarahkan, dan memimpin agar dapat mencapai tujuan. Konsep manajemen diartikan sebagai bentuk tata kelola sebuah organisasi sehingga segala jenis aktivitasnya bisa terkontrol dengan cukup baik. Dalam hal ini, seorang manajer/kepala madrasah dituntut untuk bisa menguasai konsep perencanaan yang baik.

Dikutip dari buku Dasar-Dasar Manajemen karya Dr. Badrudin, M.Ag, (2015), konsep dasar manajemen dapat dibagi menjadi empat bidang, yaitu sebagai ilmu, sebagai seni, sebagai profesi, dan sebagai proses.

- (1) Konsep manajemen sebagai ilmu manajemen dapat dijadikan acuan atau landasan dalam pengambilan keputusan di madrasah dan kehidupan manusia pada umumnya.
- (2) Ilmu manajemen dapat digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi proses kerja manusia.
- (3) Konsep manajemen sebagai seni manajemen bukan sekedar teori, melainkan suatu ilmu yang terkadang tidak dapat diprediksi dan fleksibel, layaknya sebuah seni.
- (4) Keterampilan kepemimpinan di bidang ini diperlukan untuk memimpin secara fleksibel dan mampu merespons tantangan apa pun.
- (5) Konsep Manajemen sebagai Profesi Konsep manajemen sebagai profesi mengacu pada profesi manajer/madrasah atau eksekutif yang mengajar madrasah secara profesional dan diberi imbalan sesuai dengan ilmunya.
- (6) Konsep Manajemen sebagai Suatu Proses Manajemen adalah suatu metode manajemen yang artinya memerlukan waktu untuk mencapai hasil yang diinginkan. Proses ini erat kaitannya dengan fungsi manajemen perusahaan.

b. Karakteristik Manajemen

Ada beberapa karakteristik dari sebuah manajemen, yaitu:

- (1) Orientasi tujuan. Semua organisasi dan proses belajar mengajar mempunyai tujuan yang mendasari perancangannya. Manajemen mempunyai sifat menciptakan proses untuk mencapai tujuan.
- (2) Bersifat luas. Ciri-ciri manajemen selanjutnya adalah keluasannya. Artinya segala kegiatan yang berkaitan dengan jalannya suatu organisasi merupakan hal yang wajar bagi semua organisasi dalam bidang yang berbeda-beda.

- (3) Bersifat Multidimensi. Multidimensi atau hadir dalam berbagai dimensi kehidupan merupakan salah satu ciri manajemen. (a) Manajemen Tugas: Semua organisasi ada untuk melaksanakan tugas. Manajemen menafsirkan pekerjaan ini dalam kaitannya dengan tujuan yang ingin dicapai dan memutuskan bagaimana mencapainya. (b) Manajemen Sumber Daya Manusia: Sumber daya manusia atau orang adalah aset terbesar suatu organisasi. Ada dua aspek dalam manajemen sumber daya manusia. Ini berarti memperlakukan guru sebagai individu dengan kebutuhan dan perilaku yang berbeda, dan dengan memanfaatkan kekuatan individu dan menjadikan kelemahan tidak relevan untuk mengatasinya, untuk mencapai tujuan organisasi, ini berarti memperlakukan guru sebagai individu. (c) Manajemen Operasi: Hal ini memerlukan proses produksi yang memerlukan aliran bahan masukan dan teknologi untuk mengubah bahan masukan tersebut menjadi bahan keluaran yang diperlukan untuk konsumsi.
- (4) Proses berkelanjutan. Dalam proses ini, manajemen terdiri dari serangkaian fungsi yang berkesinambungan meliputi perencanaan, pengarahan, penempatan staf, pengendalian dan pengorganisasian, yang dilaksanakan oleh seluruh pengelola/pimpinan madrasah setiap saat.
- (5) Kegiatan kelompok. Kegiatan kelompok merupakan salah satu ciri manajemen. Sebab, proses tidak bisa dijalankan secara individu, melainkan kolektif.
- (6) Kekuatan tak berwujud. Salah satu ciri manajemen yang terakhir adalah kekuasaan yang tidak berwujud, namun secara fungsional hasilnya terlihat dan dirasakan.

c. Tujuan Manajemen

Secara umum tujuan manajemen adalah mencapai hasil yang maksimal sesuai tujuan yang telah ditetapkan, melaksanakan strategi sesuai rencana, memperbarui informasi terkini dan mencapai kemajuan terkini guna

meningkatkan kinerja organisasi. Manajer membantu memanfaatkan sumber daya yang ada secara optimal untuk mencapai tujuan akhir. Tujuan manajemen dalam penelitian ini dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa bagian, yaitu sebagai berikut:

- 1) Memperoleh hasil maksimal sesuai target yang sudah ditentukan.

Target yang sudah ditentukan dalam penelitian ini adalah peningkatan amaliah keagamaan siswa. Bagaimana *Learning Organization* dengan lima disiplin yang ada dapat menjalankan fungsinya dengan maksimal, sehingga tercapai target tersebut.

- 2) Menjalankan strategi sesuai dengan perencanaan,

Kepala madrasah menyusun berbagai perencanaan kerja organisasi dengan mempersiapkan dan meningkatkan personal mastery (penguasaan diri) pada dirinya dan para guru, meningkatkan *mental models* (model mental) dengan merubah cara pandang, membangun *Shared Vision* (membangun visi bersama), meningkatkan kompetensi guru dengan belajar terus menerus dan membentuk *Learning Team* (tim pembelajar), dan meningkatkan kerjasama antar anggota organisasi dengan *system thinking* (berpikir system). dalam mencapai tujuan madrasah.

- 3) Melakukan pembaruan, dan membuat terobosan terbaru untuk meningkatkan kinerja organisasi.

Manajemen akan membantu para guru untuk lebih produktif, inovatif dan memberikan pengajaran yang jauh lebih baik daripada sebelumnya. Manajemen akan membantu guru untuk meningkatkan kompetensi dirinya dengan belajar terus menerus, manajemen akan membantu guru dalam meningkatkan kerja sama dalam sebuah tim demi mencapai tujuan yang diinginkan.

Secara umum, tujuan pengelolaan mencakup poin-poin penting berikut: a) memaksimalkan efisiensi dan efektivitas, b) meminimalkan biaya yang dikeluarkan, c) memotivasi guru atau anggota organisasi secara positif, d)

menentukan dan mencapai tujuan organisasi, e) memastikan kualitas yang dihasilkan selalu baik dan memenuhi harapan, f) mengembangkan kompetensi guru atau anggota organisasi sesuai jurusan, g) mendorong adaptasi terhadap perubahan di berbagai bidang.

d. Prinsip Manajemen

Prinsip-prinsip manajemen adalah landasan inti dan nilai-nilai manajemen yang sukses. Menurut pengusaha Perancis Henri Fayol (ME Widiana: 2020), prinsip-prinsip dalam manajemen harus fleksibel dalam arti harus dipertimbangkan sesuai dengan kondisi tertentu dan keadaan yang berubah. Prinsip - prinsip umum manajemen menurut Henry Fayol terdiri dari:

- (1) Pembagian kerja (*Division of work*). Kepemimpinan membantu guru menjadi lebih produktif, lebih inovatif dan memberikan pengajaran yang jauh lebih baik dari sebelumnya. Manajemen membantu guru untuk mengembangkan kompetensi dirinya melalui pembelajaran yang berkesinambungan, manajemen membantu guru untuk meningkatkan kerjasama dalam tim untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Secara umum, tujuan pengelolaan mencakup poin-poin penting berikut: a) memaksimalkan efisiensi dan efektivitas, b) meminimalkan biaya yang terkandung, c) memotivasi guru atau anggota organisasi secara positif, d) menentukan dan mencapai tujuan organisasi, e) memastikan kualitas yang dihasilkan selalu baik dan memenuhi harapan, f) mengembangkan kompetensi guru atau anggota organisasi sesuai jurusan, g) Memudahkan adaptasi terhadap perubahan di berbagai bidang.
- (2) Wewenang dan tugas. Setiap guru mempunyai wewenang untuk melakukan tugasnya, dan setiap wewenang disertai atau diikuti dengan tanggung jawab. Kekuasaan dan tanggung jawab harus seimbang. Semua penelitian harus mampu menghasilkan informasi sesuai dengan petunjuk. Jadi semakin muda bosnya, semakin kecil tanggung jawabnya, dan seterusnya. Tanggung jawab yang besar berada di pundak kepala/pimpinan madrasah. Kegagalan

perusahaan adalah kesalahan pimpinan atas, bukan kesalahan pegawai, karena kewenangannya besar terhadap direktur/direktur madrasah. Oleh karena itu, jika pemimpin/direktur madrasah tidak memiliki keterampilan dan kepemimpinan, maka kewenangan yang diberikan kepadanya akan berdampak buruk.

- (3) Disiplin. Disiplin adalah tentang mengikuti dan mematuhi tugas dan tanggung jawab. Disiplin ini erat kaitannya dengan kepemimpinan. Jika otoritas tidak efektif, disiplin akan berkurang. Oleh karena itu, pemberi kuasa harus mampu mendisiplinkan dirinya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai kewenangannya.
- (4) Kesatuan hukum. Dalam melaksanakan pekerjaannya, guru hendaknya memperhatikan prinsip kesatuan wewenang agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Guru hendaknya mengetahui siapa yang harus ditanyai sesuai dengan kewenangan yang diperolehnya. Kepala madrasah/presiden lain yang memberikan instruksi kepada guru akan mengganggu kecepatan kewenangan dan tanggung jawab serta pembagian kerja.
- (5) Satuan arah. Guru perlu dibimbing sesuai dengan tujuannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kesatuan visi erat kaitannya dengan pembagian tugas. Kesatuan visi juga tergantung pada kesatuan kepemimpinan. Mungkin ada dua pola yang mengarah pada arah berbeda dalam berbisnis. Untuk itu guru harus mempunyai alur dimana ia diberi hak dalam melakukan pekerjaannya dan harus mengetahui batasan wewenang dan tanggung jawabnya agar tidak terjadi kesalahan. Terwujudnya kesatuan visi tidak lepas dari pembagian kerja, wewenang dan tanggung jawab, kesatuan disiplin dan kepemimpinan.
- (6) Mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan sendiri. Setiap guru harus mengabdikan kepentingan sendiri kepada kepentingan organisasi. Hal semacam itu merupakan suatu syarat yang sangat penting

agar setiap kegiatan berjalan dengan lancar sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik. Setiap guru dapat mengabdikan kepentingan pribadi kepada kepentingan organisasi apabila memiliki kesadaran bahwa kepentingan pribadi sebenarnya tergantung kepada berhasil-tidaknya kepentingan organisasi. Prinsip pengabdian kepentingan pribadi kepada kepentingan organisasi dapat terwujud, apabila setiap guru merasa senang dalam mengajar sehingga memiliki disiplin yang tinggi.

- (7) Upah karyawan. Gaji atau gaji bagi guru merupakan imbalan yang menentukan kinerja terbaik dalam pekerjaannya. Guru yang dipenuhi stres dan rasa kehilangan akan kesulitan memusatkan perhatian pada tugas dan tanggung jawabnya, sehingga berujung pada ketidakefisienan dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, dalam hal gaji, perlu diperhatikan seberapa tenang guru dapat mengajar. Agar guru dapat bersaing untuk berprestasi, sistem penggajian perlu diperhitungkan sedemikian rupa sehingga menciptakan disiplin dan semangat kerja. Prinsip *more rewards for more honors* (lebih banyak penghargaan untuk kinerja yang lebih baik) dan *equal pay for performance* (penghargaan yang sama untuk kinerja) hendaknya diterapkan, karena jika ada perbedaan, hal ini akan menimbulkan kemalasan dalam mengajar dan mungkin berakibat pada impunitas.
- (8) Pemusatan (*centralization*). Memperkuat kepemimpinan akan mengarah pada fokus pada akuntabilitas dalam prosesnya. Tanggung jawab akhir berada pada pimpinan tertinggi atau pembina/pelanggan madrasah. Konsolidasi bukan berarti mempunyai wewenang untuk menjalankan wewenang, namun mencegah terjadinya kerancuan antara wewenang dan tanggung jawab. Sentralisasi wewenang ini tidak menghilangkan prinsip delegasi wewenang.
- (9) Hirarki (tingkat). Pembagian kerja menciptakan atasan dan bawahan. Jika unit bisnis cukup besar, maka akan tercipta hierarki. Kelembagaan diukur dari tingkat kewenangan tertinggi yang diberikan kepada kepala

sekolah/direktur madrasah dll. Melalui kepemimpinan, setiap guru mengetahui siapa yang menjadi tanggung jawabnya dan siapa yang dikembangkannya.

- (10) Ketertiban. Terorganisir saat melakukan pekerjaan adalah syarat paling penting karena hampir tidak ada orang yang bisa mengajar dalam situasi sulit atau canggung. Pengorganisasian kerja dapat tercapai apabila seluruh pegawai baik atasan maupun bawahan mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan dan kedisiplinan untuk mencapai tujuan tersebut.
- (11) Keadilan dan kejujuran. Kejujuran dan kejujuran merupakan salah satu syarat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Kejujuran dan kejujuran berkaitan dengan perilaku guru dan tidak dapat dipisahkan. Kejujuran dan integritas harus didukung dari atas ke bawah karena manajer puncak mempunyai kekuasaan yang sangat besar. Kepala/direktur madrasah yang baik dan jujur akan menggunakan kewenangannya semaksimal mungkin untuk menjamin keadilan dan kejujuran yang dipimpinnya.
- (12) Perubahan status pegawai. Seorang guru yang konsisten harus melanjutkan semaksimal mungkin untuk memastikan bahwa semua kegiatan berhasil. Stabilitas guru dijamin dengan etos kerja dan ketertiban kerja yang baik. Manusia, makhluk bermoral, memiliki keinginan, emosi, dan pikiran. Apabila kebutuhan tidak terpenuhi maka perasaan tertekan dan pikiran stres akan menimbulkan stres dalam bekerja.
- (13) Prakarsa (inisiatif). Inisiatif datang dari seseorang dengan menggunakan kekuatan imajinasinya. Inisiatif menimbulkan keinginan untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat agar dapat menyelesaikan suatu tugas secepat mungkin. Dengan cara ini, kemauan, emosi, pikiran, keterampilan, dan pengalaman manusia dikumpulkan dalam praktik. Oleh karena itu, setiap inisiatif guru patut diapresiasi. Inisiatif (inisiatif) artinya menghargai orang lain, maka orang harus dihormati. Setiap kali akan menolak rencana guru,

akan mengambil langkah menuju penolakan hasrat akan terhadap pekerjaan itu. Oleh karena itu, pemimpin/kepala madrasah yang bijaksana akan sangat bangga dengan pekerjaan yang dilakukan oleh stafnya.

- (14) Semangat persatuan dan kesatuan. Untuk menciptakan lingkungan kolaboratif yang baik, setiap guru harus mempunyai kesatuan dan rasa memiliki. Semangat persatuan akan muncul ketika setiap guru mengetahui bahwa setiap guru mempunyai sesuatu yang ingin dijelaskan kepada guru lainnya dan bahwa guru lain sangat membutuhkannya. Kepala madrasah yang berwibawa akan menimbulkan semangat persatuan (*esprit de corp*), sedangkan kepala madrasah yang menggunakan cara agresif akan menimbulkan friksi de corps (*perpecahan secara jasmani*) dan berujung pada bencana.

e. Unsur Manajemen

Dalam menjalankan fungsi administratif, suatu keluarga atau lembaga pendidikan memerlukan sumber daya yang disebut faktor administratif. Masing-masing hal tersebut saling berhubungan dan tidak dapat dipisahkan. Kehadiran faktor kepemimpinan tersebut dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Manajemen memiliki unsur-unsur yang terdiri atas 6M Siti Nurhidayatul Hasanah (2021: 27-19), yaitu *Man* (Sumber daya manusia), *Method* (metode), *Machine* (mesin-mesin dan peralatan), *Material* (bahan baku produksi), *Money* (keuangan), dan *Market* (pasar). Keenam unsur manajemen tersebut dapat dijabarkan sebagai berikut:

- 1) Manusia (orang). Hal pertama yang harus dikelola adalah orang atau stafnya. Kepala sekolah/kepala madrasah harus mempunyai kewenangan melakukan pengawasan terhadap pegawainya, dalam hal ini guru atau anggota keluarganya. Untuk mengelola staf secara efektif, kepala sekolah/direktur madrasah juga harus memiliki hubungan manusia yang baik. Faktor terpenting dalam menjalankan fungsi manajemen untuk mencapai tujuan adalah karyawan. Seluruh aktivitas mulai dari perencanaan hingga pelaksanaan, akan

dilakukan oleh manusia. Jika sumber daya manusia tidak terisi maka tidak semua kegiatan di keluarga atau sekolah dapat terlaksana.

- 2) Metode (metode). Faktor kedua dalam manajemen adalah gaya. Dalam menjalankan kegiatan manajemen, seseorang dapat menggunakan berbagai cara yang ada atau mencoba menciptakan gaya manajemennya sendiri. Tentunya untuk menemukan madrasah yang tepat perlu melakukan riset terlebih dahulu. Administrator/pemimpin madrasah/kelompok juga dapat menemukan melalui trial and error apa yang terbaik untuk madrasah mereka.
- 3) Mesin. Berikutnya adalah mesinnya. Mesin-mesin yang disebutkan di sini meliputi segala macam teknologi yang digunakan oleh madrasah, mulai dari proyektor hingga smart televisi, dari komputer hingga laptop dan segala perangkat teknologi lainnya, termasuk perangkat mekanis. Kepala/direktur madrasah harus mampu mengalokasikan mesin atau teknologi yang dibutuhkan madrasah.
- 4) Bahan. Mesin mengandung bahan seperti bahan mentah. Misalnya, pimpinan/pengelola madrasah harus mampu mengelola sumber daya seperti bahan belajar mengajar, peralatan laboratorium, peralatan dan prasarana, serta perlengkapan lain yang diperlukan selama proses belajar mengajar. Kepala sekolah/manajer madrasah harus memastikan bahwa prasarana digunakan secara memadai dan berkualitas yang memenuhi persyaratan madrasah.
- 5) Uang. Yang paling tidak penting adalah uang. Dalam kehidupannya, sebagai individu, apalagi sebagai pengelola/kepala sekolah madrasah di bidang keuangan, juga perlu pandai mengelola uang. Mereka harus memastikan aliran dana madrasah lancar dan efisien sehingga dapat melanjutkan proses belajar-mengajar di masa depan. Uang merupakan salah satu faktor manajemen yang turut berperan dalam keberhasilan suatu lembaga pendidikan, karena segala kegiatan yang dilakukan dalam suatu madrasah memerlukan uang, bahkan uang merupakan salah satu faktor yang sangat menentukan berhasil atau tidaknya suatu tujuan. Belanja pada lembaga pendidikan/madrasah; Ini terdiri

dari biaya operasional seperti gaji, pembelian dan pemeliharaan perlengkapan kantor dan peralatan lainnya.

