

PENGEMBANGAN BUDAYA RELIGIUS SEKOLAH ISLAM TERPADU

(Studi Kasus di SDIT Qurrota A'yun Ponorogo)

Nur Kolis & Komari

IAIN Ponorogo

Email: nurkolis@iainponorogo.ac.id

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dan tidak bisa lepas dari kehidupan. Dengan pendidikan bisa menunjukkan kebudayaan dan meningkatkan derajat bangsa di mata internasional. Pendidikan akan sangat terus gersang apabila tidak berhasil mencetak sumber daya manusia yang berkualitas baik segi spiritual, intelejensi, dan skill. SDIT Qurrota A'yun dalam melaksanakan pendidikannya sangat memperhatikan pengembangan nilai-nilai Islam menjadi budaya di sekolah. Hal ini dilakukannya melalui 5 langkah: 1) Mengembangkan visi misi, 2) Analisis strategis dengan SWOT, 3) Formulasi Strategis dengan strategi penyehatan, strategi agresif, strategi diversifikasi konsentrik, strategi bertahan, strategi tuntutan pasar, strategi fungsional, strategi SDM, 4) Implementasi strategi dengan program, anggaran, SOP, staffing, directing, dan 5) Evaluasi dan tindak lanjut dengan membuat KPI, menentukan standar hasil kinerja, mengambil tindakan perbaikan. Adapun implementasi manajemen strategis dalam pengembangan budaya religius berdampak positif terhadap: 1) penerapan praktik-praktik ibadah siswa dan guru terlihat dari kerajinan berdo'a, berdzikir, menyebarkan salam, sholat berjama'ah, menghafal dan membaca al-Qur'an, 2) terwujudnya sikap dan perilaku religius seperti sopan, selalu tersenyum, hormat, rendah hati, bersih dan rapi, menghargai orang lain, peduli sesama, bertanggung jawab, 3) ada peningkatan kinerja yang baik pada guru dan siswa dilihat dari kedisiplinan yang baik, prestasi yang semakin meningkat.

A. Pendahuluan

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dan tidak bisa lepas dari kehidupan. Dengan pendidikan bisa menunjukkan kebudayaan dan meningkatkan derajat bangsa di mata internasional. Pendidikan akan sangat terus gersang apabila tidak berhasil mencetak sumber daya manusia yang berkualitas baik segi spiritual, intelegensi, dan *skill*. Sehingga diperlukan peningkatan mutu pendidikan supaya bangsa ini tidak tergantung pada status bangsa yang sedang berkembang tetapi bisa menyandang predikat bangsa maju.¹

Untuk memperbaiki kehidupan bangsa harus dimulai dari penataan dalam segala aspek pendidikan, mulai dari aspek tujuan, sarana, pembelajaran, manajerial dan aspek lain yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kualitas pembelajaran.² Hal ini dimaksudkan untuk mempersiapkan pendidikan yang mampu menyiapkan sumber daya manusia yang memiliki moralitas yang tinggi. Karena bagaimanapun juga pendidikan dan moral adalah dua pilar yang sangat penting bagi teguh dan kokohnya suatu bangsa. Dan pilar ini perlu untuk dipahami secara mendalam dan bijaksana oleh semua elemen bangsa ini dari masyarakat maupun pemegang kebijakan dan pelaksana pendidikan. Dalam suatu negara yang sedang mencoba untuk melihat kembali posisi dan interelasi dua pilar ini bagi bangsa Indonesia.

Pendidikan sejatinya merupakan proses pembentukan moral masyarakat beradab, yaitu masyarakat yang tampil dengan wajah kemanusiaan dan pamanusiaan yang normal. Artinya pendidikan yang dimaksudkan di sini lebih dari sekedar sekolah (*education is not only education as schooling*) melainkan pendidikan sebagai jaring-jaring kemasyarakatan (*education as community networks*).³ Pendidikan idealnya bisa memberikan sebuah kontribusi positif dalam membentuk manusia yang memiliki keseimbangan antara kemampuan intelektual dan moralitas. Dengan menyejajarkan dua komponen ini pada posisi yang tepat diharapkan bisa mengantarkan kita untuk menemukan jalan yang lurus. Jalan yang akan membuka mata hati dan kesadaran kemanusiaan kita

¹M. Joko Susilo, *Pembodohan Siswa Tersistematis* (Yogyakarta: PINUS Book Publisher, 2007) 4.

²Saekhan Muchus, *Pembelajaran Kontekstual* (Semarang: RaSah, Media Group, 2008), 3.

³Ngainun Naim dan Achmad Sauqi, *Pendidikan Multikultural Konsep dan Aplikasi* (Yogyakarta: Arr Ruzz, 2011), 8-9.

sebagai anak-anak bangsa.

Saat ini terjadi pergeseran orientasi dalam kehidupan manusia. Hal tersebut telah menjadikan manusia tergila-gila pada prestasi material, sukses duniawi, dan kesenangan yang serba semu. Sikap ini sebagai konsekwensi logis ketika perkembangan ilmu pengetahuan tidak dibarengi dengan kedalaman iman dan taqwa, sehingga yang terjadi adalah terciptanya keadaan masyarakat sebagaimana uraian di atas.