- 6) Sumber Daya. Hal terakhir yang perlu kita kendalikan adalah pasar. Manajemen pemasaran mencakup kegiatan riset pasar. Dalam dunia pendidikan, pasarnya adalah masyarakat, analisis dan integrasi pengetahuan/produksi pendidikan untuk kebutuhan masyarakat. Dalam pengelolaan pasar, sekolah menentukan jenis program pendidikan yang dilaksanakan di sekolah dan model sekolah.

f. Fungsi Manajemen

Adapun fungsi dari manajemen GR Terry (2019:8-9) yaitu:

1) *Planning* (Perencanaan) LO

Organisasi Pembelajaran (LO) salah satu fungsinya adalah untuk mengetahui efektifitas dan efisiensi pelaksanaan kegiatan belajar mengajar, khususnya yang bertujuan untuk meningkatkan keimanan peserta didik, seperti mengikuti mata kuliah PAI, program keagamaan lainnya, dan kegiatan lainnya. . Kontributor kurikulum. Tugas perencanaan dalam pengelolaan organisasi yang diteliti di sini adalah melakukan koreksi sedini mungkin dan mengidentifikasi hambatan-hambatan dalam proses yang mungkin menghalangi tercapainya tujuan secara tidak terencana dan terkendali. Perencanaan merupakan proses dasar manajemen dalam pengambilan setiap keputusan dan tindakan. Perencanaan dibutuhkan dalam setiap usaha, baik itu pekerjaan administrasi, lembaga pendidikan atau kegiatan sosial, dan perencanaan hadir dalam semua pekerjaan manajemen karena pekerjaan ini dapat mengimplementasikan keputusan yang diambil dalam perencanaan.

Perencanaan secara umum didefinisikan sebagai proses menetapkan tujuan organisasi, mengembangkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut, dan merencanakan kegiatan organisasi. Perencanaan pada dasarnya berarti menjawab pertanyaan apa, siapa, kapan, di mana, mengapa, dan bagaimana. Oleh karena itu, perencanaan adalah aktivitas manajer yang terkait dengan pemilihan aktivitas dan

penetapan tujuan, kebijakan, dan program. Perencanaan adalah yang paling penting dari semua proses manajemen karena tanpa perencanaan, masalah dapat terjadi.

2) *Organizing* (Penempatan) LO

Perencanaan/penempatan Organisasi pembelajar (LO) adalah proses pengalokasian dan pengkoordinasian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam hal ini adalah cara organisasi memposisikan dan menugaskan anggotanya untuk bertanggung jawab terhadap suatu tugas bersama. Ada departemen dan spesialisasi bisnis di mana setiap departemen perlu mengetahui secara pasti apa yang harus dilakukan.

Proses perencanaan ini bersifat wajib karena memberikan banyak manfaat khususnya bagi lembaga pendidikan. Beberapa manfaat proses perencanaan yang perlu dipahami adalah: 1) Membantu memudahkan pengintegrasian para pihak ke dalam kelompok, 2) Membantu dalam membagi pekerjaan sesuai situasi di madrasah, 3) Menjamin bahwa semua orang melakukan sesuatu. Beberapa madrasah mengetahui apa yang harus dilakukan dan apa tanggung jawabnya, 4) Memudahkan pengendalian usaha, 5) Meningkatkan manfaat tenaga ahli di madrasah, 6) Mempermudah biaya atau anggaran madrasah, 7) Memudahkan membantu mendirikan madrasah. hubungan yang lebih baik antar manusia. Proses menjalankan fungsi *organizing* (penempatan) dalam manajemen *Learning Organization* dalam meningkatkan amaliah keagamaan siswa, dilakukan dengan beberapa tahapan;

- (a) Melihat rencana dan tujuan pengelolaan. Proses penerapan praktik manajemen dimulai dengan rencana dan tujuan yang telah dikembangkan sebelumnya. Tidak hanya itu, proses perencanaan ini merupakan proses pelaksanaan rencana dan tujuan madrasah sebelumnya. Nah, inilah langkah awal dalam proses penentuan rencana dan tujuan bisnis madrasah. Rancangan proses pendidikan disesuaikan dan bergantung pada perencanaan, karena pada tahap inilah arah pendidikan di madrasah ditentukan. Seluruh pegawai tanpa terkecuali harus

memahami tujuan organisasi. Semakin baik visi dan tujuannya, semakin efisien dan semakin rendah biayanya.

- (b) Mengidentifikasi tanggung jawab yang paling penting. Setelah program dan tujuan madrasah disusun, tahap proses manajemen selanjutnya adalah pemilihan dan pembuatan perencanaan dasar kegiatan. Ada berbagai tingkatan dan bidang dalam departemen manajemen madrasah. Mulai dari manajemen kurikulum, manajemen keuangan, manajemen sumber daya manusia, manajemen kinerja dan manajemen lainnya. Pada tahap ini ditentukan tugas dan tugas terpenting masing-masing departemen. Pekerjaan yang ditawarkan tentunya berbeda-beda dan ditentukan sesuai bidang masing-masing. Faktanya, fungsi tata kelola perusahaan pada tahap ini adalah untuk menentukan sifat madrasah dan memperjelas garis manajemennya. Pastikan setiap unit manajemen menyadari sepenuhnya peran dan tanggung jawabnya.
- (c) Berbagi tanggung jawab dengan orang lain. Tahap selanjutnya dari proses Learning Organization (LO) adalah mendistribusikan pekerjaan kepada masing-masing individu. Tahap kegiatan ini dapat dianggap paling penting, karena pencipta program yang direncanakan adalah individu atau guru. Keberhasilan pelaksanaan program ini akan ditentukan oleh masing-masing guru yang melaksanakannya. Jika madrasah salah memilih orang, maka risiko kegagalannya tinggi. Oleh karena itu, orang di kelas ini harus mengetahui tanggung jawab setiap karyawan.
- (d) Mengalokasikan Sumber Daya. Setelah tugas ditentukan dan setiap pegawai ditugaskan, langkah selanjutnya dalam proses administrasi adalah melengkapi madrasah. Kategori ini untuk kegunaan, kemanfaatan dan hasil maksimal madrasah. Semua aset yang akan miliki diperhitungkan, digunakan, dan didistribusikan dengan baik.
- (e) Evaluasi strategi pengorganisasian. Mengevaluasi strategi pengorganisasian adalah tahap akhir dari proses pengorganisasian. Evaluasi berguna untuk melihat kembali peristiwa masa lalu dan memprediksi hasil di masa depan.

Karena hal buruk bisa terjadi kapan saja dan tanpa alasan. Suatu kejadian yang tidak direncanakan dapat dengan mudah menyebabkan runtuhnya sebuah madrasah dan tidak memerlukan tindakan yang tepat untuk meramalkan dan mengatasinya.

3) *Actuating* (Pelaksanaan) LO

Penerapan Learning Organization (LO) pada penelitian ini berfokus pada kegiatan belajar mengajar khususnya pelajaran agama Islam, kegiatan belajar mengajar Madrasah Diniye dan program tambahan yang berkaitan dengan kegiatan keagamaan lainnya. Sangatlah penting untuk bekerja atau mengarahkan setiap orang atau kelompok setelah membagi tugas sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Visi dibuat untuk mencapai tujuan secara efektif dan mengurangi risiko terganggunya program yang direncanakan.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan kegiatan operasional adalah kegiatan utama yang dapat dilaksanakan setelah proses perencanaan dan pengorganisasian kegiatan dalam pengelolaan organisasi pembelajar. Kepemimpinan dapat dilakukan dengan memberikan bimbingan, memberikan nasihat mengenai peran dan tanggung jawab, serta memberikan kesempatan kepada guru untuk memperluas pembelajaran PAI dan mata kuliah lain yang membantu meningkatkan pengetahuan ibadah siswa. Maka secara umum fungsinya adalah memberi petunjuk, peraturan, dan petunjuk kepada seseorang atau kelompok mana pun. Sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan yang direncanakan dan dilaksanakan dengan baik. Bekerja di lembaga pendidikan berarti meningkatkan kesadaran atau mengarahkan sumber daya.

4) *Controlling* (pengawasan/evaluasi) LO

Pengendalian organisasi pembelajar (LO) adalah proses pengecekan apakah aktivitas pada level (tindakan) sudah sesuai dengan rencana (planning) yang disusun untuk mencapai tujuan organisasi. Fungsi kontrol dalam penelitian ini; (1) mengevaluasi pencapaian dan pencapaian tujuan dan sasaran sesuai standar yang telah ditetapkan. (2) mengambil langkah-langkah untuk mengidentifikasi dan

memperbaiki kemungkinan kesalahan penyimpanan. (3) Tugas audit adalah mencapai hasil yang berbeda dengan metode yang berbeda mengenai pencapaian tujuan madrasah. (4) Untuk memperkuat/meningkatkan rasa tanggung jawab para manajer yang diberi tanggung jawab dan wewenang dalam menjalankan tugasnya. (5) guru belajar melakukan tugasnya sesuai prosedur yang telah ditetapkan. (6) Mencegah ketidakakuratan, penyalahgunaan, kelalaian dan pelanggaran keamanan untuk mencegah kerugian yang tidak diinginkan.

2. *Learning Organization* (LO)

a. Pengertian *Learning Organization* (LO)

Organisasi pembelajar adalah organisasi yang anggotanya terus meningkatkan keterampilannya untuk mencapai hasil yang diinginkan. Organisasi pembelajar adalah organisasi dimana ide-ide baru selalu dihargai dan dikembangkan. Organisasi pembelajar adalah organisasi yang didalamnya diberikan kebebasan terhadap keinginan anggota individu maupun anggota kelompok. Organisasi pembelajar adalah organisasi yang para anggotanya belajar bersama berdasarkan pembelajaran yang berkelanjutan atau sepanjang hayat.

Jika melihat organisasi pembelajar dari sudut pandang yang berbeda, dapat dikatakan bahwa yang dimaksud dengan organisasi pembelajar adalah bahwa pembelajaran individu dan kelompok dalam organisasi tersebut lebih unggul dibandingkan pesaingnya. Padahal, pembelajaran manajemen merupakan suatu cara untuk menyelesaikan permasalahan organisasi secara komprehensif dan holistik, mencoba metode baru, belajar dari pengalaman dan sejarah sendiri, belajar dari keberhasilan orang lain, dan menularkan ilmu kepada semua orang.

Sederhananya, organisasi pembelajar adalah organisasi yang mempunyai kemampuan untuk menciptakan, memperoleh, dan mentransfer pengetahuan serta mengubah perilaku untuk mencerminkan pengetahuan dan wawasan baru

b. Manfaat *Learning Organization* (LO)

Perbaikan berkelanjutan sudah menjadi suatu kebutuhan bagi setiap organisasi saat ini, termasuk lembaga pendidikan. Dalam dunia yang terus berkembang dan mengglobal, berbagai lembaga/lembaga pendidikan berusaha untuk berbenah diri agar tidak ketinggalan. Organisasi harus memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk terus belajar dan meningkatkan diri sehingga dapat memberikan dampak positif dan kemajuan dalam organisasi.

Manfaat organisasi pembelajar adalah:

- (1) Organisasi dapat memperoleh, mengintegrasikan dan menerapkan pengetahuan baru dan unik melalui eksperimen, perbaikan dan inovasi dalam proses internal organisasi.
- (2) Menemukan cara baru untuk menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan usaha. Dalam komunitas pembelajar, sikap-sikap baru dapat muncul melalui pertukaran pengetahuan antara guru atau orang tua dan staf.
- (3) Membantu masyarakat dan keluarga beradaptasi terhadap perubahan lingkungan. Ketika informasi semakin mudah masuk ke dalam kehidupan masyarakat berkat teknologi modern, maka guru yang dibutuhkan adalah orang-orang yang berpengetahuan (*people with knowledge*).
- (4) Organisasi Pembelajaran dianggap sebagai kegiatan yang bertujuan untuk memperluas kapasitas pimpinan madrasah/kelompok untuk berpikir, bertindak efektif dan mewujudkan potensinya. Artinya kepala sekolah/madrasah/kepala sekolah dapat memotivasi dan memberdayakan guru untuk mengambil keputusan secara mandiri.

c. Karakteristik *Learning Organization* (LO)

Dalam rekomendasinya Cut Zurnali (2008) menjelaskan bahwa ciri-ciri organisasi pembelajar adalah memberikan kepercayaan kepada masyarakat untuk meningkatkan diri, mengupayakan perbaikan, dan terus belajar dengan menciptakan lingkungan yang terbuka dan terkelola dengan baik. Struktur ini akan menghasilkan proses pengkomunikasian secara terus menerus dinamika internal organisasi dan perubahan eksternal yang terjadi.

Farago dan Skyrme (1995) menyatakan bahwa organisasi pembelajar mempunyai ciri-ciri sebagai berikut: a) Berorientasi pada masa depan dan hal-hal di luar dan di luar organisasi; b) Pengumpulan dan pertukaran informasi yang adil dan bebas; c) Adanya komitmen pembelajaran dan upaya individu untuk berkembang; d) Memberdayakan dan mengembangkan orang-orang dalam organisasi; e) Mempromosikan lingkungan keterbukaan dan kepercayaan; f) Belajar dari pengalaman.

Menurut Wahadi (2009: 15), organisasi pembelajar mempunyai ciri-ciri penting: Anggota organisasi meninggalkan cara berpikir lama mereka. Temukan cara kerja organisasi. Buatlah rencana dan visi yang dapat dipahami dan disetujui oleh semua anggota.

Setiap organisasi mempunyai struktur yang berbeda-beda, tergantung pada jenis, struktur, visi dan tujuannya. Organisasi pembelajar juga mempunyai karakteristik tersendiri dan mungkin berbeda dengan organisasi lainnya. Menurut Senge (1990), organisasi pembelajar yang efektif memerlukan keterampilan yang harus dimiliki setiap manajer untuk menciptakan organisasi pembelajar: keterampilan khusus, model mental, visi bersama, pembelajaran tim, dan pemikiran sistem agar organisasi pembelajar dapat berfungsi dengan baik.

Braham (2003) menyatakan bahwa ciri-ciri Organisasi Pembelajaran adalah sebagai berikut: a) Siswa merupakan bagian dari setiap aktivitas guru dan pembelajaran sudah menjadi bagian tanggung jawab, bukan menjadi beban tambahan; b) Belajar adalah suatu proses, bukan suatu peristiwa; c) Kerjasama menjadi landasan seluruh kegiatan/hubungan; d) Setiap orang/pegawai berkembang dan bertumbuh sehingga terjadi perubahan organisasi; e) Organisasi pembelajaran dibentuk dan guru membangun kembali organisasi; f) Organisasi belajar mandiri, guru yang memberikan pelatihan kepada organisasi mengenai efisiensi, peningkatan kualitas dan inovasi; g) Bekerja dalam organisasi pembelajar merupakan hal yang menyenangkan dan mengasyikkan.

Dalam organisasi yang terus-menerus belajar dan setiap anggota berupaya mengembangkan bakat dan kemauannya sebagai bagian penting dalam organisasi, maka pemimpin tidak memerlukan banyak pelatihan karena setiap anggota organisasi segera berusaha mengerahkan tubuh dan kecerdasannya. Kemampuan untuk mengetahui tugas yang diberikan kepada mereka. Robbins (2001) juga menyatakan bahwa organisasi pembelajar mempunyai ciri-ciri dasar sebagai berikut: a) Anggota organisasi mengesampingkan cara berpikirnya yang lama; b) Belajar terbuka satu sama lain; c) Memahami cara kerja organisasi; c) Mengembangkan rencana dan visi yang dapat dipahami dan disepakati oleh seluruh anggota; d) Mengkoordinasikan tindakan untuk mencapai visi organisasi.

Aspek lain yang harus ditambahkan pada karakteristik dasar organisasi pembelajar adalah sistem kerjanya. Sebab keputusan dan tindakan yang diambil pada suatu bagian organisasi akan mempengaruhi bagian lainnya. Banyak karakteristik organisasi pembelajar yang disoroti oleh para ahli perilaku manajemen dapat dijadikan kerangka bagi para pemimpin organisasi yang ingin berkembang dan bersaing. Suatu organisasi pembelajar tidak perlu dicirikan oleh semua faktor yang disebutkan di atas, namun dapat mengembangkan banyak faktor yang berkaitan dengan karakteristik organisasi yang maju tergantung pada tersedianya alat manajemen yang tersedia, baik manusia maupun non manusia.

Dari definisi di atas, kita dapat mengatakan bahwa ciri khas organisasi pembelajar adalah keyakinan bahwa masyarakat berpartisipasi dalam meningkatkan kualitasnya, berusaha untuk meningkatkan dan terus belajar dengan menciptakan lingkungan yang terbuka dan informatif.d) Prinsip *Learning Organization* (LO)

Organisasi pembelajar didasarkan pada beberapa ide dan prinsip yang penting bagi struktur organisasi mereka. Dalam hal ini Peter Senge (2006: 21) menyatakan bahwa inti dari organisasi pembelajar adalah lima bidang (*The Fifth Discipline*), kelima disiplin itu adalah:

- (1) *Personal Mastery* (PM) /Penguasaan Diri

Peter Senge (1990: 126): Penguasaan adalah disiplin untuk terus mendefinisikan dan mengembangkan visi kita sendiri, memfokuskan upaya kita, mengembangkan kesabaran kita, melihat kebenaran yang diharapkan bertahan lama, dan melihat kenyataan secara objektif. Senge (1990: 141) mendefinisikan profesionalisme (PM) sebagai disiplin pertumbuhan dan pembelajaran. Ia menjelaskan, masyarakat dengan tingkat PM tinggi perlu lebih banyak mempelajari program tersebut. Kata-katanya: "...Keterampilan khusus adalah ekspresi yang digunakan rekan-rekan saya untuk bertukar pengembangan pribadi dan pembelajaran. Orang dengan tingkat kesadaran diri yang tinggi terus mengembangkan kemampuannya untuk menghasilkan hasil kehidupan yang mereka cari. Semangat komunitas belajar muncul dari komitmen mereka untuk melanjutkan pendidikan. Ia membenarkan pendapatnya di atas dan meyakini bahwa PM merupakan landasan penting bagi LO bahkan dikatakan sebagai landasan spiritual bagi LO (Senge, 1990: 412). Dalam pengertian ini, PM adalah suatu disiplin yang ditandai dengan upaya terus-menerus untuk mendefinisikan dan mengembangkan visi Anda, memfokuskan energi Anda, mengembangkan kesabaran Anda, dan memahami realitas secara objektif (Senge, 1990: 142).