Melihat fenomena remaja/anak sekolah di atas maka solusi yang ditawarkan adalah pengembangan nilai-nilai religius di lembaga pendidikan. Tentunya untuk mengembangkan ini yang menjadi ujung tombak adalah guru yang harus betul-betul optimal mewujudkan budaya religius di sekolah. Dengan demikian pembinaan nilai-nilai religius di sekolah diharapkan mampu meningkatkan dan memperkokoh nilai ketauhidan seseorang, pengetahuan agama, dan praktik keagamaan. Pengetahuan agama yang diperoleh di sekolah tidak hanya dipahami saja sebagai sebuah pengetahuan tetapi dia terapkan dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Muhaimin dan kawan-kawan, budaya sekolah/madrasah adalah merupakan sesuatu yang dibangun dari hasil pertemuan antara nilai-nilai (*values*) yang dianut oleh kepala sekolah/madrasah sebagai pemimpin dengan nilai-nilai yang dianut oleh guru-guru dan para karyawan yang ada dalam sekolah/madrasah tersebut. Pertemuan pikiran-pikiran tersebut kemudian menghasilkan apa yang disebut dengan “pikiran organisasi”. Dari pikiran organisasi inilah kemudian muncul dalam bentuk nilai-nilai yang diyakini bersama, dan kemudian nilai-nilai tersebut akan menjadi bahan utama pembentuk budaya⁴ sekolah/madrasah. Dari budaya tersebut muncul dalam berbagai simbol dan tindakan yang kasat indra yang dapat diamati dan dirasakan dalam kehidupan sekolah/madrasah.⁵ Artinya bahwa budaya sekolah/madrasah dalam hal ini adalah budaya religius sekolah ataupun madrasah yang mutlak harus dilaksanakan dengan harapan nilai-nilai yang diajarkan menjadi *taken for*

⁴Baca Kolis, N. (2017, October 31). Wahdat al-Adyan: Moderasi Sufistik atas Pluralitas Agama. *TAJDID: Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan*, 1(2), 166-180. Retrieved from <http://ejournal.iainbima.ac.id/index.php/tajdid/article/view/42>

⁵ Muhaimin, Suti'ah, dan Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*(Jakarta: Kencana, 2011), 48.

granted dalam diri peserta didik.

Dewasa ini dalam dunia pendidikan dihadapkan pada tuntutan masyarakat yang menghendaki agar lembaga pendidikan menghasilkan *output*(lulusan) yang benar-benar berkualitas tinggi. Lulusan yang mereka kehendaki adalah lulusan yang selain menguasai ilmu pengetahuan, keahlian, dan ketrampilan yang dibutuhkan untuk mencapai suatu kehidupan yang layak dan sejahtera, juga memiliki bekal ilmu pengetahuan agama, moral, akhlak yang mulia serta amal sholih. Keseimbangan antara ilmu pengetahuan dan teknologi (Iptek) dengan penanaman keimanan dan ketaqwaan (Imtaq) adalah suatu keharusan yang tidak boleh ditawar lagi.⁶ Sebagaimana yang telah Allah Swt firman,

فَأَقِمْ وَجْهَكَ لِلدِّينِ حَنِيفًا فِطْرَةَ اللَّهِ الَّتِي فَطَرَ النَّاسَ عَلَيْهَا لَا تَبْدِيلَ
لِخَلْقِ اللَّهِ ۗ إِنَّكَ الدِّينُ الْقَيُّمُ وَلَكِنَّ أَكْثَرَ النَّاسِ لَا يَعْلَمُونَ

Artinya : “Maka hadapkanlah wajahmu dengan Lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada perubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahui”⁷

Fitrah Allah yang disebutkan diatas adalah naluri manusia yaitu beragama, walaupun ada manusia yang tidak beragama adalah ia meningkari fitrahnya. Adapun para *atheis* yang secara *dzahir* mengungkapkan pengingkarnya akan keberadaan Tuhan, namun pada hakikatnya keingkarnya adalah pada Tuhan yang bersifat personal, bukan pada Tuhan yang impersonal.⁸

Demikian itu adalah senada dengan yang diungkapkan oleh William James yang dikutip Quraish Shihab “Selama manusia masih memiliki naluri cemas dan berharap, selama itu pula ia beragama (berhubungan dengan Tuhan).” Itulah sebabnya mengapa perasaan takut merupakan salah satu dorongan terbesar untuk beragama.⁹

Menurut Rene Descartes manusia memiliki dua tingkah laku yaitu tingkah laku mekanis yang ada sama dengan makhluk Tuhan yang lain, dan tingkah laku

⁶ Asmaun Sahlan, *Religiusitas Perguruan Tinggi*(Malang: UIN-Maliki Press, 2012), 2.

⁷ Al-Qur'an al-Karim surat Arruum ayat 30

⁸ Arham bin Ahmad Yasin, *Mushaf ash-Shahib* (Jakarta, Hilal Media, 2010), 407.

⁹ Quraish Shihab, *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Tematik atas Pelbagai Persoalan Umat* (Bandung: Mizan, 2013), 494.

rasional yang ada pada manusia. Pada prinsipnya manusia dalam pendapat Descartes adalah posisi sentral akal (rasio) sebagai esensi (hakikat) manusia. Ungkapan yang terkenal dari Descartes adalah “*cognito ergo sum*”, “aku berpikir maka aku ada”.¹⁰ Menurut John Locke dengan teorinya adalah *tabula rasa*, yang mengatakan bahwa jiwa manusia itu saat dilahirkan laksana kertas bersih, kemudian diisidengan pengalaman-pengalaman yang diperoleh dalam hidupnya. Pengalamanlah yang paling menentukan keadaan seseorang.¹¹

Ibnu ‘Arabi melukiskan hakikat manusia dengan mengatakan bahwa “tak ada makhluk Allah yang lebih bagus daripada manusia, yang memiliki daya hidup, mengetahui, berkehendak, berbicara, melihat, mendengar, berpikir, dan memutuskan. Manusia adalah makhluk kosmis yang sangat penting, karena dilengkapi dengan semua pembawaan dan syarat-syarat yang diperlukan untuk mengemban tugas dan fungsinya sebagai makhluk Allah di muka bumi.”¹²

Indonesia yang mengikrarkan diri sebagai Negara yang berketuhanan Yang Maha Esa. Maka berkewajiban untuk menanamkan nilai-nilai ketuhanan dalam hal ini adalah nilai-nilai agama. Nilai-nilai agama tersebut adalah atas agama-agama yang diakui oleh pemerintah yaitu 6 agama. Sejalan dengan hal tersebut diungkapkan dalam UU No. 20 tahun 2003 tentang Sisdiknas memuat fungsi dan tujuan pendidikan nasional yaitu mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang (1) beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, (2) berakhlak mulia, (3) sehat, (4) berilmu, (5) cakap, (6) kreatif, (7) mandiri, (8) dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹³

Demikian juga dalam UU No. 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen Pasal 6 yang berbunyi Kedudukan guru dan dosen sebagai tenaga profesional bertujuan untuk melaksanakan sistem pendidikan nasional dan mewujudkan tujuan pendidikan nasional, yaitu berkembangnya potensi peserta didik agar

¹⁰Ahmad Tafsir, *Filsafat Pendidikan Islam: Integrasi Jasmani, Robani dan Kalbu Memanusiakan Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012), 12.

¹¹Ibid., 13.

¹³ <http://sipuu.setkab.go.id/PUUdoc/7308/UU0202003.htm>, diakses tanggal 16 Januari 2018

menjadi manusia yang (1) beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, (2) berakhlak mulia, (3) sehat, (4) berilmu, (5) cakap, (6) kreatif, (7) mandiri, (8) serta menjadi warga negara yang demokratis dan bertanggung jawab. Dan pada pasal 7 ayat 2 yang berbunyi pemberdayaan profesi guru atau pemberdayaan profesi dosen diselenggarakan melalui pengembangan diri yang dilakukan secara demokratis, berkeadilan, tidak diskriminatif, dan berkelanjutan dengan (1) menjunjung tinggi hak asasi manusia, (2) nilai keagamaan, (3) nilai kultural, (4) kemajemukan bangsa, (5) dan kode etik profesi.¹⁴

Demikian pula dalam Permendiknas Nomor 22 Tahun 2006 tentang standar Isi yang berbunyi Pendidikan nasional yang berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik agar menjadi manusia yang (1) beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, (2) berakhlak mulia, (3) sehat, (4) berilmu, (5) cakap, (6) kreatif, (7) mandiri, (8) dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.¹⁵Dari berbagai macam undang-undang tersebut dapat dimengerti bahwa dalam proses pendidikannya bagi warga Negara Republik Indonesia berkewajiban untuk memiliki atau mendalami keyakinan atau beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa dan berakhlak mulia selain daripada karakter yang lain.

Dalam kaitannya dengan budaya religius maka undang-undang tersebut mewajibkan setiap lembaga pendidikan- dari pendidikan dasar PAUD, SD/MI dan yang sederajat, SMP/MTs dan yang sederajat, SMA/MA dan yang sederajat, Perguruan Tinggi, dan pendidikan baik itu formal ataupun nonformal - untuk menanamkan nilai keimanan dan ketaqwaan dalam diri peserta didik sehingga menjadi manusia yang berakhlak mulia. Jalan yang terbaik untuk mencapai hal tersebut adalah melalui media pendidikan. Media pendidikan tidak hanya sebagai proses transformasi ilmu pengetahuan dari pendidik kepada

¹⁴ <http://www.sjih.depkeu.go.id/fullText/2005/14TAHUN2005UU.htm>, diakses tanggal 16 Januari 2018 .

¹⁵ <http://www.academia.edu/19822754/Permendiknas-no-22-tahun-2006-standar-isi>, Diakses tanggal 16 januari 2018.

peserta didik, melainkan lebih dari itu, yaitu merupakan proses pembudayaan nilai-nilai luhur yang selaras dengan agama dan undang-undang, dalam rangka pencapaian tugas dan fungsi manusia yang digariskan Allah Swt sebagai *khalifah* di muka bumi.

Diungkapkan oleh Tilaar bahwa para ahli antropologi pendidikan seperti Theodore Brameld melihat keterkaitan yang sangat erat antara pendidikan, masyarakat, dan kebudayaan.¹⁶ Pendidikan tidak dapat terlepas dari kebudayaan dan hanya dapat terlaksana dalam suatu masyarakat. Pendidikan dapat dikatakan sebagai proses pembudayaan, mengingat bahwa dalam kebudayaan terdapat proses penanaman nilai-nilai kehidupan yang dipegang teguh peserta didik untuk menentukan kualitas kehidupannya. Menurut Ki Hajar Dewantara, dalam suatu Kongres Pendidikan Antar Indonesia pada tahun 1949, beliau mengatakan antara lain bahwa pendidikan dan pengajaran adalah usaha kebudayaan semata-mata, bahwa perguruan itu ialah taman persemaian benih-benih kebudayaan bagi suatu bangsa.¹⁷

Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) sebagai organisasi yang menaungi Sekolah Islam Terpadu di Indonesia menerapkan strategi dan pendekatan untuk mencapai tujuan pendidikan yang seimbang di antaranya: (1) dengan mewujudkan lingkungan yang kondusif (*bi'ah sholihah*) dalam dimensi keimanan, kesehatan, kebersihan, keindahan, suasana kekeluargaan (*ukhuwwah islamiyah*), fasilitas belajar dan ibadah. (2) menerapkan aturan dan norma yang bersendikan nilai-nilai Islam dalam hal berperilaku, bertutur kata, berpakaian, berinteraksi (*muamalah*), makan dan minum serta perilaku lainnya yang lazim digunakan di lingkungan sekolah.¹⁸

Sekolah Islam Terpadu anggota JSIT dalam operasionalnya berdasarkan prinsip-prinsip yang sudah dibakukan dalam standar mutu SIT, yaitu: (1) Sekolah Islam Terpadu dalam operasionalnya berdasarkan prinsip umum, prinsip islamisasi, prinsip manajemen dan prinsip operasional pembelajaran. (2) Prinsip umum adalah meliputi prinsip demokratis, keadilan, integratif, inovatif,

¹⁶H.A.R Tilaar, *Pendidikan, Kebudayaan, dan Masyarakat Madani Indonesia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1999),7.