Menurut Senge (1990:412), ada dua proses internal yang akan terjadi ketika PM mencapai kapasitas tinggi. Pertama, orang akan selalu tertarik untuk mengetahui sesuatu yang penting dalam kehidupan seseorang dan akan memusatkan perhatiannya atau seluruh hidupnya pada hal tersebut. Visi kemanusiaan harus diciptakan sebaik mungkin. Kedua, mereka yang menjadi sandaran Perdana Menteri akan selalu berusaha menemukan kebenaran yang ada saat ini. Hal ini penting untuk menghindari sikap berpuas diri dan pasif dalam mengidentifikasi permasalahan yang dapat menghambat pencapaian tujuan tertinggi.

Masalah 'ketegangan kreatif' muncul ketika ada perbedaan antara keinginan ideal individu dengan kenyataan sebenarnya. Kesenjangan ini hendaknya menjadi sumber motivasi belajar. Untuk mencapai visi pribadi Anda, kondisi yang ada harus

berubah. Perubahan nyata dalam organisasi dapat tercapai bila keinginan kuat untuk melakukan perubahan datang dari hati dan pikiran terbuka setiap orang yang terlibat dalam organisasi.

. Orang dengan PM yang baik tidak akan pernah berhenti belajar. Mereka tidak pernah merasa telah menguasai seninya. Mereka seperti orang yang memulai perjalanan atau pencarian tanpa akhir untuk tujuan hidup yang lebih baik. Beberapa ciri utama orang dengan PM tinggi mencakup perasaan bahwa mereka terpanggil untuk melakukan sesuatu yang penting, yang diwujudkan dalam visi pribadi mereka; kesediaan untuk menerima kenyataan yang ada dan berusaha untuk terus memperbaikinya; mempunyai keinginan yang kuat untuk mengetahui bagaimana keadaannya dan bagaimana hal tersebut dapat ditingkatkan.

Ciri-ciri kepribadian orang dengan PM tinggi adalah tipikal pembelajar seumur hidup. Gaya hidup sehat memerlukan dedikasi, ketekunan dan kemauan mengatasi tantangan untuk menciptakan perubahan. Di sisi lain, kemampuan mengatasi tantangan masa depan juga diperlukan. Perubahan organisasi seringkali memerlukan keseimbangan kepentingan berbagai pihak; Hal ini terkadang merupakan permasalahan yang saling bertentangan dan memerlukan kompromi. Semua ini berkaitan dengan kehidupan modern dunia tahun yang bergerak secara kompleks, terutama karena perkembangan teknologi dan teknologi.

Personal mastery (penguasaan diri) adalah prinsip senantiasa meningkatkan visi diri, memusatkan perhatian pada kekuatan diri, mengembangkan kesabaran, dan melihat kenyataan secara objektif. Kemandirian adalah suatu cara hidup yang mengutamakan perkembangan berkelanjutan seseorang, pencarian cara untuk terus berkembang, hal-hal baru untuk dipelajari, orang-orang baru untuk ditemui, serta perkembangan dan kepuasan dalam hidup.

Salah satu ilmu pengetahuan adalah Keterampilan Pribadi. Senge (1990:139) mengatakan: “Organisasi hanya belajar dari orang yang belajar. Pembelajaran personal tidak menjamin pembelajaran manajemen. Namun di luar itu tidak ada

pembelajaran manajerial” (Organisasi hanya belajar dari orang yang belajar). Pembelajaran pribadi tidak menjamin pembelajaran organisasi. Namun jika tidak, pembelajaran kepemimpinan tidak akan terjadi). Dengan Keterampilan Pribadi, orang-orang dalam organisasi terus meningkatkan kemampuan mereka dengan memperluas visi pribadi mereka, fokus pada kekuatan mereka, mengembangkan ketahanan, dan melihat kenyataan. akan pasti sering melihat seseorang yang penuh semangat saat bergabung dengan keluarga baru. Namun, dia dengan cepat kehilangan kegembiraannya ketika dia merasa bahwa dia "bertanggung jawab" atas organisasi tersebut. Jika hal ini normal, dapatkah keluarga tersebut bertahan lama? Untuk tetap kompetitif di era global, organisasi harus memiliki anggota tim yang berkinerja tinggi.

Peter Senge dari World Learning Services juga mengidentifikasi tujuh dimensi otonomi yang perlu dikembangkan untuk mendukung proses perkembangan mencapai penguasaan pribadi:

- (1) Kesadaran Diri. Untuk mengetahui (mengetahui). Laporan yang disusun oleh UNESCO Commission on Education di Jewel State menyatakan bahwa pengembangan pribadi adalah suatu proses kesadaran diri dan kesadaran diri agar seseorang dapat membuka diri terhadap partisipasi orang lain. Kesadaran diri merupakan landasan kemampuan dan efektivitas dalam bekerja dengan orang lain. Kesadaran diri mungkin menjadi kunci untuk menguasai pengembangan pribadi dan profesional.
- (2) Ketajaman Perseptual (*Perseptual Acuity*). Ketajaman persepsi adalah kemampuan menafsirkan pesan yang diterima melalui keterampilan mengamati, dan mendengarkan.
- (3) Penguasaan Emosional (*Emotional Mastery*)

Kecerdasan emosional adalah kemampuan memahami emosi diri sendiri, mengenali emosi orang lain, dan menangani emosinya dengan penuh rasa hormat. Dalam bukunya “Emotional Intelligence”, Goleman membagi kecerdasan emosional menjadi lima jenis:

- (1) Kesadaran Diri. Waspadaai emosi akan kapan, di mana, dan mengapa emosi tersebut muncul, mampu melacak emosi akan dalam berbagai keadaan dan situasi, dan memahami dampaknya terhadap orang lain.
 - (2) Regulasi Diri: Kemampuan mengendalikan emosi, mengendalikan diri, dan berusaha tetap tenang.
 - (3) Motivasi Diri. Mengontrol atau mengarahkan emosi dan memiliki kemampuan berpikir sebelum bertindak. Seseorang akan bekerja karena alasan intrinsik yang melebihi imbalan ekstrinsik seperti uang dan waktu, sehingga ia akan cenderung mencapai tujuannya dengan tenaga dan tekad.
 - (4) Empati Kemampuan memahami watak dan perasaan orang lain. Kemampuan memperlakukan orang sesuai dengan emosinya.
 - (5) Keterampilan sosial Kemampuan menemukan titik temu dan membangun hubungan, serta kemampuan mengelola hubungan dan membangun jaringan.
- (4) Keterbukaan (*Openness*).

Organisasi bukan hanya tentang orang-orang yang berpikiran tunggal. Seseorang mungkin bersedia menerima ide orang lain dan mengeksplorasi ide serta pengalaman baru untuk meningkatkan dirinya.

- (a) Fleksibilitas dan adaptif. Perubahan dan/atau perkembangan dalam organisasi mengharuskan seseorang untuk mengikuti perubahan dan/atau perkembangan tersebut. Dengan kata lain, akan harus memiliki sikap yang sederhana dan logis agar terbiasa dan melihat perubahan sebagai peluang baru.
- (b) Kemerdekaan. Seseorang harus mampu menjalani hidup agar dapat mencapai pemikiran yang bijaksana dan cerdas, peka, memahami keindahan, tanggung jawab, dan nilai-nilai spiritual. Orang yang mandiri adalah orang yang percaya diri, ingin tahu, dan aktif, bukan reaktif.
- (c) Sebab dan akibat. Kreativitas Seseorang perlu kreatif dan inovatif serta selalu mencari hal-hal baru untuk dilakukan. Selalu terbuka terhadap ide dan pengalaman baru, fleksibel dan mudah beradaptasi.

Personal Mastery (PM) bukanlah sesuatu yang dimiliki oleh kepala madrasah atau diberikan oleh lembaga, namun merupakan suatu proses dan memerlukan komitmen yang besar dari setiap anggota untuk memelihara dan mengembangkannya. Menguasai keterampilan bukan berarti akan terbatas, itu berarti akan adalah diri akan sendiri. *Personal Mastery* (PM) mengajarkan seseorang untuk tidak membatasi pandangan dalam menjawab pertanyaan dan mendorong seseorang dalam menentukan pilihan karena pilihan adalah tindakan yang menentukan masa depan seseorang. Peter M. Senge (1990: 147-166) menguraikan berbagai prinsip dan praktik yang dapat digunakan untuk mengembangkan keterampilan pribadi:

Pertama-tama, perlu dikembangkan visi yang jelas dan kompleks. Visi harus dikembangkan dari tujuan.

Kedua, kemampuan memecahkan masalah kreatif harus terus dikembangkan. Ketika kondisi saat ini jauh lebih rendah daripada visibilitas target, orang dapat memilih untuk menyesuaikan kondisi agar mendekati kondisi visibilitas target atau mengurangi visibilitas. Pertama-tama, pendidikan saya berjalan dengan baik. Ada keinginan untuk mengurangi ketimpangan karena masyarakat menginginkan kondisi yang lebih baik. Di sini perlu bersabar dan menunggu tindakan yang diambil membawa hasil yang baik.

Ketiga, perlu dikembangkan kemampuan menyelesaikan 'konflik alam' dalam diri sendiri. Konflik ini di satu sisi timbul karena tidak adanya kemauan terhadap arah yang dapat membawa kepada apa yang benar, apa yang benar, dan identitas. Namun di sisi lain, bisikan akan menimbulkan keraguan ke arah tersebut. Sejak masa kanak-kanak, sistem pendidikan menekankan perjuangan tanpa tujuan untuk mencapai hal-hal besar. akan juga sering diajari bahwa akan tidak mampu mencapai kehebatan. Terlebih lagi, keseimbangan diperlukan agar seseorang dapat lepas dari beban pribadi, memasuki dimensi baru, merasa berharga, dan mewujudkan visi dalam kesatuan utuh dengan lingkungan. Dengan terus berlatih,

rasa percaya diri akan meningkat dan kecemasan dapat ditekan dengan berbagai cara. Seperti kita ketahui, ketakutan adalah musuh utama perubahan.

Keempat, kita perlu terus mengembangkan komitmen kita terhadap kebenaran. Upaya meningkatkan pemahaman terhadap peristiwa sangat diperlukan untuk menemukan solusi tepat terhadap permasalahan. Teori-teori yang diterima perlu dikritik melalui analisis jangka panjang untuk menjelaskan situasi saat ini berdasarkan bukti empiris. Kekuatan yang kuat memerlukan keluwesan dalam penggunaan pikiran. Sulit untuk menemukan teori tunggal yang dapat menjawab semua pertanyaan secara lengkap. Keterampilan berpikir konstruktif dapat membantu akan mengidentifikasi fakta yang dapat diterima dan digunakan untuk menginformasikan langkah selanjutnya dalam menentukan visi yang akan rencanakan.

Kelima, penting untuk mengetahui rahasia kebijaksanaan dan menggunakannya dengan benar. Mereka mengatakan bahwa pikiran manusia ibarat lautan luas yang memiliki kekuatan luar biasa. Karena Badan Intelijen Rahasia tidak mempunyai tujuan sendiri, kekuasaan ini hanya dapat digunakan dalam kaitannya dengan intelijen manusia. Praktek isolasi dan meditasi yang dikembangkan di masa lalu mungkin terkait dengan kekuatan pemberdayaan: pemeriksaan hati-hati terhadap alam bawah sadar dan integrasinya. Ketika kemampuan ini digunakan untuk mencapai visi dan tujuan, energi yang cukup dapat diberikan untuk mencapai hasil yang lebih baik dengan mengatasi hambatan yang dihadapi.

Terakhir, PM perlu diintegrasikan dengan kapasitas sistem (ST). Kemampuan bertindak secara konsisten dapat dicapai dengan menghubungkan pikiran dan intuisi, senantiasa melihat keterkaitan dengan lingkungan (dunia), mengembangkan empati dan kepedulian terhadap semua orang. Dengan cara ini, mewujudkan visi akan menjadi bermakna karena dampak positifnya terhadap orang lain dan lingkungan. Kesabaran, ketekunan, dan rasa syukur juga dapat

ditemukan dalam menyadari bahwa tindakan seseorang dapat memberikan hasil yang nyata. Di sisi lain, perkembangan ini memberikan harapan bagi sektor ini karena adanya keyakinan bahwa setiap tindakan lokal yang baik dapat berdampak global. Oleh karena itu, setiap orang akan didorong untuk mengambil tanggung jawab penuh atas bagian mereka, meskipun mungkin tampak mudah karena mengetahui konsekuensi besar yang akan ditimbulkan dari keseluruhan sistem.

Orang dengan tingkat kreativitas tinggi senantiasa meningkatkan keterampilan kreatifnya untuk masa depan. Mereka mengembangkan kemampuan ini untuk menciptakan keluarga yang nyata. Orang dengan PM yang baik tidak pernah berhenti belajar. Mereka tidak pernah mengira mereka tahu seni. Mereka seperti orang-orang yang melakukan perjalanan atau selamanya berusaha mencapai suatu tujuan. Beberapa karakteristik utama dari *Personal Mastery* mencakup perasaan bahwa mereka terpanggil untuk melakukan sesuatu yang besar, yang tercermin dalam visi mereka sendiri; kesediaan menerima kenyataan yang ada dan terus melakukan perbaikan; akan memiliki keinginan yang kuat untuk mengetahui bagaimana keadaannya dan bagaimana hal tersebut dapat ditingkatkan. Ciri-ciri kepribadian dengan nilai PM yang tinggi merupakan ciri-ciri pembelajar sepanjang hayat. Gaya hidup sehat memerlukan dedikasi, ketekunan dan kemauan mengatasi tantangan untuk menciptakan perubahan. Di sisi lain, kemampuan mengatasi tantangan masa depan juga diperlukan. Perubahan organisasi seringkali memerlukan keseimbangan kepentingan berbagai pihak; Hal ini terkadang merupakan permasalahan yang saling bertentangan dan memerlukan kompromi. Semua ini berkaitan dengan kehidupan modern di dunia yang bergerak secara kompleks, terutama karena perkembangan teknologi.

(2) *Mental Models* (Model Mental)

Model mental adalah gambaran berdasarkan pengalaman yang tertanam dalam di pikiran dan mempengaruhi cara kita melihat dan mempersepsikan seluruh aspek kehidupan di dunia ini. Peter M. Senge (1992): Model mental adalah

gagasan, gambaran, atau gambaran umum yang dipegang secara mendalam yang memengaruhi cara kita memahami dunia dan cara kita bertindak. Memahami dunia adalah cara untuk mengambil tindakan.

Model mental menggambarkan kemampuan anggota organisasi untuk mewakili, menafsirkan, dan meningkatkan gambaran internal (pemahaman) dunia berdasarkan prinsip dan nilai yang membentuk tindakan dan perilaku mereka. Model mental dapat dianggap sebagai gambaran internal yang memengaruhi cara kita berpikir, bertindak, dan berhubungan dengan orang lain. Model mental sendiri merupakan teori yang menangkap sistem tertentu di dunia dan perilaku yang diharapkan. Model mental juga dapat menjelaskan cara orang berpikir dengan cara tertentu, dan juga dapat membantu menjelaskan mengapa dan bagaimana orang dan organisasi mengambil keputusan dan mengambil tindakan. Ketika pemimpin memiliki model mental yang baik, maka bawahannya akan lebih mudah memiliki model mental yang baik pula. Model mental yang baik adalah salah satu kunci kesuksesan.

Model mental merupakan aktivitas representasi yang dilakukan dengan terus mengidentifikasi dan mengembangkan gambaran internal dunia dan mengamati bagaimana tindakan dan keputusan dibuat. Model mental mengacu pada alasan orang melakukan sesuatu dalam suatu organisasi dan bagaimana mereka memikirkan tindakan mereka. Pemodelan mental berarti membuat peta atau model bagi setiap orang untuk melihat cara memecahkan masalah yang dihadapinya. Dengan kata lain, model mental adalah pendapat seseorang, dan berdasarkan pendapat tersebut seseorang dapat mengambil keputusan yang tepat. Model mental ini menciptakan cara berpikir dan berpikir. Adapun cara mengelola mental model:

- (a) Pahami apa yang ada di bawahnya : Jika memimpin sebuah tim, memahami model mental yang mendasari orang-orang dalam menjalankannya adalah hal yang terpenting. Seringkali, anggota tim percaya bahwa mereka berbicara

dalam bahasa yang sama, padahal sebenarnya asumsi dan makna yang mendasari konsep umum mungkin sangat berbeda dari satu orang ke orang lain. Peran pemimpin adalah membantu mengungkap perbedaan-perbedaan ini guna membuka jalan bagi dialog yang bermanfaat.

- (b) Bersikap generatif, bukan reaktif : Bagi Peter Senge, masalah yang dihadapi sebagian besar manajer adalah mereka pada dasarnya “pragmatis” dan umumnya “reaktif”. Menggali dan menantang model mental adalah sebuah disiplin, sesuatu yang harus dilakukan terus-menerus sebelum keadaan eksternal memaksa melakukannya.

Model mental ibarat jendela kaca yang dapat memutarbalikkan pikiran. Model mental adalah gambaran, pemikiran, dan cerita yang ada di benak akan sendiri, di benak orang lain, perusahaan, dan di seluruh dunia. Model mental yang membentuk, menentukan, dan mempengaruhi cara pandang seseorang terhadap perilaku dan tindakan.