¹⁷Ibid.,56.

¹⁸Tim Mutu JSIT Indonesia, *Standar Mutu Kekhasan Sekolah Islam Terpadu*, (Jakarta:JSIT, 2014), 9.

keteladanan, pembudayaan, dan pemberdayaan peserta didik. (3) Prinsip islamisasi adalah nilai-nilai keislaman yang bersifat rabbaniyah. (4) Prinsip manajemen adalah nirlaba, independen, profesional dan akuntabel. (5) Prinsip operasional pembelajaran yang diperkaya dengan nilai-nilai keislaman yang mengacu kurikulum nasional.¹⁹

SDIT Qurrota A'yun sebagai anggota JSIT sangat berkomitmen dengan pembudayaan nilai-nilai religious. Komitmen yang dibangun adalah pendampingan peserta didik di rumah. Misalnya, komitmen orang tua untuk menegakkan shalat, termasuk berjamaah. Ada juga pengajian dan lainnya. Jadi orang tua di sekolah ini juga “repot” untuk ikut bersama-sama sekolah menyiapkan masa depan anak-anaknya.²⁰

Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan ditemukan bahwa di antara motivasi orang tua untuk menyekolahkan putranya di SDIT Qurrota A'yun adalah adanya pembiasaan-pembiasaan nilai-nilai religius yang diprogramkan sekolah.²¹ Berdasarkan observasi awal pula ditemukan bahwa SDIT Qurrota A'yun telah mengimplementasikan manajemen strategik dalam menembangkan budaya-budaya religius di sekolah, yaitu shalat berjama'ah Dhuhur dan Ashar, shalat sunah Dhuha, shalat sunah Tahajjud, malam bina iman dan taqwa (MABIT), pesantren Ramadhan, kunjungan empati ke panti jompo, tuna netra dan tuna grahita, berdzikir, tilawah al-qur'an metode Wafa, tahfizh al-Qur'an, menjunjung adab-adab islami, seperti berdo'a sebelum makan dan minum, makan dan minum dengan tangan kanan, tidak berbicara jorok/*misuh*, berjabat tangan dan mengucapkan salam, budaya senyum, gemar membaca, kasih sayang, bersabar tidak suka marah, infaq Jum'at, berpakaian Islami. Rupanya implementasi manajemen strategik di sekolah ini membuahkan kondisi yang baik di mana peneliti mendapati guru berpakaian islami, tidak ada yang merokok, murah senyum, membuang sampah di tempatnya, tilawah rutin, membiasakan shalat dhuha, tepat waktu, berdisiplin, bertutur sapa yang santun, demikian pula siswanya, peneliti juga menemukan keadaan yang tidak jauh

¹⁹Tim Penyusun, *Standar Mutu Sekolah Islam Terpadu JSIT*, (Jakarta: JSIT, 2010), 44.

²⁰Unggul Tri Ratomo, *Berguru Kepada Anak*, 10 Mei 2013 (<http://www.antaranews.com/berita/373964/>) diakses 1 Oktober 2017.

²¹Ustadzah Wijati, Wawancara, Ponorogo, 10 Oktober 2017

berbeda dengan guru, mereka, tampak santun, menjaga kebersihan, ramah, rajin menghafal dan membaca qur'an, gemar berinfaq, hormat pada guru, disiplin.²²

B. Strategi Pengembangan Budaya Religius SDIT Qurrota A'yun

SDIT Qurrota A'yun dalam mengimplementasikan manajemen strategis dalam pengembangan budaya religious menjalankan lima tahapan, yaitu mengembangkan visidan misi, analisis lingkungan dengan SWOT, formulasi strategis, implementasi strategi, dan evaluasi strategi.

1. Mengembangkan pernyataan visi dan misi

Sekolah Dasar Islam Terpadu SDIT Qurrota A'yun telah berdiri sejak tahun 2003 dengan segala keterbatasannya akan tetapi pada perjalanannya mengalami kemajuan yang pesat. Dari kelengkapan sarana dan prasarannya, jumlah muridnya, prestasinya, dan variasi program-programnya. Hal ini tentunya tidak terjadi secara tiba-tiba akan tetapi melalui tahapan-tahapan perencanaan yang matang. Juga dimulai dari mimpi-mimpi pengelolanya. Pengelola mulai dari Yayasan, Kepala Sekolah, dan Guru selalu mengawali dengan mengembangkan visi dan misi sekolah. Kegiatan ini dilaksanakan di awal tahun pelajaran. Yayasan mengundang Kepala Sekolah, Guru, Karyawan untuk bersama-sama mengembangkan visi misi sekolah.

Pernyataan visi penting untuk selalu disampaikan karena pada dasarnya visi bukanlah sekedar penglihatan kasat mata melainkan suatu penglihatan yang didasari kekuatan mental bathiniyah dalam cakupan kognitif, afektif, psikomotorik, dan konatif sehingga visi merupakan penjelasan mengenai rupa dari organisasi²³

Lebih lanjut yang dilakukan pengelola SDIT Qurrota A'yun selaras dengan yang dijelaskan oleh Murgatroyd dan Morgan yang menulis *the vision is a share image of fundamental purpose*.²⁴ Juga Gaffar dalam Sagala menjelaskan bahwa visi adalah tindakan, kekuatan, kecakapan, atau

²²Observasi SDIT Qurrota A'yun Ponorogo November 2017

²³ Ahmadi, *Manajemen Kurikulum Pendidikan Kecapan Hidup*, (Yogyakarta : Pustaka Ifada), 32

²⁴ Murgatroyd, S & Morgan, C., *Total Quality Management and the School*. Third Edition. (Buckingham : Open University Press), 80

kemampuan melihat dan memahami untuk berimajinasi dalam persiapan masa yang akan datang²⁵

Satu hal lagi yang harus ada pada lembaga adalah pernyataan “untuk apa sekolah ini ada?” Alasan keberadaan ini penting untuk menjelaskan tujuan sekolah ini berbeda dengan sekolah lain. Inilah yang disebut misi. Misi organisasi disebutkan sebagai tujuan fundamental dan unik yang menunjukkan perbedaan suatu organisasi dengan organisasi serupa.²⁶ Sekolah perlu untuk mendeklarasikan alasan mengapa sekolah ini didirikan.

Mengembangkan visi dan misi institusi didasari keputusan bersama sebuah institusi karena hal tersebut harus melalui komunikasi intensif seluruh personel lembaga. Visi dan misi akan mengarah ke mana yang akan ditetapkan, karena visi dan misi merupakan roh sebuah lembaga. Hidup dan matinya suatu lembaga tergantung bagaimana visi dan misi dikembangkan lebih lanjut oleh stakeholder.

Penetapan arah perkembangan organisasi dilakukan dengan acuan pertimbangan misi dan tujuan sehingga dalam mengembangkan visi, misi, dan tujuan harus diselaraskan dengan kondisi lingkungan yang dihadapi oleh sekolah.²⁷

2. Analisis Strategis

Langkah strategis kedua untuk mengembangkan organisasi adalah analisis lingkungan yaitu merupakan proses pemantauan lingkungan organisasi untuk mengidentifikasi ancaman maupun kesempatan saat ini maupun yang akan datang yang mungkin berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan.

Dalam tahapan ini SDIT Qurrota A'yun melakukan analisis eksternal dan internal dengan mengidentifikasi kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman. Analisis strategis adalah analisis perubahan lingkungan internal dan

²⁵ Sagala, S., *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Pembuka Ruang Kreatifitas, Inovasi dan Pemberdayaan Potensi Sekolah dalam Sistem Otonomi Sekolah*, (Bandung: Penerbit ALFABETA), 134

²⁶ Ahmadi, *Manajemen Kurikulum Pendidikan Kecapan Hidup* hal 32

²⁷ Sallis, A, *Total Quality Management In Education*, (London: Kogan Page Limited), 111

eksternal sebagai bahan untuk merumuskan visi, misi, produk, keunggulan kompetitif, kompetensi inti, dan nilai-nilai institusi.²⁸

Analisis eksternal dilakukan dengan mengaudit faktor-faktor yang ada di luar yang dapat mempengaruhi terhadap produksi yang akan ditawarkan kepada pelanggan. Audit tersebut bukan berarti menganalisis seluruh variabel yang ada di luar tetapi hanya factor-faktor kunci saja. Audit eksternal mengungkapkan peluang dan ancaman utama yang dihadapi sekolah sehingga pimpinan memformulasikan strategi untuk mengambil keuntungan dari peluang dan menghindari atau mengurangi dampak dari ancaman. Menurut David²⁹ kekuatan eksternal mempengaruhi tipe produk yang dikembangkan, karakteristik dari strategi segmentasi pasar dan *positioning*, tipe jasa yang ditawarkan dan pilihan bisnis yang dijual.

Analisis internal merupakan audit kekuatan dan kelemahan yang dimiliki oleh lembaga pendidikan. Audit internal memerlukan pemahaman sektor internal yang saling berhubungan dan mempengaruhi. Dampak saling keterkaitannya akan menumbuhkan kekuatan dan juga sebaliknya akan membuat kelemahan. Dibandingkan dengan audit eksternal proses menjalankan audit internal memberikan banyak peluang untuk pihak yang berpartisipasi guna memahami bagaimana pekerjaan unit dan bagian yang merupakan komponen dari sebuah lembaga secara keseluruhan.

Kegagalan memahami antar pekerjaan, unit, dan bagian secara fungsional akan membahayakan secara strategis. Menjalankan audit internal membutuhkan pengumpulan, asimilasi, dan evaluasi informasi tentang operasi institusi³⁰

3. Formulasi Strategis

Perumusan strategi digunakan untuk menentukan rute yang ditempuh organisasi tersebut dalam mencapai visi, misi, dan tujuannya. Strategi adalah alat untuk mencapai tujuan jangka panjang. Dalam pemilihan manajemen strategi telah dikenal sekitar 130 macam strategi yang digunakan oleh

²⁸ C.D. Fogg, *Implementing Your Strategic Plan: How To Turn Inten into Effective Action for Sustainable Change*, (Tokyo: AMACOM Publisher), 5

²⁹ David, F.R., *Strategic Management Concept & Cases*. Tenth Edition, (New Jersey:Prentice Hall, Inc.), 104

³⁰ David, F.R., *Strategic Management Concept & Cases*, 161

perusahaan di Indonesia, tetapi hampir 98 % setiap perusahaan memilih *formal planning process* sebagai strategi primer³¹

SDIT Qurrota A'yun setelah melakukan analisis SWOT merumuskan strategi sebagai berikut: Strategi penyehatan (WO), Strategi Agresif (SO), Strategi Diversifikasi Konsentrik (ST), Strategi bertahan (WT), Strategi berdasarkan permintaan pasar, Strategi fungsional, Strategi penelitian dan pengembangan, Strategi sumber daya manusia.