(3) *Shared Vision* (Visi Bersama)

Lembaga dan organisasi harus didirikan dengan tujuan yang jelas. Tujuan organisasi harus menjadi tanggung jawab semua orang dalam organisasi. Selain itu, tujuan harus dirumuskan secara konkrit sebagai gagasan atau visi besar. Visi penting dalam penelitian kepemimpinan karena memberikan fokus dan kekuatan organisasi. Proses pembelajaran individu dalam organisasi tidak akan mengarah pada terbentuknya organisasi pembelajar kecuali mereka bersama-sama memutuskan masa depan yang ingin dicapai bersama. Visi merupakan hal yang sangat penting bagi sebuah organisasi. Hal ini termasuk memberikan nilai tambah pada kehidupan organisasi bagi individu, kelompok, dan organisasi secara keseluruhan; mendorong anggota untuk bergerak menuju masa depan yang lebih baik.

Tujuan dari visi bersama adalah untuk menetapkan tujuan organisasi dan mendorong perubahan yang diperlukan dalam organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan di masa depan. Visi bersama membantu menciptakan rasa kohesi organisasi dan memastikan koordinasi antara berbagai aktivitas. Orang-orang yang mempunyai visi yang sama bersatu dan mempunyai cita-cita yang sama. Selain itu, visi bersama memberikan arahan tentang apa yang perlu dipertahankan dan apa yang perlu diubah dalam organisasi. Tanpa visi bersama, orang sering kali tidak menyadari harapan dan tujuan organisasi. Visi bersama suatu perusahaan atau organisasi sangat penting karena dapat menggugah semangat para anggotanya, memberikan gagasan, menambah semangat dan inspirasi, membuat masyarakat percaya, dan menjadi landasan dalam menentukan upaya memenuhi tuntutan masa depan. Visi atau mimpi merupakan ekspresi terbaik dari pemikiran kreatif dan motivasi utama tindakan manusia. Visi adalah kemampuan untuk melihat melampaui realitas keberadaan, menciptakan dan menemukan hal-hal yang belum ada, dan menjadi seseorang yang belum diketahui.

Membangun visi bersama adalah proses membangun komitmen dalam suatu kelompok dengan mengartikulasikan visi organisasi sebagai visi semua orang yang mengajar dalam organisasi. Visi bersama penting dalam organisasi karena dapat memberikan fokus dan energi untuk pembelajaran adaptif dan integratif. Visi bersama merupakan gambaran ideal masa depan yang digambarkan oleh para anggota suatu organisasi berdasarkan visi individu dan individualnya. Kita semua mempunyai visi yang sama, dan setiap anggota berperan dalam merumuskan dan membentuknya. Visi bersama menciptakan rasa kepemilikan dan memastikan konsistensi antara berbagai aktivitas.

Visi bersama adalah salah satu dari lima tahapan utama yang diidentifikasi Peter Senge sebagai hal yang diperlukan untuk membangun sebuah organisasi. Visi bersama bukanlah sebuah ide, melainkan kekuatan hati manusia yang memberi energi pada manusia, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan, dan

menyatukan semua orang untuk mengumpulkan kekuatan. Visi bersama adalah menciptakan komitmen di antara anggota organisasi untuk mengembangkan visi bersama dan merencanakan strategi untuk mencapai visi tersebut. Organisasi pembelajar memerlukan visi bersama, visi yang disetujui oleh semua anggota. Visi bersama akan menjadi kompas dan juga akan membangkitkan semangat dan tekad untuk selalu bekerja sama, memotivasi guru untuk belajar dan terus belajar untuk meningkatkan keterampilannya.

Menciptakan visi bersama yang baik tidak hanya bermanfaat, namun ada banyak faktor penting yang dapat meningkatkan kemungkinan keberhasilan dalam menciptakan visi bersama. Seperti yang diungkapkan Richard L. Daft (2018:414) dalam bukunya, dimana pemimpin dapat membuat strategi yang fokus pada 3 (tiga) nilai, yaitu:

- (a) Kompetensi inti: Apa yang paling baik dalam organisasi dibandingkan dengan pesaingnya. Para pemimpin mengidentifikasi keunikan organisasi mereka dan kekuatan yang membedakan organisasi mereka dari organisasi lain di industri.
- (b) Kolaborasi: Interaksi bagian-bagian suatu organisasi untuk menghasilkan produk bersama yang lebih besar daripada jumlah bagian-bagiannya. Hasilnya, organisasi dapat memperoleh keuntungan unik dalam hal biaya, kekuatan pasar, teknologi, atau sumber daya manusia.
- (c) Nilai: Kombinasi manfaat yang diterima dan harga yang dibayar pelanggan. Ketika nilai yang ditawarkan sesuai dengan harga yang dibayarkan, maka konsumen akan puas terhadap produk atau jasa yang ditawarkan dan kemungkinan keberhasilan dalam menjangkau target audiens akan meningkat.

Ketika sebuah organisasi mampu fokus pada kompetensi intinya dan mewujudkan sinergi, hal ini sangat menguntungkan organisasi karena dapat membantu organisasi memberikan nilai lebih kepada pelanggan. Ketika sebuah

organisasi dapat memberikan nilai kepada pelanggannya melalui kompetensi inti dan melalui membangun kemitraan, organisasi dapat meningkatkan peluangnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kesimpulannya, sangat penting untuk menciptakan strategi yang efektif untuk mencapai visi organisasi, namun strategi yang efektif itu sendiri harus dipadukan dengan kompetensi inti dan kolaborasi dalam organisasi sehingga akan tercipta strategi sukses yang efektif. lebih baik. Hal ini pada akhirnya meningkatkan peluang terwujudnya visi organisasi. Ada 7 langkah penting untuk membangun visi sebagai seorang pemimpin di dalam madrasah, diantaranya adalah:

(1) Mulai dari Diri Sendiri

Sebagai seorang pemimpin, memberikan contoh secara perilaku kepada anggota timnya merupakan hal pertama yang perlu untuk dilakukan dalam rangka membangun visi lembaga pendidikan. Sebab pemimpin yang baik tidak hanya dapat memberikan arahan saja namun juga contoh dalam sikap yang memperlihatkan dirinya sedang berusaha untuk meraih sebuah tujuan.

Selain memberikan contoh dari diri sendiri, penting untuk menjadi pendengar yang baik kritik maupun masukan dari para anggotanya. Hal ini tentu akan membantu agenda organisasi dalam rangka membangun visi menjadi lebih mudah.

(2) Menghidupkannya dalam Kegiatan Sehari-hari

Langkah kedua untuk membangun sebuah visi bagi para pemimpin yaitu adalah dengan menghidupkannya dalam kegiatan sehari-hari. Sebab, hal ini akan sangat membantu untuk menghubungkannya dengan hal-hal yang penting bagi diri kepala madrasah secara pribadi.

Jadi, baik rekan kerja maupun anggota tim melihat keseriusan kepala madrasah saat hendak mencapai tujuan terlebih jika hal tersebut adalah untuk kebaikan bersama di dalam lembaga pendidikan.

(3) Libatkan Para Anggota Tim

Cara selanjutnya untuk membangun visi setelah selesai dengan diri sendiri yaitu adalah mulai melibatkan orang terdekat yaitu rekan kerja ataupun para anggota tim. Cara yang paling mudah adalah memberikan pemahaman secara langsung lewat komunikasi yang santai kepada mereka sehingga anggota tim juga dapat terlibat aktif untuk membangun visi tersebut. Misalnya, setelah kepala madrasah mengkomunikasikan visi tersebut kepada para anggota tim, mereka dapat kembali mendiskusikannya dalam bentuk kelompok kecil. Tujuannya tentu adalah untuk membicarakan apa yang sesuai dengan mereka dan langkah apa yang harus diambil untuk meraihnya bersama. Jadi, setiap orang dapat memiliki peranan aktif dalam kemajuan sebuah organisasi khususnya perusahaan.

(4) Jadikan Visi Semakin Terlihat

Penting juga untuk menjadikan visi semakin terlihat dan tersebar luas. Sebab apabila sering diulang baik dalam ucapan maupun tindakan sekaligus mencetaknya pada aset-aset milik organisasi tentu akan secara tidak langsung dapat membantu banyak orang untuk lebih menyadari visi yang harus dibangun dan dijalankan.

(5) Berperilaku Konsisten dengan Visi yang Telah Dibangun

Langkah selanjutnya untuk membangun visi sebagai seorang pemimpin di dalam organisasi yaitu dengan berperilaku secara konsisten sesuai dengan penyampaian dan pencapaiannya. Sebab, apabila inkonsistensi terlihat oleh orang-orang di sekitar kepala madrasah tentu hal ini dapat merusak kepercayaan dan secara tidak sengaja dapat menyebabkan visi organisasi diperlakukan dengan skeptis.

(6) Merayakan Pencapaian

Hal yang sering dilupakan oleh pemimpin dalam rangka untuk membangun visinya menjadi lebih kuat dan matang demi kemajuan organisasi adalah dengan merayakan pencapaian. Pencapaian ini dapat dirayakan sembari menghubungkannya dengan visi sebagai tujuan madrasah. Selain itu, apresiasi juga dapat menjadi pengingat bagi banyak orang bahwa ada visi yang hendak diraih lagi oleh semua orang di dalam madrasah. Jadi, motivasi guru akan terus hidup dan bergelora.

(7) Rutin Meninjau Visi yang Ada

Langkah terakhir adalah dalam membangun visi yang kuat di dalam organisasi yaitu adalah dengan rutin melakukan peninjauan sepanjang perjalanannya. Sebab, zaman terus menerus berubah sehingga tentu seringkali akan ada konteks yang kurang relevan saat sehingga harus diperbaiki.

Menciptakan visi bersama memerlukan komunikasi yang efektif antara pemimpin dan bawahan. Visi bersama harus didefinisikan dengan jelas oleh seseorang di tingkat manajemen. Seorang pemimpin harus mampu menjelaskan visi yang telah diutarakan kepada bawahan/pegawainya. Peter Senge, Hari Suminto (2002: 372-381) menjelaskan dalam bukunya “Buku Pegangan Disiplin Kelima, *The fifth discipline field book*” bahwa ada lima kategori yang dapat digunakan keluarga untuk menciptakan satu visi; menjelaskan, menjual, menguji, berkonsultasi, dan berkreasi bersama.

(a) *Telling*. Selama fase berbicara, pemimpin menentukan arah dan anggota mengikutinya. Instruksinya jelas, ringkas dan konsisten. Dalam kategori ini, isu-isu yang dapat dinegosiasikan atau tidak dapat dinegosiasikan diprioritaskan. Seringkali anggota hanya dapat mengingat sedikit instruksi dari pemimpinnya. Anggota akan mengikuti aturan, namun sangat sedikit yang akan mengikuti aturan.

- (b) *Selling*. Dalam penjualan, pemimpin mengetahui arah mana yang harus dituju organisasi dan mengkomunikasikannya kepada anggota. Pemimpin memerlukan persetujuan anggotanya. Pada tahap ini, organisasi terbuka untuk menerima anggota, mendukung aktivitas dan ide anggota, serta mengembangkan hubungan baik dengan anggota dan pelanggan. Dampak dari tahap ini adalah anggota seringkali setuju dengan visi pemimpin, namun terkadang tidak setuju dengan visi pemimpin.
- (c) *Testing*. Tahap testing, pemimpin sudah memiliki beberapa gagasan visi, tetapi masih ingin mengetahui reaksi anggota sebelum melanjutkan. Penyampaian visi dilakukan dengan memberikan informasi sebanyak mungkin, menyelenggarakan tes motivasi, kegunaan, dan kemampuan, membuat kuesioner, serta melakukan wawancara. Kekurangan tahap ini adalah sulit untuk mengemukakan visi dengan tes.
- (d) *Consulting*. Selama fase konsultasi, para pemimpin terlebih dahulu membuat visi dan kemudian mencari masukan kreatif dari anggota untuk melanjutkan persiapan.
- (e) *Co-creating*. Tahap co-creating, pemimpin dan anggota tim bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Mulailah dengan memaparkan visi kepada masing-masing anggota dan berdiskusi untuk sampai pada visi bersama. Kekurangan dari tahap ini adalah membutuhkan waktu yang sangat lama.

Visi bersama sangat penting untuk pembelajaran organisasi karena memberikan panduan umum mengenai kebutuhan pengetahuan. Instruksi membantu menentukan jenis pengetahuan yang dibutuhkan dan jenis kegiatan serta sosialisasi yang perlu dilakukan. Visi bersama juga memastikan bahwa hanya pengetahuan relevan yang ditangkap dan dikomunikasikan kepada organisasi untuk mencapai tujuannya. Beberapa inefisiensi dalam proses perolehan dan penyebaran pengetahuan dapat

ditoleransi jika para guru mempunyai visi yang sama. Sebab, dengan berbagi visi, kita bisa menentukan garis besar strategi pembangunan. Tidak semua tindakan efektif, namun semua tindakan diarahkan pada arah yang benar. Manfaat lain dari visi bersama adalah memungkinkan para pemimpin organisasi mengambil keputusan yang sinergis dan selaras dengan bisnis organisasi. Karena setiap pemimpin mempunyai visi yang jelas mengenai strategi organisasi, maka tidak perlu melaksanakan keputusan di tingkat yang lebih tinggi dalam rantai komando. Oleh karena itu, visi bersama menggantikan bentuk pengendalian lainnya sebagai kekuatan pendorong untuk meningkatkan koherensi tujuan organisasi.

Strategi Menciptakan Visi Bersama Visi bersama adalah cara membangun kohesi kelompok dengan mengembangkan visi bersama tentang masa depan yang ingin akan ciptakan, serta prinsip dan pernyataan praktis yang dapat mengarah pada tujuan yang ingin akan capai. Disiplin menciptakan visi bersama adalah proses yang tidak pernah berakhir di mana orang-orang dalam suatu organisasi berbagi ide, visi, tujuan, semangat dan nilai-nilai mereka, mengapa pekerjaan yang mereka lakukan penting dan bagaimana mencapai tujuan bersama.

Sebuah tim yang memiliki visi bersama akan berjalan selaras menuju tujuan yang sama. Visi bersama dibangun berdasar beberapa prinsip utama: 1) Setiap organisasi memiliki tujuan mendalam yang menggambarkan alasan eksistensi organisasi tersebut. 2) Aspirasi-aspirasi dari para pendiri organisasi dan alasan-alasan mengapa industri tersebut muncul. 3) Tidak semua visi itu sama. Visi harus berupa gabungan dari refleksi para anggotaterhadap tujuan organisasi. 4) Bertanya kepada anggota organisasi dan belajar untuk mendengarkan jawabannya. 5) Inti dari pembangunan visi bersama adalah tugas mendesain dan mengembangkan proses-proses yang berkelanjutan dimana setiap tingkat dari organisasi dapat mengemukakan

pendapat dan didengar oleh level yang lebih tinggi. 6) Tegangan kreatif. Memiliki gambaran yang jelas tentang visi yang disesuaikan dengan kondisi saat ini. Pada dasarnya disiplin visi bersama berfokus pada pembangunan makna bersama yang tidak ada sebelumnya. Makna bersama tersebut merupakan pemahaman bersama tentang apa yang penting dan mengapa penting.

(4) *Learning Team* (Tim Pembelajaran)

Peter Senge (1992: 236) Tim Pembelajaran adalah suatu proses di mana sekelompok orang belajar bagaimana bekerja sama dan saling membantu mencapai tujuan bersama. Tim Pembelajaran adalah salah satu dari lima kategori yang membentuk organisasi pembelajaran. Pembelajaran kelompok merupakan proses mentransformasikan keterampilan komunikasi dan keterampilan berpikir agar kelompok dapat memadukan dan mengembangkan kemampuan anggota kelompok dengan lebih baik dibandingkan setiap kelompok belajar sendiri (Senge, 1994).

Tim pembelajaran sangat penting karena tim bukanlah individu dan oleh karena itu merupakan bagian mendasar dari pembelajaran dalam masyarakat modern. Disiplin Tim Pembelajaran mempunyai tujuan positif; yaitu meningkatkan kemampuan transfer pengetahuan antar anggota tim. Tim pembelajaran adalah teknik yang dikembangkan untuk memecahkan masalah kelompok dan belajar. Tim pembelajaran berfokus pada kemampuan kelompok untuk belajar bersama; ini melibatkan interaksi antara anggota kelompok yang belajar satu sama lain. Pembelajaran terjadi melalui transfer pengetahuan melalui pengamatan atau pengamatan anggota kelompok dalam tindakan, pemecahan masalah, percobaan, mengajukan pertanyaan, dan kemampuan mengevaluasi hasil sebagai hasil kelompok. Tim pembelajaran berbeda dengan pembelajaran individu karena pembelajaran kelompok terjadi ketika seseorang berinteraksi atau berpartisipasi dengan orang lain. Berbeda dengan

pembelajaran individu, Pembelajaran Tim mengharuskan individu untuk berbagi pengalamannya dengan anggota kelompok lainnya.

Menurut definisi di atas, dapat dikatakan bahwa pembelajaran tim adalah proses memadukan dan mengembangkan kemampuan anggota tim melalui pertukaran ide, pengetahuan, dan pengalaman (*experience sharing*) antara satu orang dengan anggota tim lainnya. Tujuan Tim Pembelajaran antara lain: meningkatkan keterampilan atau potensi tim melalui transfer pengetahuan, pengetahuan atau wawasan baru, dan pengalaman sebelumnya. Dorong anggota tim untuk mengekspresikan, mempromosikan, dan mendiskusikan ide atau pemikiran yang akan menghasilkan retensi yang lebih baik. Pastikan komunikasi yang efektif dalam organisasi saat individu mempelajari nilai berbagi informasi dengan rekan tim mereka. Menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan membangun hubungan baik dalam organisasi.

Kolaborasi dan kerja tim adalah komponen penting dari setiap organisasi yang sukses. Ketika anggota tim bekerja sama, mereka dapat berbagi informasi, ide, dan perspektif untuk memecahkan masalah dengan lebih efektif. Di sinilah pembelajaran tim memainkan peran penting. Dengan pendekatan pembelajaran kelompok, individu dapat menggunakan keterampilan dan keahlian unik mereka, sehingga memungkinkan beragam perspektif untuk dibagikan. Hasilnya, hal ini mengarah pada peningkatan kemampuan pemecahan masalah, peningkatan kreativitas, dan pengambilan keputusan yang lebih baik .

Selain itu, ini juga meningkatkan keterampilan komunikasi dan kolaborasi antar individu. Bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama membantu menciptakan lingkungan kerja yang positif di mana setiap orang merasa dihargai dan didukung. Partisipasi dalam kegiatan pembelajaran tim juga dapat mengarah pada pertumbuhan dan pengembangan pribadi bagi individu dalam tim sekaligus memberikan manfaat bagi organisasi secara keseluruhan. Secara keseluruhan, menerapkan pembelajaran bersama tim dapat

meningkatkan produktivitas tim secara signifikan dan membantu tim tetap menjadi yang terdepan dalam persaingan.