Strategi Agresif (SO) merupakan strategi yang digunakan untuk memenangkan peluang pendidikan yang datang dari luar karena memastikan diri memiliki beberapa keunggulan di dalam. Strategi SO menggunakan kekuatan untuk memanfaatkan peluang eksternal. Ketika sebuah lembaga memiliki kelemahan utama, ia akan berusaha mengatasinya dan menjadikannya kekuatan. Ketika lembaga menghadapi ancaman utama, ia akan berusaha menghindarinya untuk berkonsentrasi pada peluang. Mulyasana memberikan arahan kebijakan dan tindakan sebagai berikut:

- a. Melakukan langkah-langkah strategis
- b. Mengembangkan kebijakan yang berorientasi pada tuntutan perubahan dan tantangan masa depan
- c. Menggunakan program strategis
- d. Mengembangkan keunggulan kompetitif
- e. Pendekatan profesional
- f. Setiap langkah diperhitungkan secara cermat dan terprediksi
- g. Program dikembangkan secara terencana dan profesional
- h. Visi, misi, tujuan dan program dikembangkan secara komprehensif, koherensif, seimbang, dan terukur
- i. Tetap melakukan pengabdian pada masyarakat³²

Strategi Penyehatan (WO) merupakan strategi yang dipergunakan untuk memperbaiki kelemahan untuk diubah menjadi keunggulan, kemudian digunakan untuk menangkap peluang yang terjadi di luar . Strategi WO ini bertujuan untuk memperbaiki kelemahan internal dengan memanfaatkan

³¹ Ahmadi, *Manajemen Kurikulum Pendidikan Kecapan Hidup*, 3

³² D. Mulyasana 2011, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, (Bandung: Penerbit PT Rosda Karya), 128

peluang eksternal. Kadang-kadang terdapat peluang eksternal kunci tetapi perusahaan memiliki kelemahan internal yang menghambatnya untuk mengeksploitasi peluang tersebut. Mulyasana memberikan resep 12 item kebijakan dan tindakan.

- a. Berkonsentrasi pada pemulihan
- b. Mencari peluang untuk keluar dari masalah
- c. Mulai memperlonggar kontrol dan pengendalian
- d. Mulai menerapkan tata kelola yang normal
- e. Melepas program yang bersifat emergensi
- f. Titik berat pada pemulihan bukan keunggulan
- g. Memperkokoh pada sisi yang sudah kuat
- h. Tetap memperkokoh keutuhan dan persatuan
- i. Melakukan langkah keluar dari masalah
- j. Belajar mencari peluang untuk menjual sisi kekuatan
- k. Program jangka pendek dan menengah
- l. Tetap membangun sikap saling mengerti³³

Strategi Diversifikasi Konsentrik (ST); strategi ST menggunakan kekuatan perusahaan untuk menghindari atau mengurangi pengaruh dari ancaman eksternal, karena persaingan dan ancaman selalu menghantui dan membayang-bayangi, dengan menciptakan berbagai produk program sehingga pelanggan dapat memilih sesuai dengan preferensi masing-masing. Mulyasana pada strategi ini memberi saran sebagai berikut :

- a. Melakukan proses pemberdayaan diri
- b. Melakukan langkah keluar dari masalah
- c. Berbenah dan mengembangkan bidang yang dianggap siap untuk menghadapi daya saing
- d. Menggalakkan keunggulan kompetitif
- e. Melepas kebijakan dan program yang bersifat darurat
- f. Memperkokoh kekuatan sebagai dasar melakukan langkah berkompetisi
- g. Memperkokoh semangat korps dengan tetap mempertahankan keutuhan dan persatuan

³³ Ibid, 126

- h. Program jangka pendek, menengah, dan panjang
- i. Sudah bicara pilihan untung dan rugi
- j. Sudah punya kanvas strategi
- k. Orientasi pada tuntutan perubahan dan tantangan masa depan
- l. Pengembangan dimulai dari rekrutmen profesional
- m. Penerapan prinsip keseimbangan, keterukuran dan kompetisi³⁴

Strategi Penyehatan (WT); strategi WT digunakan untuk memperbaiki kelemahan dan menghindari ancaman dari luar. Strategi Penyehatan juga strategi taktik defensif yang diarahkan pada pengurangan kelemahan internal dan menghindari ancaman eksternal. Mulyasana memberikan perhatian dalam strategi dengan melakukan hal berikut :

- a. Mengutamakan tindakan penyembuhan
- b. Berkonsentrasi pada sumber masalah
- c. Memperketat kontrol dan pengendalian
- d. Menerapkan *risk management*
- e. Status organisasi dalam keadaan darurat
- f. Kebijakan dan program bersifat darurat
- g. Memperkokoh persatuan dan keutuhan
- h. Tidak berorientasi pada kemajuan
- i. Tidak berkompetisi yang penting bisa jalan
- j. Program jangka pendek
- k. Menumbuhkan saling mengerti kerja sama dan menutupi kekurangan

Rumusan Strategi kelima yang diambil SDIT Qurrota A'yun adalah formulasi strategi fungsional yang meliputi strategi berdasarkan permintaan pasar, strategi penelitian dan pengembangan (R&D), dan strategi sumber daya. Strategi ini memaksimalkan produktifitas sumberdaya, mengarahkan pada kompetensi tersendiri yang memberikan perusahaan atau unit bisnis suatu keunggulan kompetitif. Strategi ini menggabungkan beragam kegiatan dan kompetensi dari tiap fungsi untuk meningkatkan kinerja. Dalam menentukan strategi fungsional manajer strategis harus memperhatikan hal-hal berikut :

³⁴ Ibid, 128

- a) Mengidentifikasi kompetensi inti perusahaan atau unit bisnis
- b) Memastikan bahwa kompetensi tersebut terus menerus diperkokoh
- c) Mengelola kompetensi-kompetensi dalam suatu cara yang melindungi keunggulan kompetitif yang telah tercipta³⁵

Strategi ini dilakukan dengan mencocokkan potensi lingkungan dengan strategi organisasi. Dorongan dari eksternal menekan organisasi untuk menyesuaikan dengan tuntutan pasar. Porter dalam Ahmadi³⁶ menjelaskan ada empat jenis kekuatan kompetitif yaitu; *new entrants, substitutes, buyers, dan suppliers*.

Organisasi dapat mempengaruhi empat dorongan tersebut jika berani melakukan kompetisi. Organisasi harus mencari keuntungan berkelanjutan. Keuntungan dapat dicapai dengan menjaga konsistensi biaya rendah dari pada kompetitor lainnya atau dengan memfokuskan diri pada segmentasi pasar/produk tertentu. Pasar internal sekolah adalah siswa maka sekolah/madrasah sebaiknya memiliki produk khusus atau layanan khusus yang sesuai dengan keinginan siswa. Selaras dengan paparan ini Kotler dalam Tenner³⁷ menyampaikan *a marketing approach is based on the belief that business objectives of the organization can be achieved through the complete astisfaction of the end user-customer*.

Perusahaan atau lembaga pendidikan yang berbasis teknologi ketika menggunakan strategi penelitian dan pengembangan harus berani memutuskan apakah menjadi pemimpin atau pengikut.³⁸

Sumber daya adalah kekayaan institusi baik yang berupa finansial maupun nonfinansial. Murgatroyd dan Morgan menjelaskan sumber daya adalah usaha untuk mengembangkan kompetensi SDM yang akan dijadikan sebagai fondasi performansi dan strategi organisasi³⁹ Diferensiasi dan keunikan dalam organisasi dapat memberikan keuntungan karena hal

³⁵J. David Hunger&Thomas L. Wheelen hal 263

³⁶ Ahmadi, *Manajemen Kurikulum Pendidikan Kecapan Hidup*, 41

³⁷ A.R. Tenner, *Total Quality Three Steps to Continuous Improvement*, (New York: Addison-Wesley Publishing Company, 1992), 29

³⁸J. David Hunger&Thomas L. Wheelen hal 267

³⁹ Ahmadi, *Manajemen Kurikulum Pendidikan Kecapan Hidup*, 44

tersebut dapat dijadikan kunci keunggulan bahkan *marketing* organisasi yang tidak dimiliki institusi lain.⁴⁰

4. Implementasi Strategi

Implementasi strategi adalah proses di mana manajemen mewujudkan strategi dan kebijakan melalui pengembangan program, anggaran, dan prosedur. Proses tersebut mungkin meliputi perubahan budaya secara menyeluruh, struktur dan atau sistem manajemen dari organisasi secara keseluruhan.⁴¹

Implementasi strategi juga dapat disebut tahap pelaksanaan strategi (*the action stage of strategic management*) dalam manajemen strategis. Implementasi strategi memobilisasi tenaga personel untuk menempatkan strategi yang telah ditentukan menjadi sebuah tindakan. Implementasi lebih berorientasi pada pembentukan budaya, penciptaan struktural organisasi yang efektif, pembiayaan, pengembangan system informasi, dan hubungan pekerja dengan performansi organisasi.

SDIT Qurrota A'yun dalam mengimplementasikan strategi pengembangan budaya religius melakukan tindakan berikut; staffing, directing, program, anggaran, prosedur.

Tindakan yang dilakukan SDIT Qurrota A'yun selaras dengan yang dijelaskan oleh Fogg⁴² ada 18 kunci untuk mengimplementasikan strategi; a) mengembangkan akuntabilitas, b) mengubah isu-isu prioritas strategi ke perencanaan yang dapat dilakukan dan diukur, c) menambah departemen perencanaan, d) negosiasi akuntabilitas individu, e) mengubah struktur organisasi secara cepat, f) mengubah personil secara cepat, g) menggunakan kepemimpinan kreatif, h) menghilangkan resistensi i) menggunakan tim yang sesuai j) mereduksi budaya masa depan, k) mengalokasikan sumber daya secara efektif, l) menyelaraskan kerja organisasi dengan perencanaan mulai dari atas sampai ke bawah, m) memberdayakan pelaksana eksekusi, n) memilih, melatih, dan mengembangkan ke depan, o) memastikan

⁴⁰ A. Persson, *Strategic Management of Higher Education Enterprise. Master's Thesis*, (Zurich:Linkoping University, 2007), 44

⁴¹J. David Hunger&Thomas L. Wheelen hal 17

⁴² C.D. Fogg, *Implementing Your Strategic Plan: How To Turn Inten into Effective Action for Sustainable Change*, 46

tercapainya proses inti, p) mengkomunikasikan ke seluruh orang di sepanjang waktu, q) meninjau ulang performansi, r) memberi *reward* dan *punishment*.