Menurut Senge, tim adalah sekelompok orang yang saling membutuhkan untuk mencapai hasil. Dalam pengertian belajar, belajar diartikan sebagai: (1) Pembelajaran kolaboratif untuk menghasilkan pembelajar yang produktif secara pengalaman. (2) Belajar memperoleh pengetahuan baru berdasarkan pengalaman. (3) Belajar mempelajari kembali ilmu dengan menggunakan kebijaksanaan kuno yang masih relevan tetapi sudah dilupakan, ketinggalan jaman, atau tidak digunakan lagi. (4) Belajar dalam arti belajar bagaimana meninggalkan/melupakan pelajaran-pelajaran terdahulu yang sudah ketinggalan zaman dan tidak sesuai lagi dengan kebutuhan zaman. (5) Belajar dalam arti belajar sampai seseorang memahaminya, atau belajar dalam arti “berpikir sistematis untuk memungkinkan pertimbangan masalah yang kompleks”

Disiplin pembelajaran tim akan efektif jika para anggota kelompok tersebut memiliki rasa saling membutuhkan dan saling kerja sama satu dengan yang lainnya untuk dapat bertindak sesuai dengan rencana bersama. Secara sederhana *Learning Team* atau pembelajaran tim bisa diartikan sebagai suatu kegiatan yang bersinergi bagi masing-masing anggota tim untuk belajar dari yang lain. Kegiatan *Learning Team* adalah tentang bagaimana tim berbagi informasi, memproses informasi, berbagi pengetahuan, menciptakan pengetahuan, mengintegrasikan pengetahuan, berbagi persepsi atau mengembangkan persepsi tim.

Adapun tahapan pembentukan *team learning*:

- (a) Fase ini didasarkan pada antusiasme yang menggebu-gebu, terkadang disertai dengan harapan yang tidak realistis dan kurangnya kejelasan di antara anggota mengenai tujuan, norma, dan visi.

- (b) Ketidakpuasan. Adanya kesenjangan antara harapan dan kenyataan menyebabkan menurunnya semangat, ketidakpuasan terhadap peran dan tujuan, kurang percaya diri, dan perasaan tidak mampu.
- (c) Integrasi. Kejelasan dan komitmen mulai muncul seputar peran, tugas, dan visi. Rasa percaya dan saling menghormati dipupuk, dan perbedaan lebih mungkin dihormati untuk menghindari konflik.
- (d) Produksi. Ini adalah tahap di mana peran, nilai-nilai, dan tujuan menjadi jelas. Bahkan ketika pekerjaan sudah produktif, pembelajaran dan pemberdayaan tim terus meningkat.

Salah satu elemen terpenting bagi keberhasilan program pembelajaran berbasis tim adalah memastikan semua tim terbentuk secara efektif. “Ketika tim dibentuk dengan tepat, akan ada pembelajaran tim yang optimal karena siswa akan ditempatkan pada posisi yang setara dan kemungkinan ketidakpercayaan dari hubungan yang sudah ada di antara anggota tim akan berkurang.” (Michaelson dan Sweet, 2008). Berikut empat cara untuk membangun tim pembelajar yang efektif di sekolah:

- (a) Bentuklah tim yang seimbang. Langkah pertama dalam pembentukan kelompok adalah mengumpulkan informasi tentang karakteristik siswa yang relevan dengan mata pelajaran untuk membentuk tim yang seimbang. Pertimbangkan pengalaman pemaparan terkait siswa jika guru mengajar kelas sarjana, atau pengalaman kerja siswa sebelumnya jika guru mengajar kelas pascasarjana. Misalnya, jika guru mengajarkan kursus manajemen kesehatan kepada siswa, guru mungkin ingin mempertimbangkan pengalaman masa lalu mereka di bidang tersebut. Kisaran kekuatan dan kelemahan siswa harus didistribusikan secara adil ke seluruh tim dalam kursus Hal ini memastikan berbagai keterampilan, pengalaman pribadi, dan opini yang dapat berperan selama musyawarah tim (Jim Sibley, 2018) . Dengan demikian, tim yang dibentuk akan seimbang dan tidak ada tim yang diuntungkan atau dirugikan dibandingkan tim lainnya.
- (b) Pilih tim secara acak. Pemilihan siswa secara acak adalah salah satu cara terbaik untuk membentuk tim dalam lingkungan kelas ketika siswa memiliki karakteristik

serupa dalam hal kualifikasi akademik. Para siswa juga dapat dikelompokkan kembali jika diperlukan, seperti ketika terjadi ketidakseimbangan gender dalam kelompok. Menurut studi yang dilakukan oleh Ruder, Maier, dan Simkins (2021), siswa dalam tim yang dipilih secara acak (vs. tim yang dipilih instruktur) cenderung tidak menyalahkan instruktur atas masalah tim dan lebih cenderung menyelesaikan masalah sendiri.

- (c) Menentukan ukuran tim berdasarkan modalitas pengajaran. Baik seluruh siswa berkumpul secara fisik, menghadiri pelajaran sepenuhnya secara virtual, hanya menggunakan audio dalam pelajaran virtual, atau mengadakan pelajaran campuran, ukuran kelompok harus berubah sesuai dengan lingkungan tempat guru berada.

- (d) Jaga agar tim tetap permanen.

Tim secara alami akan menjadi lebih baik dalam memecahkan masalah sulit seiring dengan waktu dan latihan. Ketika siswa secara konsisten bekerja sama, mereka dapat membangun akuntabilitas, kohesi tim, dan hubungan baik yang lebih besar satu sama lain.

(5) *System Thinking* (Berpikir Sistem)

Disiplin berpikir sistem, yaitu kemampuan memahami sifat hubungan antara berbagai faktor internal dan eksternal yang berkontribusi terhadap kehidupan organisasi, kemampuan berpikir secara holistik dan holistik, kemampuan berpikir holistik, kemampuan berpikir membangun organisasi yang adaptif, merupakan disiplin yang diperlukan untuk membangun disiplin yang terorganisir.

Berpikir sistem (*systems Thinking*) adalah cara memahami sistem yang kompleks dengan menganalisis komponen-komponen sistem untuk mengidentifikasi pola hubungan dalam setiap elemen atau elemen sistem. Pada prinsipnya berpikir sistematis memadukan dua kemampuan berpikir, yaitu kemampuan berpikir analitis dan teori sintetik (Aminullah, 2004, hal. 2).

Memikirkan sistem berarti memikirkan segala sesuatu menurut garis tertentu; Ada proses yang bekerja secara berurutan dan mengambil keputusan. Diperlukan ketaatan dan disiplin mengenai metode yang akan digunakan di sini. Cara berpikir yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda, namun semuanya dapat dibenarkan karena sesuai dengan praktik yang diketahui.

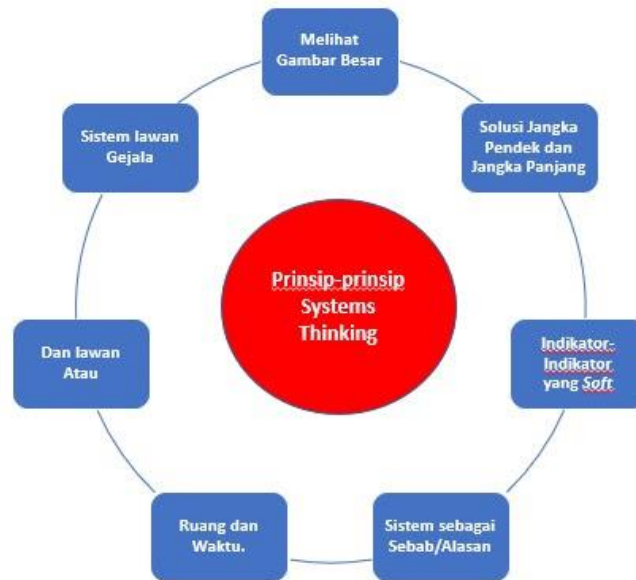
Berpikir sistem berarti menemukan dan melihat bahwa segala sesuatu diatur dan bekerja sebagai suatu sistem. Sedangkan berpikir sistematis adalah kesadaran bahwa segala sesuatu terhubung dengan pikiran lain di sekitarnya, meskipun dipraktekkan dengan cara yang tidak berhubungan langsung atau spesifik dengan lingkungan. Pemikiran sistem menekankan pada kesadaran bahwa segala sesuatu terhubung pada sekumpulan sistem. Pemikiran sistem sedikit berbeda dengan pemikiran sistem. Sementara teori sistem lebih berfokus pada penelitian, psikologi sistem berfokus pada pemahaman bagaimana peristiwa-peristiwa saling berhubungan. Memahami cara menemukan hal-hal yang penting dan menyelesaikan solusinya agar tidak menimbulkan masalah baru.

Hal pertama yang harus dilakukan adalah menghormati dan memandang segala sesuatu sebagai suatu sistem. Dengan menggunakan bahasa sistem, secara teori, akan dapat menemukan sistem berbeda yang menggambarkan hal yang sama. Perbedaan definisinya terletak pada konsep-konsep yang digunakan untuk memikirkan suatu hal dan sistem yang sama. Untuk memudahkan penerapan konsep sistem, penetapan tujuan sistem diungkapkan secara sistematis dengan menyatakan kinerja sistem sebagai aktivitas bisnis. Sistem mengamati pelaksanaan dan respon dari serangkaian kejadian baik pada sistem fisik maupun non fisik. Singkatnya, kinerja sistem mengacu pada kinerja sistem dari semua elemen yang berkontribusi pada lingkungan yang sama. Oleh karena itu, sistem dapat menjadi sistem yang kompleks, yaitu orang yang memperlakukannya sebagai suatu sistem menentukan sendiri batas-batas sistem tersebut (Aminullah, 2004: 3-5).

- (a) Karakteristik utama dari pemikiran sistem. Berfikir sistem bukanlah metode yang harus dijalani secara runut dan baku, namun merupakan sebuah karakter atau perilaku yang mencerminkan pemecahan masalah secara menyeluruh. Menurut Battle-Fisher (2015) dalam bukunya yang berjudul *Application of System Thinking to Health Policy and Public Health Ethics* menyatakan ada delapan karakteristik berfikir sistem yaitu: a) Memandang masalah secara keseluruhan; b) Cenderung mendorong pada kemajuan; c) Selalu melihat adanya ketergantungan antar elemen; d) Lebih memperhatikan jangka panjang; e) Fokus pada struktur masalah, bukan saling menyalahkan; f) Sebelum membuat keputusan, kadang menyertakan/ mempertimbangkan sesuatu yang paradoks (tidak biasa); g) Membuat pemetaan dan simulasi untuk memperlihatkan sistem; dan h) Menempatkan dirinya sebagai bagian dari sistem.

Berpikir sistem merupakan suatu cara memahami sesuatu yang tidak hanya melihat pada satu atau dua aspek tertentu saja. Pemikiran sistem menggambarkan cara memahami bahwa sesuatu bergantung pada banyak hal lainnya. Sebagai contoh sederhana makhluk hidup terdiri dari berbagai unsur seperti air, udara, tumbuhan, hewan dan beberapa bagiannya. Mereka bekerja sama untuk bertahan hidup atau mereka akan mati. Contoh lain: Bagian-bagian sepeda: roda sepeda, rangka sepeda, rangka sepeda, peta sepeda tidak ada artinya jika dipisahkan satu sama lain. Ngomong-ngomong, jika berfungsi utuh, itu akan menjadi sepeda yang berguna. Dalam sebuah organisasi, suatu sistem terdiri dari proses, orang, dan aktivitas yang bekerja sama untuk memastikan bahwa organisasi itu sehat, tidak sehat, atau mati.

Menurut Trilestari, EW., Almamalik, L., (2010), *Systems thinking* memiliki sejumlah prinsip universal yang secara kolektif menyediakan suatu kerangka kerja bagi teori dan prakteknya. Prinsip-prinsip *systems thinking* tersebut adalah:



Gambar 2. Prinsip-prinsip *Systems Thinking*

- (1) Prinsip Melihat Gambar Besar. Prinsip ini mengajari seni untuk melihat hutan dan pohon, yaitu bahwa apa pun situasinya kondisi diri atau apa pun permasalahan yang alami dapat kaitkan dengan sistem yang lebih luas.
- (2) Solusi Jangka Pendek dan Jangka Panjang. Prinsip ini menyatakan bahwa selagi kebiasaan melakukan "penyelesaian" jangka pendek dapat mempengaruhi *outcomes* jangka panjang, seseorang tidak dapat mengabaikan pengukuran jangka pendek.
- (3) Indikator-indikator yang Soft. Prinsip ini mengindikasikan bahwa ada sesuatu yang tersembunyi yang tidak dapat lihat dari suatu permasalahan.
- (4) Sistem sebagai Sebab/Alasan. Prinsip ini menyatakan bahwa berkontribusi terhadap permasalahan tidak hanya karena adanya konsekuensi yang tidak harapkan dari keputusan dan tindakan yang ambil, akan tetapi juga karena model-model mental (asumsi, kepercayaan, nilai, dan lain-lain). Bagaimanapun, banyak individu-

individu sama halnya dengan organisasi umumnya melihat dirinya sebagai 'korban' daripada sebagai penyebab masalahnya.

- (5) Ruang dan Waktu. Prinsip ini mengajarkan bahwa sebab dan akibat sering kali jarak dan waktunya tidak berdekatan dan bahwa penundaan waktu dan rantai pengaruh dari tindakan seringkali menutupi keterkaitan antara sebab dan akibat. Sebagai tambahan, banyak permasalahan sekarang terkait dan sering kali konsekuensi dari solusi kemarin.
- (6) Sistem lawan Gejala. Prinsip ini menyatakan bahwa suatu permasalahan tidak dapat diselesaikan tanpa memahami sistem yang membangkitkan permasalahan tersebut. Prinsip ini juga mendasari filosofi perbaikan terus-menerus dari manajemen kualitas, yang menganggap bahwa akar penyebab dari suatu permasalahan harus diidentifikasi (menggunakan diagram sebab-akibat, juga dikenal dengan diagram tulang ikan) sebelum solusi akhir dapat ditemukan.
- (7) Dan lawan Atau. Prinsip ini menyatakan bahwa sering kali terdapat beberapa penyebab dari suatu permasalahan atau situasi. Hal ini bertentangan dengan "penyebab-tunggal" atau "salah satu dari atau" yang lazim terjadi dalam masyarakat secara umum dan khususnya dalam praktek manajemen.

Perlu disebutkan bahwa, pada tahap ini, tidak boleh mengadopsi ide pertama yang muncul setelah analisis. Sebelum menerapkan solusi, perlu untuk mengidentifikasi kemungkinan efek jangka pendek dan jangka panjang dari masing-masing alternatif yang diusulkan. Dengan cara ini, kepala madrasah dapat memilih salah satu yang paling menguntungkan semua orang.

(a) Manfaat Berpikir System

Sesuai dengan namanya, berpikir secara sistematis artinya berhubungan dengan segala sesuatu di sebuah sistem. Berpikir sistematis dan komprehensif artinya pemikiran secara menyeluruh yang dirumuskan sebagai kumpulan prinsip dan ide koheren. Pada dasarnya, pemikiran seperti ini tidak hanya berpacu pada satu sudut pandang. Melainkan memperhatikan sudut pandang lainnya menurut sistem atau rencana yang tepat. Proses sistematis bisa dipakai dalam berbagai bidang di kehidupan sehari-hari. Diantara manfaat berpikir sistem adalah;

(1) Efisiensi dan Penghematan Sumber Daya

Pada dasarnya, seseorang yang berpikir sistematis mampu menjelajahi peluang baru. Cara ini termasuk baru dalam melakukan penghematan sumber daya dan menjadikannya lebih efektif. Terlebih untuk sistem organisasi sendiri terjadi interaksi antar elemen.

(2) Meminimalisir Pengambilan Keputusan yang Salah

Membuat keputusan tanpa dasar analisis dan penelitian yang tepat bisa memperbesar peluang kesalahan. Padahal dengan berpikir sistematis dan komprehensif, hal ini dapat mengantisipasi konsekuensi dari kesalahan yang dibuat.

(3) Merancang Rencana yang Realistis

Berpikir sistematis artinya dapat menghubungkan beberapa elemen sekaligus dalam suatu sistem. Tidak hanya itu, kepala madrasah juga dapat menentukan tujuan untuk dicapai organisasi berdasarkan cara elemen-elemen berinteraksi.

(4) Menciptakan Desain Kerja Lebih Baik

Dengan berpikir sistematis akan dapat memperbaiki desain kerja apapun yang sudah rusak dengan cara mengintegrasikan tujuan organisasi dalam desain baru.

Prinsip berpikir sistem adalah suatu proses sistematis yang menggunakan unsur-unsur sistem untuk mencapai suatu tujuan. Hal ini dapat diartikan sebagai

memikirkan segala sesuatu secara linier, berurutan dan teratur, dan sering disebut berpikir sistematis. Ketaatan dan kedisiplinan sangat penting dalam cara dan cara yang akan digunakan disini. Cara berpikir yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda, namun hal ini dapat dibenarkan karena semua

sesuai dengan penelitian yang diketahui. Pada prinsipnya berpikir sistematis memadukan dua kemampuan berpikir, yaitu berpikir analitis dan kemampuan penalaran.

Peter Senge, salah satu pakar pengembangan organisasi terkemuka dari perspektif sistem, memahami bahwa pemikiran sistem ingin melihat segalanya. Artinya akan diajak untuk melihat keterkaitan dan hubungan berbagai hal (koneksi). Mereka juga diajak untuk melihat sifat berulang dari berbagai perubahan yang terjadi, dibandingkan hanya berfokus pada peristiwa.

3. Amaliah Keagamaan

Ritual keagamaan adalah segala bentuk kegiatan yang berkaitan dengan nilai-nilai agama yang biasa digunakan dalam kehidupan sehari-hari dan dijadikan pedoman dalam menjalin hubungan dengan Allah SWT. dan hubungan dengan orang lain. Kegiatan keagamaan berperan penting dalam menciptakan manusia yang hormat dan taat kepada Allah SWT, menjamin manusia mempunyai akhlak yang baik sesuai dengan perintah Allah SWT. Kegiatan keagamaan sangatlah penting bagi semua orang, sehingga mereka bukanlah orang pertama yang terbelakang, dan ilmu agama tidak jauh dari akhlak, dan jelaslah bahwa kegiatan keagamaan merupakan wadah yang mengisi kehidupan dengan kegiatan yang bermanfaat dan bermanfaat. hasil yang baik. Dapat juga memberikan informasi mengenai nilai-nilai dan persoalan-persoalan yang berhubungan dengan agama untuk mencegah perbuatan dosa, karena tujuan manusia di dunia ini adalah beriman dan menjunjung Tuhan.

Agama sebagai landasan kehidupan manusia memegang peranan yang sangat penting dalam proses kehidupan manusia. Agama telah mengatur norma hidup manusia dalam hubungan mereka dengan Tuhan dan dalam interaksi mereka dengan sesama manusia. Untuk itu perlu ditanamkan kepada siswa pendidikan agama yang

kuat sebagai benteng pertahanan diri bagi siswa kelak di masa yang akan datang dalam menghadapi berbagai kesulitan. Pendidikan memiliki elemen penting yaitu belajar. Mempelajari ilmu agama membuat hidup menjadi lebih terarah dengan tujuan yang pasti yaitu akhirat. Dengan mempelajari agama maka sekolah sebagai lembaga yang dipercaya untuk mendidik siswa bukan hanya secara intelektual. Namun, hal ini berperan penting dalam pembentukan karakter dan spiritual siswa. Sekolah juga sebagai wadah bagi siswa untuk mengembangkan segala potensi yang dimilikinya. Setiap sekolah berlomba-lomba untuk melaksanakan kegiatan yang terbaik bagi siswanya untuk menunjang bakat dan prestasi siswanya.

Sekolah sebagai lembaga pendidikan formal berperan dalam mengatur dan mengorganisir setiap kegiatan yang akan dilaksanakan oleh siswa. Sekolah juga sebagai wadah bagi siswa untuk mengembangkan segala potensi yang dimilikinya. Sekolah sebagai tempat yang berperan penting dalam pembentukan pengetahuan dan karakter siswa. Salah satu karakter yang dikembangkan yaitu karakter religius. Dalam pembentukan karakter religius terdapat beberapa cara yang bisa dilakukan pendidik dan lembaga pendidikan yaitu penanaman nilai religius yang berhubungan dengan mata pelajaran pendidikan agama Islam, dan melalui kegiatan ekstrakurikuler keagamaan.

Kegiatan keagamaan; Yaitu kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan sistem, prinsip-prinsip agama dan ajaran agama, serta tugas-tugas yang berkaitan dengan keyakinan tersebut. Untuk menyebarkan nilai-nilai agama di lembaga pendidikan, hendaknya guru tidak hanya fokus pada kegiatan belajar mengajar di kelas saja, namun juga membimbing siswanya dalam menjalankan ibadahnya. Misalnya, siswa diajak merayakan hari besar keagamaan dan acara keagamaan di sekolah; ini kemungkinan besar akan memberikan siswa informasi tentang materi yang mereka pelajari di kelas.

Pengalaman keagamaan sejak kecil akan membentuk karakter yang baik di masa dewasa. Mengajarkan siswa untuk menunaikan shalat berjamaah di masjid, puasa Ramadhan, shalat dhuha, membaca Al-Quran, dan bersedekah akan menambah pengalaman spiritual dan meninggalkan dampak seumur hidup bagi siswa.

Memberikan pengalaman keagamaan kepada siswa sejak dini berarti menanamkan akar agama dalam diri mereka. Kedepannya pengalaman keagamaan ini dapat meningkatkan budi pekerti, budi pekerti dan perilaku siswa.

a. Fungsi Amaliah/Kegiatan Keagamaan di Sekolah

Adapun fungsi dari kegiatan keagamaan yang dilaksanakan di sekolah, diantaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan keimanan dan ketaqwaan siswa kepada Allah SWT. tertanam dalam lingkungan ini. Karena yang bertanggung jawab dalam menanamkan keimanan dan ketakwaan adalah orang tua/keluarga. Sementara itu, sekolah berupaya untuk lebih mengembangkan peserta didik melalui kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan, sehingga keimanan dan religiusitas yang sudah ada pada diri peserta didik dapat meningkat sesuai dengan tingkat perkembangannya.
- 2) Menetapkan nilai-nilai sebagai pedoman hidup untuk mencari kebahagiaan dunia dan akhirat.
- 3) Mengubah mental yaitu menyesuaikan diri dengan kehidupan fisik dan sosial serta mengubah lingkungan sesuai dengan ajaran agama Islam.
- 4) Memperbaiki, yaitu membetulkan kekeliruan, kekeliruan dan kelemahan siswa dalam keyakinan, pemahaman, dan pengalaman mengajarnya sehari-hari.
- 5) Penghindaran, yaitu menghindari hal-hal buruk dari lingkungan atau perilaku lain yang dapat merugikan dirinya dan menghalanginya berkembang menjadi manusia seutuhnya.
- 6) Mengajarkan ilmu agama (nyata dan tidak nyata), sistem dan amalannya secara umum.
- 7) Diseminasi, yaitu mempertemukan para santri yang mempunyai bakat khusus di bidang keislaman dan menjamin agar bakat tersebut dapat dikembangkan sedemikian rupa sehingga dapat dimanfaatkan oleh dirinya sendiri dan orang lain.

b. Manfaat Amaliah/Kegiatan Keagamaan di Sekolah

Manfaat kegiatan yang dilakukan di sekolah adalah: (1) memberikan kesempatan kepada siswa untuk mengamalkan ajaran syariat Islam; (2) memperluas kekayaan ilmu pengetahuan; (3) menggali minat dan bakat siswa; (4)) Mempersiapkan peserta didik untuk hidup bermasyarakat, (5) Memperkuat keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT, (6) Memperkuat akhlak dan menghasilkan sumber daya manusia yang religius.

c. Jenis Amaliah/Kegiatan Keagamaan di Sekolah

Kegiatan keagamaan Islam atau dalam kata lain dikenal pula dengan kata ibadah, mempunyai beberapa bentuk atau macam dilihat dari sudut pandang yang berbeda-beda pula. Ahmad Thib Raya (2003-138) mengemukakan bentuk-bentuk kegiatan keagamaan Islam berdasarkan beberapa sudut pandangannya, diantaranya:

1) Kegiatan Keagamaan atau Ibadah dilihat dari garis besarnya, yaitu:

(a) Ibadah *khassah* (khusus), biasa disebut dengan Ibadah *Mehdhah* merupakan ibadah yang diperintahkan dan diamalkan oleh kitab suci dan merupakan hakikat beribadah kepada Allah SWT. Jenis ibadah ini sepenuhnya bersifat bhakti dan hubungan langsung antara jamaahnya dengan Allah SWT. Dengan kata lain ibadah *mahdhah* adalah hubungan manusia dengan Tuhan atau hubungan yang tetap. Contoh ibadah *Mehdhah* antara lain salat, sedekah, puasa, haji dan ibadah lain yang ditentukan syariah. ibadah *Mehdhah* dapat dibagi menjadi tiga. (a) *Mehdhah* melakukan ibadah jasmani, yaitu shalat, puasa, wudhu, dan lain-lain. Itu adalah ibadah fisik. (b) ibadah *maliyah mahdhah* adalah ibadah yang dilakukan dengan materi seperti zakat, hadiah dan persembahan. Ibadah ini dilakukan dengan raga, jiwa dan kekayaan materi. Contohnya adalah ibadah haji dan umrah

(b) Ibadah *ammah* (umum), Atau yang disebut ibadah *ghairu mahdhah* adalah segala perbuatan yang dilakukan dengan niat baik dan mendatangkan kebaikan di sisi Allah, seperti minum, makan, bekerja untuk bertahan hidup. Ibadah ini merupakan hubungan transaksional atau horizontal yang tidak hanya sekedar hubungan dengan Tuhan Yang Maha Esa. Pemujaan *Giru* dilakukan hanya

berdasarkan perintah atau anjuran atau tanpa melarang perbuatan tertentu. Doa ini juga masuk akal. Contoh shalat yang buruk antara lain berteman, mengobati orang sakit, membantu orang, belajar ilmu, bekerja, membangun masjid, dan kegiatan bermanfaat lainnya.

- 2) Kegiatan keagamaan atau ibadah diperhatikan dari segi pelaksanaannya. Dengan kata lain: (a) Jasmani dan ruhani, seperti shalat dan puasa (b) Ruhaniyah dan mariyah, seperti Zakat, (c) Jasmani, ruhani dan maliyah, haji, dsb.
- 3) Kegiatan atau ibadah keagamaan ditinjau dari segi hartanya. Itu adalah: a) Bentuk ibadah lisan atau bahasa, seperti dzikir, doa, pembacaan Tahlil, pembacaan Al-Qur'an. b) Ibadah dalam bentuk perbuatan yang tidak tertentu, misalnya menolong orang lain, berjihad, merawat jenazah, dan sebagainya. c) Sholat, Puasa, Zakat dan Haji. d) Ibadah. Tata cara dan amalannya berupa pengendalian diri, seperti puasa, ichqaf, dan ihram. e) Ibadah berupa pelepasan hak, seperti memaafkan orang yang berbuat salah atau mengampuni hutang.

Beberapa program kegiatan keagamaan di sekolah dasar yang dapat diterapkan diantaranya : 1) Sholat dhuha dan dzuhur berjamaah dan juga evaluasi bacaan serta gerakannya; 2) Puasa sunah senin dan kamis bersama, sebagai upaya peningkatan amalan sunnah; 3) Baca tulis Quran (BTQ) atau BBQ (Bimbingan Belajar Alquran); 4) Memahami huruf hijaiyah dengan metode-metode tertentu; 5) Membiasakan mengucapkan salam dan cium tangan orang tua ketika berangkat sekolah dan pulang kerumah; 6) Membiasakan mengucapkan salam dan cium tangan guru ketika datang di sekolah dan pulang sekolah; 7) Menghafal/tahfidz Al Quran; 8) Marawis sholawat nabi (hadroh/rebana); 9) Tausiyah tentang keagamaan; 10) Murojaah surat-surat pendek; 11) Tilawatil Quran; 12) Pembiasaan sholat sunah sebelum dan sesudah sholat dzuhur; 13) Mempelajari dan memahami hadist; 14) Memperbaiki bacaan Al Quran sesuatu tajwid; 15) Berinfak /shadaqah.

4. Hambatan *Learning Organization* (LO)

Senge dalam Zulkifli (2012), terdapat tujuh penyakit yang menghambat pembelajaran (*learning disabilities*) yaitu:

a. *I am my position* (Saya adalah posisi saya).

Seseorang dapat menggambarkan dirinya sebagai superior, bijaksana, superior, dll. Ketidakmampuan mengendalikan ego karena perasaan. Merasa punya waktu akan membatasi perhatian saya dan saya tidak ingin mempelajari hal baru. Kecenderungan untuk memandang masalah berdasarkan kepentingan pribadi dan bukan kepentingan umum suatu sistem. Semuanya dapat berubah kecuali lokasi saya. Sikap melihat permasalahan dari sudut pandang sendiri dan tidak melihat kebaikan bersama secara keseluruhan. Sikap tidak menerima pendapat orang lain. Contoh: terlalu percaya diri, menganggap orang lain tidak memberikan kontribusi apa pun. *The enemy is out there* (Musuh ada di luar sana).

b. *The enemy is out there* merupakan. Kebiasaan mencari-cari kesalahan pihak lain selain diri sendiri sebagai 'kambing hitam'. Kesalahan selalu dikaitkan dengan orang lain atau atasannya. Bisa jadi orang tersebut ingin menyembunyikan kelemahannya atau tidak mengetahui bahwa dirinya tidak bersalah.

c. *The illusion of taking charge* (Ilusi mengambil alih). Merupakan Ketidakmampuan belajar diakibatkan oleh ketidakmampuan menganalisis masalah secara holistik sehingga penyelesaian masalah hanya bersifat parsial. Kebiasaan sibuk bekerja menyelesaikan masalah dalam konteks yang lebih luas tanpa melihat akar permasalahannya. Ingin menyelesaikan masalah dengan cepat, tanpa mencari sinyal dasar namun belum terlihat, ingin menyelesaikan masalah dengan cepat tanpa mengetahui hal itu akan menimbulkan masalah baru.

d. *The fixation on events* (Fiksasi pada peristiwa)

The fixation on events adalah ketidakmampuan belajar karena fokus berlebihan pada peristiwa jangka pendek. Hal-hal panjang di alam tidak diketahui. Kecenderungan untuk melihat permasalahan hanya di masa lalu dibandingkan penyebab dan konsekuensinya di masa depan. Kecenderungan untuk memecahkan masalah lebih tercermin pada kejadiannya, bukan pada sebab kejadiannya. Banyak masalah muncul karena tidak dapat mengidentifikasi penyebab masalahnya. Keputusan hanya sebatas permasalahan yang muncul saat ini. Contoh: Administrator hanya merespons ketika seorang guru mengundurkan diri. Setiap kasus dianalisis secara individual tanpa berusaha mencari tahu mengapa sebagian besar guru keluar.

- e. *The parable of the boiled frog* (Perumpamaan katak yang direbus) Kegagalan katak untuk memperhatikan tanda-tanda perubahan suhu air di sekitarnya, dan katak tersebut akhirnya mati tersiram air panas, adalah contoh sempurna dari keluarga yang tidak memahami masalah kecil yang muncul namun tidak dianggap penting. Kebiasaan membiasakan diri dengan hal-hal kecil yang menimbulkan masalah hingga sebab-sebab tersebut menumpuk, tumbuh dan melumpuhkan kemampuan mengatasinya. Penyandang tunanetra yang memecahkan masalah di usia muda menyelesaikan masalah secara perlahan, padahal masalahnya besar, mereka tidak mengetahui masalah yang lambat laun muncul, karena mereka terus membiasakan diri, cenderung membiarkan masalah itu muncul secara bertahap, dan seiring dengan bertambahnya usia. masalah yang semakin besar, mereka tidak mengetahui masalah yang lambat laun timbul. besar, sudah terlambat untuk menyelesaikannya sekarang.

- f. *The delusion of learning from experience* (belajar dari pengalaman)

Kebiasaan hanya belajar dari pengalaman diri sendiri, bukan dari pengalaman pihak lain. Padahal tidak semua masalah mengikuti pola kejadian sebelumnya dan seperti yang pernah dialami, kecenderungan menggunakan pengalaman untuk menangani gejala yang dihadapi dan tidak sempat, melihat dampak dari keputusan. Apalagi masalah masa kini dan masa datang sering kali jauh berbeda

dengan pengalaman yg ada. Contoh: Karena telah berpengalaman, seorang senior merasa lebih tahu dalam menentukan solusi suatu masalah.

g. *The myth of the management team* (Mitos tentang tim manajemen)

Ketidakmampuan belajar adalah akibat dari sekelompok pemimpin yang selalu berusaha bersikap baik dan menghilangkan konflik. Hal ini memungkinkan organisasi tersebut akhirnya berhenti. Praktik pembentukan tim pemecahan masalah yang anggotanya hanya mementingkan kepentingan mereka sendiri dan kepentingan departemen mereka sendiri, dan bukan kepentingan seluruh organisasi, akan berdampak luas di masa depan

Menurut beberapa ahli, membangun organisasi pembelajar dalam praktiknya tidak semudah konsep yang dirumuskan secara teoritis. Misalnya, Senge (2002) menyatakan bahwa beberapa organisasi merasa sulit untuk merangkul keahlian pribadi karena keahlian pribadi sebagai sebuah konsep tidak berwujud dan manfaatnya tidak dapat diukur secara kuantitatif. Padahal, menurutnya, kinerja pribadi seorang pegawai bisa dianggap sebagai ancaman bagi organisasi. Oleh karena itu, jika anggota organisasi tidak berkomitmen pada visi bersama, masing-masing dapat menggunakan keahlian pribadinya untuk memperkuat visi pribadinya.

Hambatan umum lainnya terhadap pengembangan organisasi pembelajar adalah kurangnya budaya belajar. Organisasi pembelajar perlu menciptakan lingkungan di mana individu dapat berbagi pembelajaran mereka tanpa dikritik atau diabaikan sehingga mereka dapat memperoleh manfaat dari pengetahuan dan meningkatkan keterampilan mereka. Oleh karena itu, tradisi struktur organisasi yang hierarkis dalam organisasi pembelajar perlu diganti.

Sebagaimana dikemukakan oleh Jones (2007), agar proses pembelajaran organisasi dapat berkembang menjadi organisasi pembelajar, perlu dikembangkan struktur organisasi yang disebutnya sebagai struktur organisasi kolateral. Menurut Jones, struktur organisasi insidental berarti organisasi informal

para manajer dibentuk secara paralel dengan struktur organisasi formal, yang menyertai keputusan dan tindakan para manajer dalam organisasi formal. Jones mengatakan struktur seperti itu dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk belajar dan beradaptasi dengan situasi baru serta meningkatkan kemampuannya dalam mengambil keputusan dengan cara yang tidak terstruktur. Salah satu ciri organisasi pembelajar adalah berbagi pengetahuan.

Beberapa penelitian tentang berbagi pengetahuan telah mengidentifikasi beberapa faktor yang menghambat berbagi pengetahuan dalam organisasi. (dalam Serenko, Bontis dan Hardie, 2007). Faktor-faktor tersebut diklasifikasikan menjadi tiga faktor yaitu faktor individual, organisasional dan teknologi:

- 1) Faktor individual yang menghambat pertukaran pengetahuan dalam organisasi antara lain sebagai berikut:
 - Kurangnya waktu untuk berbagi informasi dan mengetahui apa yang rekan akan butuhkan atas informasi tertentu,
 - Adanya keengganan atau rasa khawatir bahwa berbagi informasi akan mengurangi keselamatan pekerja,
 - Tidak menyadari nilai dan manfaat berbagi ilmu dengan orang lain, Penggunaan tingkat, kedudukan kerja dan wewenang yang sesuai,
 - Kurangnya evaluasi, umpan balik, komunikasi dan toleransi atas kesalahan masa lalu, pembelajaran pribadi dan organisasi, dll.
- 2) Faktor organisasional yang dapat menghambat pertukaran pengetahuan dan organisasi pembelajaran antara lain sebagai berikut:
 - Kurangnya arahan kepemimpinan dan manajemen untuk mempromosikan manfaat dan nilai praktik berbagi pengetahuan,
 - Kurangnya ruang formal dan informal untuk berbagi, menampilkan dan menghasilkan pengetahuan baru,

- Kurangnya apresiasi dan pengakuan yang jelas yang dapat mendorong karyawan untuk menunjukkan beragam keterampilan mereka,
 - Budaya organisasi saat ini tidak memberikan dukungan yang memadai untuk pertukaran informasi,
 - Kurangnya fasilitas administratif yang memberikan kesempatan memadai untuk berbagi informasi,
 - Pembatasan arus komunikasi dan informasi pada arah tertentu, misalnya dari atas ke bawah,
 - Lingkungan fisik dan lingkungan kerja mengurangi dampak pertukaran informasi,
 - Struktur dan ukuran organisasi.
- 3) faktor teknologi yang menghambat *Learning Organization* antara lain sebagai berikut:
- Kurangnya integrasi sistem dan proses teknologi informasi menghambat cara orang melakukan sesuatu Kurangnya dukungan t,
 - knis, baik internal maupun eksternal, pemeliharaan sistem teknologi informasi yang tepat waktu, menghambat pengoperasian dan komunikasi normal,
 - Harapan karyawan yang tidak realistis tentang apa yang bisa dan tidak bisa dilakukan oleh teknologi,
 - Ketidakcocokan antara berbagai teknologi dan proses,
 - Kegagalan untuk mengintegrasikan kebutuhan pribadi dengan sistem dan proses teknologi,
 - Keengganan memanfaatkan teknologi informasi,
 - Kurangnya pelatihan bagi karyawan dalam memperkenalkan sistem teknologi baru.

Dari paparan tersebut dapat disimpulkan bahwa faktor individu, organisasi, dan teknis perlu diperhitungkan ketika membangun organisasi

pembelajar yang ditandai dengan pertukaran pengetahuan antar anggota organisasi agar proses pembelajaran kolektif dapat berlangsung.

H. PENELITIAN TERDAHULU

1. Tulisan dengan judul: Sekolah Efektif, *Learning Organization*, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, ditulis oleh : Riswandi, Ismu Sukamto, Renti Oktaria (2021), Sebagai sebuah komunitas, sekolah memiliki cara sederhana dalam mengelola sumber daya secara efektif. Oleh karena itu, sekolah perlu dibangun dalam lingkungan pembelajaran yang berkelanjutan. Hal ini memungkinkan karyawan untuk terus memanfaatkan potensi mereka untuk melakukan apa yang ingin mereka lakukan sepanjang karier mereka.
Untuk mempunyai sekolah yang baik, kepemimpinan kepala sekolah harus membimbing dan membimbing perilaku masyarakat. Pentingnya kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru dan penerapan organisasi pembelajaran untuk keberhasilan sekolah. Ada hubungan yang kuat antara sekolah yang baik, organisasi pembelajaran dan manajemen senior. Praktek dan implementasi sekolah yang efektif dari Organisasi Pembelajaran berjalan dengan baik berkat kepemimpinan yang baik dari pimpinan sekolah.
2. Tulisan dengan judul “Strategi Penerapan *Organizational Learning* Untuk Membentuk Guru Pembelajar Di Sekolah” ditulis oleh Giri Wiyono organisasi sekolah harus melakukan perubahan secara terus menerus dan kreatif, untuk mencari ide dan inovasi dengan cara menerapkan pembelajaran dalam organisasinya sehingga sekolah menjadi organisasi pembelajar (*learning organization*). Agar sekolah menjadi organisasi pembelajar, maka guru yang merupakan orang terpenting di sekolah perlu meningkatkan diri sebagai guru. Guru siswa adalah guru yang senantiasa belajar dan mengembangkan kemampuan serta keterampilannya sebagai guru yang profesional. Pengembangan kapasitas guru sebagai pendidik guru dapat dilakukan melalui strategi penerapan manajemen pembelajaran di sekolah agar sekolah menjadi organisasi pembelajaran. Strategi pelaksanaan pendidikan di sekolah dapat

digolongkan menjadi tiga kategori: (1) keterampilan belajar, (2) tingkat pembelajaran, dan (3) jenis pembelajaran. Dalam konteks organisasi pembelajaran, sekolah perlu menerapkan pembelajaran kepemimpinan untuk meningkatkan kapasitas guru sekolah menjadi guru pembelajaran. Keberhasilan suatu sekolah dalam melahirkan calon guru sangat bergantung pada kemampuan sekolah tersebut dalam menjadikan sekolahnya sebagai komunitas belajar.

3. Tulisan dengan judul “*Learning Organization* Membangun Komunitas Pembelajar Di Sekolah Pengalaman Sekolah Sukma Bangsa, ditulis oleh Marthunis, Organisasi dapat dipandang sebagai makhluk hidup (organisme) yang keberadaannya ditentukan terutama oleh kemauan dan kemampuannya untuk bertahan hidup melawan pesaingnya. Dalam konteks ini, sekolah sebagai organisasi sangat perlu belajar untuk bertahan dalam menghadapi perubahan lingkungan yang begitu cepat. Sekolah hendaknya didorong untuk menciptakan komunitas belajar dimana siswa mau terus belajar dan mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuannya, sehingga terjadi kekompakan kelompok dalam menciptakan organisasi pembelajaran. Kekuatan pemodelan organisasi pembelajaran dapat dicapai dengan menggabungkan 5 pilar: keterampilan unik, visi bersama, model mental, pembelajaran tim, dan pemikiran sistem. Berpikir secara umum, memikirkan dan melihat bahwa pusat sekolah adalah sarana saluran yang menghubungkan dan menghubungkan modal-modal utama sekolah yang membentuk masyarakat yang terdidik di dalamnya.
4. Tulisan dengan judul “*Learning Organization* Pada Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur” ditulis oleh: Ali Mashar (2021), dengan hasil penelitian sebagai berikut:
Sistem pemikiran di Madrasah Aliyah Provinsi Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur dikembangkan melalui kerjasama seluruh mitra yang ada serta tim yang bertanggung jawab terhadap visi dan tujuan. Visi dibuat berdasarkan kebutuhan perusahaan saat ini dan masa depan. Visi dan tujuan juga

dikembangkan dengan melihat peluang dan tantangan serta menetapkan landasan budaya perusahaan dan tujuan yang dapat diterapkan.

Rancangan visi harus sesuai dengan realitas situasi di kawasan. Visi yang disusun hendaknya juga bersifat inspiratif, simpatik, berkesan dan mampu menginspirasi, mendukung atau memotivasi seluruh staf madrasah.

Keterampilan personal di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur tercermin dalam kepemimpinan kepala madrasah sebagai pembina profesional sehingga dapat mengembangkan profesionalisme yang dipimpinnya melalui program tersebut. pelatihan dan lokakarya. Sebagai pendidik yang baik, kepala madrasah harus mampu berkomunikasi, berkomunikasi dan bekerjasama dengan masyarakat guna menciptakan, memelihara dan mengembangkan visi kerukunan. Budaya 'motivasi' harus diciptakan sehingga semua anggota terdorong untuk terus meningkatkan dan menunjukkan perilaku yang mencerminkan visi budaya dan perilaku organisasi. *Model mental* di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur dibangun melalui hubungan kerjasama yang baik dan kerjasamanya dengan seluruh warga madrasah. Warga madrasah menciptakan budaya organisasi yang kuat untuk menciptakan lingkungan yang ramah dan meningkatkan produktivitas. Kepala madrasah mengutamakan kerjasama dengan pimpinannya untuk mencapai tujuan bersama dengan mempererat persatuan dan solidaritas, serta berusaha membangkitkan semangat dan memotivasi para fakultas untuk menunaikan tanggung jawabnya dan terus berkembang.

Visi dibagikan melalui berbagai media, metode dan kegiatan di Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur. Ini berarti komunikasi verbal dan tertulis, serta komunikasi formal dan informal. Kepala madrasah mengkomunikasikan atau menyampaikan visi dan tujuan dengan menyampaikan nilai-nilai yang terkandung dalam visi madrasah yang didirikan dengan menunjukkan visi dan tujuan yang sama kepada seluruh pegawai, guru, siswa

dan masyarakat atau seluruh komponen tujuan madrasah. Dengan cara ini, mereka dapat menciptakan keterlibatan karyawan yang lebih besar dan kesatuan tujuan di semua tingkatan. Kami yakin dengan pemahaman visi dan tujuan yang lebih baik, maka visi dalam kerja kelompok dapat diubah melalui struktur kepengurusan madrasah, sehingga menjamin kesinambungan pelaksanaan visi berdasarkan kerja pokok dan target. Pekerjaan yang dilakukan di luar masing-masing anggota staf untuk meningkatkan kerja sama/kolaborasi karena karyawan merasa hal ini merupakan bagian penting dalam menetapkan arah.

Team learning pada "Pada Madrasah Aliyah Negeri Kabupaten Tulungagung Provinsi Jawa Timur" bahwa kepala madrasah selalu mensinergikan apa yang menjadi visi dan berusaha untuk mewujudkan visi tersebut menjadi aksi melalui program-program kerja dan juga program-program unggulan. Menjalinkan kerja sama dengan berbagai lembaga dan juga perguruan tinggi dalam membangun iklim madrasah untuk terus berkomitmen dan belajar mengembangkan diri.

Berikut tabel penelitian terdahulu:

Tabel 1 : Penelitian Terdahulu

No	Literatur	Hasil Penelitian	Kesamaan	Perbedaan
1	Sekolah Efektif, Learning Organization, dan Kepemimpinan Kepala Sekolah, ditulis oleh : Riswandi, Ismu Sukamto, Renti Oktaria (2021)	Ada hubungan yang kuat antara sekolah yang baik, manajemen puncak dan organisasi pembelajaran. Ketiganya saling berkaitan: Sekolah yang baik memerlukan kepemimpinan yang baik untuk melaksanakan organisasi pembelajaran dan sebaliknya	Kedua penelitian sama-sama menggunakan metode kualitatif, dan membahas tentang <i>Learning Organization</i>	Dalam penelitian tersebut membahas tentang sekolah efektif melalui hubungan <i>Learning Organization</i> dan kepemimpinan kepala sekolah. Penelitian peneliti membahas tentang peningkatan amaliah keagamaan siswa melalui manajemen <i>learning organization</i>
Kaitannya penelitian terdahulu adalah mengenai Learning Organization, namun tema penelitiannya berbeda, dimana penelitian terdahulu membahas tentang hubungan <i>Learning Organization</i> dan Kepemimpinan kepala sekolah terhadap efektivitas sekolah, sedangkan peneliti membahas tentang peningkatan amaliah keagamaan siswa melalui manajemen Learning Organization.				
2	Manajemen Organisasi Pembelajaran Dan Kepemimpinan,	- <i>Learning Organization</i> (organisasi pembelajaran) mampu menjawab tantangan yang dihadapi sekaligus	Kedua penelitian sama-sama membahas tentang Organisasi Pembelajaran	Dalam penelitian tersebut fokus pembahasannya adalah pada kepemimpinan dan or-

	ditulis oleh Wahyudin Maguni (2014),	menjamin terciptanya kehidupan dan kelangsungan organisasi. - Pemimpin yang berpengalaman akan mampu mengevaluasi situasi yang terjadi, bila diperlukan mampu memegang komando, namun cukup fleksibel untuk melepaskan dan melepaskan nya.	jaran (<i>Learning Organization</i>) dan menggunakan metode kualitatif.	ganisasi pembelajaran. Sedangkan peneliti adalah implikasi dari organisasi pembelajaran terhadap peningkatan kesadaran amaliah keagamaan siswa.
Kaitannya penelitian terdahulu adalah bahwa <i>Learning Organization</i> mampu mengevaluasi situasi yang terjadi dan mampu merubah dan meningkatkan motivasi dan mempercepat tercapainya tujuan.				
3	Implementasi <i>Learning Organization</i> dalam Pengembangan Manajemen Pendidikan Sekolah Dasar di Kabupaten Pringsewu, ditulis oleh : Riswandi, Lungit Wicaksono, Renti Oktaria, Mujiyati (2022),	- Pengetahuan peserta tentang alat manajemen pendidikan berbasis sekolah meningkat secara signifikan dari rendahnya nilai pra-pelatihan. Peserta dapat menunjukkan penguasaannya terhadap konsep ini dengan memilih indikator yang menunjukkan penerapan manajemen pendidikan dan upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai pembelajaran yang lebih baik. ' - Nilai pra pelatihan peserta Prodi Sumber Daya Keluarga meningkat secara signifikan. Ada pula peningkatan pengetahuan (mikro) dalam praktik pelatihan untuk mencapai learning Organization.	Kedua penelitian sama-sama membahas tentang Organisasi Pembelajaran (<i>Learning Organization</i>) dan menggunakan metode kualitatif.	Dalam penelitian tersebut lebih difokuskan pada pengembangan manajemen pendidikan, sedangkan peneliti lebih memfokuskan implikasi dari <i>Learning Organization</i> terhadap peningkatan kesadaran siswa dalam menjalankan amaliah keagamaan.
Kaitannya dengan penelitian peneliti adalah bahwa dengan mengimplementasikan <i>Learning Organization</i> , dapat meningkatkan keterampilan mengajar dan meningkatkan motivasi belajar para anggota organisasi.				
4	Strategi Membangun <i>Learning Organization</i> (LO) Dalam Meningkatkan Mutu Dan Daya Saing Lulusan” (Studi Kasus di Sekolah Menengah 5Atas (SMA) NU Hasyim Asy’ari Kudus), ditulis oleh: Masrukhin (2016)	(1) Langkah-langkah yang dilakukan untuk mewujudkan komunitas belajar adalah: melibatkan komite sekolah, kepala sekolah, guru, staf, dan siswa dalam merancang staf yang efektif melalui pelatihan staf, komunikasi melalui upacara yang diadakan pada pertemuan pagi, antara lain kegiatan, . (4) Identifikasi dilakukan bersama dengan civitas	Kedua penelitian sama-sama membahas tentang <i>Learning Organization</i> , dan menggunakan metode kualitatif	Dalam penelitian tersebut tema pembahasannya adalah peningkatan mutu lulusan, sedangkan peneliti membahas tentang peningkatan kesadaran amaliah keagamaan peserta didik.

		akademika dengan menggunakan analisis SWOT.,		
Kaitannya dengan penelitian peneliti adalah bahwa dengan mengimplementasikan Learning Organization , dapat meningkatkan mutu lulusan dan memberikan banyak keunggulan, diantaranya adalah adanya komitmen guru untuk terus belajar meningkatkan kompetensi diri dan berinovasi guna menghadapi perubahan jaman untuk mencapai tujuan dan cita-cita sekolah.				
5	Strategi Penerapan <i>Organizational Learning</i> Untuk Membentuk Guru Pembelajar Di Sekolah Ditulis oleh : Giri Wiyono (2017)	(1) Langkah-langkah yang dilakukan untuk mewujudkan komunitas belajar adalah: melibatkan komite sekolah, kepala sekolah, guru, staf, dan siswa dalam merancang staf yang efektif melalui pelatihan staf, komunikasi melalui upacara yang diadakan pada pertemuan pagi, antara lain kegiatan, (4) Identifikasi dilakukan bersama dengan civitas akademika dengan menggunakan analisis SWOT.	Kedua penelitian sama-sama membahas tentang Learning Organization , dan menggunakan metode kualitatif	Dalam penelitian tersebut fokus pembahasannya adalah membentuk guru pembelajar, sedangkan focus penelitian peneliti adalah pada peningkatan kesadaran siswa pada kegiatan amaliah keagamaan.
Kaitannya dengan penelitian peneliti adalah bahwa dengan mengimplementasikan Learning Organization , dapat meningkatkan keterampilan mengajar guru di sekolah dan menjadi pribadi pembelajar yang berimplikasi pada peningkatan mutu siswa.				
6	<i>Learning Organization</i> Membangun Komunitas Pembelajar Di Sekolah Pengalaman Sekolah Sukma Bangsa, ditulis oleh: Marthunis (2020)	Sebagai sebuah organisasi, sekolah harus senantiasa belajar untuk bertahan dalam lingkungan yang begitu cepat. Sekolah harus didorong untuk menciptakan komunitas belajar di mana siswa bersedia terus belajar dan meningkatkan diri untuk meningkatkan keterampilannya, sehingga memungkinkan mereka berkumpul dalam kelompok untuk membentuk organisasi pembelajaran. Kekuatan pemodelan organisasi pembelajar dapat dicapai dengan mentransformasikan 5 pilar: keterampilan unik, visi bersama, model mental, pembelajaran tim, dan pemikiran sistem. Berpikir secara umum, memikirkan dan melihat bahwa pusat sekolah	Kedua penelitian sama-sama membahas tentang bagaimana membangun <i>Learning Organization</i> di sekolah	Dalam penelitian tersebut focus kepada peningkatan kualitas guru, sedangkan peneliti adalah sejauh mana implikasinya terhadap peningkatan kesadaran peserta didik dalam menjalankan amaliah keagamaan

		adalah sarana saluran yang menghubungkan dan menghubungkan modal-modal utama sekolah yang membentuk masyarakat tempat ia dididik.		
Kaitannya dengan penelitian peneliti adalah bahwa dengan menginternalisasikan 5 pilar <i>Learning Organization</i> dapat menjadi modal utama sebuah sekolah. Hal ini akan mempermudah tercapainya tujuan sekolah.				
7	Peningkatan Keinovatifan Guru Melalui Penguatan Kompetensi Pedagogik Dan <i>Learning Organization</i> ditulis oleh: Soewarto Hardhienata, Nandang Hidayat (2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi pedagogik dan keinovatifan guru dan terdapat hubungan positif antara <i>Learning Organization</i> dan keinovatifan guru. Ini menunjukkan bahwa keinovatifan guru dapat ditingkatkan melalui penguatan kompetensi pedagogik dan <i>Learning Organization</i> .	Persamaan penelitian tersebut dengan peneliti adalah tentang bagaimana sekolah membangun <i>learning organization</i> untuk meningkatkan kompetensi guru.	Perbedaannya ada-lah tentang focus penelitiannya, Dimana dalam penelitian tersebut hanya menganalisa tentang <i>learning organization</i> yang dapat meningkatkan kompetensi pedagogic guru. Sedangkan peneliti lebih menganalisa sejauhmana <i>learning organization</i> dapat mempengaruhi siswa dalam meningkatkan amaliah keagamaan.
Kaitannya dengan penelitian peneliti adalah bahwa dengan menginternalisasikan 5 pilar <i>Learning Organization</i> dapat menjadi modal utama sebuah sekolah. Hal ini akan mempermudah tercapainya tujuan sekolah dalam meningkatkan mutu pendidikan				
8	Upaya peningkatan kompetensi guru berdasarkan <i>system thinking</i> , ditulis oleh: Fadhillah, Rugaiyah, Nurhattati Fuad, Putry Julia (2019)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat tiga pilar utama yang dianggap penting dalam sistem dalam permasalahan kualitas dan insufisiensi guru: penekanan pada peningkatan kapasitas guru, keseimbangan terkait perubahan proses rekrutmen guru, dan penundaan politik dan kebijakan pendidikan.	Persamaannya adalah dalam Analisa <i>Learning Organization</i> dapat meningkatkan kapabilitas guru.	Perbedaannya, dalam penelitian tersebut, hanya menganalisa tentang berpikir sistem yang merupakan salah satu 5 disiplin dalam <i>learning organization</i> . Sedangkan peneliti menganalisa 5 disiplin sekaligus dan dampaknya terhadap peningkatan amaliah keagamaan siswa.
Kaitannya dengan penelitian peneliti adalah dalam penelitian tersebut menganalisa berpikir <i>system</i> yang dapat meningkatkan kapabilitas guru, dan peneliti melanjutkan penelitian seberapa besar kapabilitas guru tersebut dapat mempengaruhi kesadaran siswa dalam menjalankan amaliah keagamaannya.				
9	Studi Tentang Pelembagaan Substansi Budaya Organisasi Dalam Konsep <i>Learning</i>	Ada empat faktor penting dalam implementasi konsep sekolah belajar: penciptaan lingkungan pendidikan, peningkatan otonomi kelembagaan, pencarian	Persamaannya adalah sama-sama penelitian tentang <i>Learning Organization</i>	Perbedaannya ada pada focus penelitiannya, Dimana dalam penelitian tersebut <i>Learning Organization</i> digunakan dalam

	Organization , ditulis oleh: Agus Salim Salabi, Muhammad Anggung Manumanoso Prasetyo (2022)	keberhasilan kepemimpinan, dan sistem penguasaan sebagai tanda keberlanjutan kelembagaan. Sementara itu, penerapan budaya organisasi tercermin dalam banyak program sekolah, antara lain kegiatan ekstrakurikuler, kegiatan literasi sekolah, acara sosial, dan perilaku antisosial.		mem-bangun budaya organisasi. Sedangkan peneliti menganalisa tentang implikasi learning organi-zation dalam meningkatkan amaliah keaga-maan siswa.
Kaitannya dengan penelitian peneliti adalah implikasi dari <i>Learning Organization</i> yang dapat meningkatkan budaya organisasi sehingga terdapat beberapa program ekstrakurikuler dan yang lainnya.				
10	“Peningkatan Keinovatifan Guru Melalui Penguatan Kompetensi Pedagogik Dan Learning Organization”, ditulis oleh; Dedi Usmayadia, Soewarto Hardhienata, Nandang Hidayat (2020)	Hasil penelitiannya adalah terdapat hubungan positif antara kompe-tensi pedagogik dan keinovatifan guru dengan kekuatan hubungan $r_{y1}=0,7655$ dan terdapat hubungan positif antara <i>learning orga-nization</i> dan keinovatifan guru dengan kekuatan hubu- ngan $r_{y2}=0,2671$. Ini menun- jukkan bahwa keinovatifan guru dapat ditingkatkan mela- lui penguatan kompetensi pedagogik dan Learning Organization	Persamaannya dengan penelitian peneliti adalah peningkatan kompetensi guru dan hubungannya dengan Learning Organization .	Perbedaannya adalah penelitian tersebut menggunakan pendekatan kuantitatif dan menganalisa sebe- rapa besar keino- vatifan guru melalui penguatan kompetensi pedagogic dan Learning Organization .
Kaitannya dengan penelitian peneliti adalah <i>Learning Organization</i> dapat merubah dan meningkatkan kompetensi guru, dimana guru lebih inovatif dalam pembelajaran.				
11	“Strategi Penerapan <i>Organizational Learning</i> Untuk Membentuk Guru Pembelajar Di Sekolah” ditulis oleh: Giri Wiyono (2017)	Pengembangan kapasitas guru sebagai pendidik guru dapat dilakukan melalui strategi penerapan manajemen pembelajaran di sekolah agar sekolah menjadi organisasi pembelajaran. Strategi dapat dibagi menjadi tiga kategori: (1) keterampilan belajar, (2) tingkat pembelajaran, dan (3) jenis pembelajaran. Sekolah hendaknya menerapkan organisasi pembelajaran untuk mengembangkan kapasitas guru sekolah menjadi guru pembelajar. Keberhasilan suatu sekolah dalam menghasilkan calon guru sangat bergantung pada kemampuan sekolah tersebut dalam menjadikan	Persamaannya adalah bahwa <i>Learning Organization</i> dalam membentuk guru pembelajar.	Perbedaannya adalah focus penelitian penu- lis adalah peningkatan amaliah keagamaan siswa melalui imple- mentasi <i>learning orga-nization</i> .

		sekolahnya sebagai komunitas belajar..		
Kaitannya dengan penelitian peneliti adalah bahwa dengan implementasi <i>Learning Organization</i> mampu membentuk pribadi pembelajar dan inovatif.				
12	“ <i>Knowledge Management</i> Sebagai Upaya Pengembangan <i>Learning Organization</i> Di Lembaga Pendidikan” ditulis: Adi Putra (2013)	Factor pendukung keberhasilan manajemen pengetahuan dalam organisasi pembelajaran di lembaga pendidikan. Pertama, faktor manusia, kedua faktor kepemimpinan, ketiga teknologi, keempat organisasi, dan yang ke lima organisasi pembelajaran.	Persamaannya adalah pada focus penelitian tentang <i>Learning Organization</i> di Lembaga Pendidikan adalah factor pendukung keberhasilan.	Perbedaannya ada pada manajemen pengetahuan. Dalam penelitian peneliti tidak membahas tentang hal tersebut.
Kaitannya dengan penelitian peneliti adalah <i>Learning Organization</i> menjadi factor pendukung keberhasilan dalam Lembaga Pendidikan.				
13	“ <i>Learning Organization</i> , Mewujudkan sekolah Unggul oleh manusia Pembelajar Di Lingkungan Pembelajar”, Ditulis oleh: Syamsul Hadi HM, Muhammad Masyhuri, Nur Hafid (2019)	Dengan mengidentifikasi hubungan atau individu dalam tim atau antar tim dalam komunitas sekolah, setiap individu dalam komunitas belajar dapat belajar dan bekerja sebagai bagian dari upaya meningkatkan kinerja komunitas sekolah sebagai suatu unit. Pengembangan pribadi mengarah pada peningkatan pengetahuan/keterampilan melalui pembelajaran terus menerus untuk berpartisipasi dalam organisasi sekolah karena pemahaman yang mendalam dan komitmen yang kuat terhadap visi diri sendiri dan visi orang lain akan menambah pengetahuan pribadi.	Persamaannya adalah sama-sama penelitian tentang <i>Learning Organization</i> dalam meningkatkan mutu sekolah.	Perbedaannya ada pada focus penelitian, dimana dalam penelitian tersebut focus pada sekolah unggul dan masih umum, namun dalam penelitian peneliti lebih khusus yakni kepada peningkatan amaliah keagamaan peserta didik.
Kaitannya dengan penelitian peneliti adalah <i>Learning Organization</i> menjadi factor pendukung terhadap tercapainya tujuan dan visi madrasah				

I. KAJIAN KEBIJAKAN PENDIDIKAN KEAGAMAAN ISLAM

Berdasarkan kebijakan pemerintah atau Peraturan Menteri Agama tentang pendidikan agama di sekolah yang dikeluarkan dari tahun ke tahun, penulis memberikan beberapa analisis sebagai berikut:

1. Secara umum PP Nomor 55 Tahun 2007, PMA Nomor 16 Tahun 2010 dan PMA Nomor 13 Tahun 2014 menekankan pada keberadaan dan pemajuan agama dan ajaran agama. Ketiga kebijakan tersebut sama sekali tidak merugikan pendidikan Islam. Di sisi lain, mereka semakin banyak memasukkan dan memperkuat pendidikan Islam ke dalam sistem pendidikan nasional Indonesia. Semua ini merupakan perjuangan para pemimpin Islam yang berusaha memperkenalkan ideologi Islam ke dalam pendidikan.
2. Bahwa PP Nomor 55 Tahun 2007 mengarah pada perbaikan pengelolaan pendidikan agama dan agama Islam di Indonesia. Baik dari segi pengelolaan dan pelaksanaannya (Nizar, 2005:177), maupun dari segi pembiayaan.
3. Petunjuk ini menyadarkan umat Islam bahwa selama ini banyak terjadi kekerasan yang dilakukan oleh lembaga pendidikan Kristen, yang melanggar hak asasi siswa yang tidak beragama dan karakteristik sekolah. Dalam hal ini, sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya, hal yang sama juga berlaku bagi pelajar Muslim. Oleh karena itu, aturan-aturan tersebut dibuat untuk mengembalikan hak anak untuk mempelajari agamanya sesuai dengan agamanya sendiri dan untuk diajar oleh guru agama yang seagama dengan anak tersebut. 20, diundangkan pada tahun 2003. Ayat 1a Pasal 12 membuat umat Kristiani khawatir, sebagaimana dijelaskan sebelumnya. Adapun anggapan sebagian umat Islam di atas, lebih pada dugaan-dugaan dan kekhawatiran saja. Secara faktual PP Nomor 55 Tahun 2007 telah berjalan sampai saat ini selama 10 tahun, tidak ada masalah yang didapati pada lembaga pendidikan Islam. Kalau pun ada masalah yang dijumpai disana sini, itu bukanlah dampak dari PP No. 55 ini. Tidak lain itu hanyalah disebabkan dari kurangnya pengawasan pemerintah (*controlling*).
4. Lahirnya PMA Nomor 16 Tahun 2010 tentang Pendidikan Agama di Sekolah merupakan kebijakan yang patut dipuji. PMA ini berdasarkan PP Nomor 2007 sebelumnya. Berasal dari 55. Tentu saja kemunculan PMA meningkatkan kontrol terhadap ajaran agama. PMA ini memberikan petunjuk yang jelas bagi lembaga

pendidikan Islam. Sama sekali tidak ada dampak negatif yang ditimbulkan dari pelaksanaan pendidikan Islam.

5. Nomor PMA Tahun 2010. 16 mematuhi pedoman Pemerintah Indonesia. Kehadiran dan penerapan pendidikan agama di sekolah merupakan langkah penting dalam mengubah kualitas masyarakat Indonesia secara keseluruhan. Namun tingkat produktivitas tidak menunjukkan bahwa kita puas (Saleh, 2004: 118).
6. Nomor PMA Tahun 2010. 16 mengatur jumlah peserta didik yang wajib menerima pendidikan agama. Penulis belum dapat menemukan informasi mengenai alasan di balik penetapan jumlah maksimal siswa berusia 15 tahun yang berhak menerima pendidikan agama di sekolah.
7. PMA Nomor 2014 Lahirnya 13 memberikan informasi rinci mengenai pengakuan dan persetujuan lembaga pendidikan agama Islam, khususnya sekolah Islam, oleh Pemerintah. Lembaga keagamaan Islam bersifat diskriminatif sejak pemerintahan Belanda. Selain itu, lahirnya PMA merupakan rasa syukur dan hormat umat Islam. Kita bisa membandingkan enam agama yang ada di Indonesia. Saat ini belum ada undang-undang yang dikeluarkan oleh Menteri Agama RI tentang ajaran agama selain Islam.

Kekuatan ajaran Islam dalam segala bentuk hukum dijamin oleh pemerintah. Meskipun sudah jelas bahwa ajaran Islam tidak berjalan dengan baik. Kelimpahan dan kualitas pendidikan Islam di Indonesia juga harus terus kita lestarikan dan revitalisasi. UUD 1945 menyatakan bahwa setiap warga negara Indonesia wajib memperoleh pendidikan yang baik dan bermutu agar dapat mencerdaskan kehidupan bangsa Indonesia. UUD mengamanatkan pendanaan pendidikan minimal 20% dari APBN dan APBD. Hal ini menunjukkan bahwa pemerintah sangat mementingkan pembangunan negara. Selama menempuh pendidikan di negara maju lainnya, hampir semuanya memandang pendidikan sebagai motor penggerak pembangunan guna menghasilkan sumber daya manusia (SDM) terbaik untuk memimpin pembangunan negaranya.

Dengan pendanaan yang memadai, peningkatan pendidikan, termasuk agama Islam, akan dimulai dengan peningkatan kualitas guru, peningkatan infrastruktur dan kesejahteraan guru, penyempurnaan kurikulum, dan penyediaan buku pelajaran yang terjangkau bagi seluruh lapisan masyarakat. Oleh karena itu optimalisasi pendidikan agama harus dilakukan dengan mengoptimalkan fungsinya dan memaksimalkan program dan kegiatannya dengan upaya-upaya sebagai berikut:

1. Kesetaraan antar teman sebaya di sekolah Dalam pelaksanaan kegiatan pendidikan agama, kerjasama dengan seluruh pihak terkait termasuk rekan kerja khususnya guru di setiap sekolah tempat bekerja sama dengan mitra guru PAI akan berhasil. Walaupun tugas dan kegiatan wajibnya berbeda-beda, namun setiap guru mempunyai tugas dan tanggung jawab untuk berupaya mencapai tujuan pendidikan nasional. Penerapan ajaran agama memerlukan dukungan semua pihak. Icumu bertanggung jawab atas pendidikan agama di sekolah dan merupakan guru agama. Namun bukan berarti guru-guru lain tidak berkomitmen terhadap kurikulum yang bertujuan agar siswa beriman kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berserah diri kepada-Nya. Setiap guru, baik langsung maupun tidak langsung, baik secara pribadi maupun lembaga, mempunyai tanggung jawab moral untuk mendukung terselenggaranya pendidikan agama, bukan hanya pengajarannya di kelas.
2. Materi Penunjang Kegiatan Melengkapi materi pengembangan agama Islam di sekolah. Untuk menunjang kegiatan pendidikan agama Islam di sekolah diperlukan sumber daya yang dapat menunjang kegiatan pendidikan agama. Hal ini berkaitan dengan bahan kajian seperti bahan laboratorium keagamaan untuk menghasilkan buku dalam jumlah yang cukup, bahan salat, bahan salat jenazah, bahan ziarah, bahan penyucian, sampel hewan halal dan haram. Karena laboratorium memiliki banyak peralatan seperti komputer, infocus dan sound system, maka seluruh CD pembelajaran PAI dirancang untuk menambah pengetahuan dan pemahaman agama siswa. Apalagi jika kita ingin melaksanakan

kegiatan pendidikan agama, penyediaan materi penunjang menjadi prioritas. Tentunya semua ini perlu disikapi oleh semua pihak yang terlibat, baik praktisi maupun pengambil keputusan di atasnya, orang tua dan masyarakat secara keseluruhan, karena ini merupakan tanggung jawab bersama.

3. Dukungan pemangku kepentingan Kami berharap hal ini dapat menghasilkan ide dan rencana aksi nyata, khususnya bagi guru dan sekolah swasta. Namun, untuk memastikan implementasi yang efektif, hal ini perlu didukung oleh panduan kebijakan yang kuat dari tingkat senior dan masyarakat luas. Langkah-langkah yang diambil, kebijakan-kebijakan yang diambil dan rencana aksi yang dilaksanakan merupakan salah satu perjuangan terbesar untuk membangun masa depan yang lebih baik, manusia dan masyarakat. Indonesia mungkin akan menghadapi permasalahan hidup tersulit di masa depan. Ini akan tergantung pada kekuatan, kebijaksanaan, dan pelaksanaan pekerjaan yang akan lakukan hari ini. Oleh karena itu, pengaruh masyarakat luas diperlukan untuk mendukung kemauan pihak yang berkuasa dan pengambil keputusan, kreativitas dan keberanian serta kepentingan guru dan pimpinan sekolah. Semua ini saling berhubungan dan berkontribusi, saling melengkapi dan mendukung. Wajar jika sekolah mempunyai kemampuan untuk mengembangkan dan meningkatkan kegiatannya, namun tidak mungkin keadaan tersebut dapat ditransfer ke sekolah lain tanpa didukung oleh keputusan tersebut. dari pihak berwenang. Penting untuk berhati-hati dalam konteks ini dan mengingat bahwa dalam masyarakat kita yang masih patriarki, peran visi dan persetujuan dari atas akan mempengaruhi program.
4. Penyelenggaraan Pendidikan Agama Islam (PAI) pada pendidikan umum. Upaya untuk mengintegrasikan PAI ke dalam arus utama akan menjembatani kesenjangan antara sains dan agama. Siswa juga akan memahami dan memahami bahwa segala ilmu berasal dari Allah, sehingga kelak ia menjadi alim (berilmu) dan dapat mencapai Alim (maha tahu). Oleh karena itu, pemerintah daerah diharapkan membentuk tim pengembangan kurikulum untuk setiap mata pelajaran umum dan

terkait dengan PAI. Kesulitan guru pada umumnya dalam mengintegrasikan PAI dapat diatasi dengan mengembangkan kerangka kerja yang jelas dan memberikan pelatihan yang teratur dan terstruktur.

5. Melakukan Evaluasi Dalam menilai ajaran agama Islam, terkadang ada hal-hal di luar dugaan yang bisa saja terjadi. Misalnya ada siswa yang jarang masuk sekolah, malas, dan memaksakan diri untuk mengambil pendidikan agama, namun mendapat nilai ujian yang lebih tinggi dibandingkan siswa yang belajar agama dengan semangat. Artinya ini bukan tes karena yang dilakukan hanyalah tes kekayaan intelektual. Oleh karena itu, evaluasi pembelajaran agama Islam hendaknya tidak hanya didasarkan pada evaluasi kemampuan intelektual, tetapi juga pada evaluasi perilaku, kinerja atau keterampilan (psikomotor) dan sikap (emosional). Penilaian ini menunjukkan apakah siswa telah mencapai tujuan yang ingin dicapainya dan bagaimana kinerja sebenarnya dalam pembelajarannya. Jika tujuan agama adalah agar siswa dapat menganut agama Islam, maka penilaian perlu dilakukan secara tepat dan penilaian tidak hanya sekedar mengingat kaidah-kaidah kemampuan intelektual tetapi juga kaidah-kaidah amalan lainnya.