Penataan staff adalah tindakan pertama SDIT Qurrota A'yun dalam mengimplementasi strategi. Strategi dan kebijakan baru sering membutuhkan prioritas-prioritas baru dalam manajemen sumber daya manusia dan penggunaan yang berbeda atas sumber daya yang tersedia. Satu hal penting yang harus segera dilakukan adalah kemampuan perusahaan untuk menentukan, mempekerjakan, dan melatih para manajernya. Penataan staff mengikuti strategi hampir dapat dipastikan mengikuti perubahan strategi.⁴³

Directing sebagai tindakan kedua yang dilakukan oleh SDIT Qurrota A'yun sesuai dengan penjelasan David Hunger⁴⁴ dimana implementasi harus melibatkan pengarahan karyawan untuk menggunakan kemampuan dan keahlian mereka pada tingkat yang paling efektif dan efisien untuk mencapai sasaran organisasi. Pengarahan di SDIT Qurrota A'yun dilakukan oleh Yayasan, dan Kepala Sekolah secara rutin, pekanan, bulanan, dan tahunan, maupun yang insidental. Tanpa adanya pengarahan karyawan cenderung melakukan pekerjaan sesuai dengan cara pandang mereka sendiri tentang apa yang dilakukan, bagaimana melakukan, dan melakukan untuk tujuan apa. Mereka mungkin melakukan pekerjaan menurut apa yang mereka dapatkan pada masa lalu atau menekankan pekerjaan pada hal yang paling mereka sukai dengan tidak memperhatikan apakah yang mereka kerjakan merupakan prioritas utama bagi perusahaan. Pengarahan dapat berbentuk kepemimpinan dari pihak manajemen mengomunikasikan norma perilaku dan budaya organisasi atau membangun kesepakatan di antara para pekerja sendiri dalam kelompok-kelompok kerja yang otonom.

Untuk mengarahkan sebuah strategi baru dengan efektif manajemen puncak harus mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab dengan tepat kepada para manajer operasionalnya. Maka mereka harus mampu

⁴³J. David Hunger & Thomas L. Wheelen hal 347

⁴⁴ Ibid, 360

mendorong karyawan untuk berperilaku sesuai dengan cara yang diinginkan oleh perusahaan. Para manajer harus didorong untuk menemukan solusi kreatif untuk mengimplementasikan masalah tanpa terjebak dalam konflik. Kadang kala sasaran tersebut bisa dicapai secara tidak langsung melalui budaya perusahaan yang kuat.

Tindakan ketiga SDIT Qurrota A'yun untuk mengimplementasikan strategi adalah dengan program. Program adalah pernyataan aktivitas-aktivitas atau langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan perencanaan sekali pakai. Program melibatkan restrukturisasi perusahaan, perubahan budaya internal perusahaan, atau awal dari suatu usaha penelitian baru.⁴⁵ Program kerja merupakan implementasi dari tujuan dan strategi organisasi, jadi dalam merumuskannya harus seirama dengan tujuan dan strategi yang telah ditetapkan. Dalam merumuskan program harus ditentukan siapa yang akan menjadi penanggung jawab masing-masing program kerja dan kapan langkah tersebut selesai.

Tindakan keempat dengan penetapan anggaran. Seluruh program pengembangan budaya religius di SDIT Qurrota A'yun sudah ditetapkan anggarannya di awal tahun pelajaran. Anggaran adalah program yang dinyatakan dalam bentuk satuan uang. Setiap program akan dinyatakan secara rinci dalam biaya, yang dapat digunakan oleh manajemen untuk merencanakan dan mengendalikan. Banyak perusahaan meminta persentase yang pasti dari tingkat pengembalian investasi yang biasa disebut tingkat rintangan (*hurdle rate*), sebelum manajemen menyetujui suatu program. Hal ini untuk memastikan bahwa program baru tersebut akan secara signifikan menambah kinerja laba perusahaan yang bernilai bagi pemegang saham. Anggaran tidak hanya memberikan rencana rinci dari strategi baru dalam tindakan, tetapi juga menentukan dengan laporan keuangan proforma yang menunjukkan pengaruh yang diharapkan dari kondisi keuangan perusahaan.⁴⁶

Penggunaannya untuk jangka waktu tertentu, misalnya lima sampai sepuluh tahun, manajemen puncak menetapkan ke arah mana perusahaan akan

⁴⁵ Ibid, 17

⁴⁶ Ibid, 18

dijalankan. Manajemen puncak menyusun semacam *blueprint* tentang kondisi yang akan dicapai perusahaan dalam jangka panjang. *Blueprint* ini berupa program jangka panjang yaitu pangsa pasar, produk dan informasi manajemen, budaya perusahaan dan lain sebagainya. Manajemen mengalokasikan sumber daya yang ada untuk setiap program yang disusunnya. Untuk menjaminterlaksananya program tersebut, manajemen menyusun anggaran yang berisi rencana kerja tahun dan taksiran nilai sumber daya yang diperlukan untuk pelaksanaan rencana pemilihan rencana didasarkan atas dampak rencana kerja tersebut terhadap laba. Setelah suatu rencana kerja dipilih untuk mencapai sasaran anggaran, manajer yang berperan untuk melaksanakan rencana kerja tersebut. Teknologi produksi, keuangan, kepegawaian, citra perusahaan, sistem memerlukan sumber daya, untuk memungkinkannya mencapai sasaran anggaran.

Adapun Tujuan Anggaran adalah; a) memaksa manajer untuk membuat rencana. b) memberikan informasi sumber daya yang dapat meningkatkan kualitas pengambilan keputusan. c) Sebagai standar bagi evaluasi kinerja. d) meningkatkan komunikasi dan koordinasi.

Anggaran mempunyai banyak manfaat, antara lain; a) Segala kegiatan dapat terarah pada pencapaian tujuan bersama. b) dapat digunakan sebagai alat menilai kelebihan dan kekurangan pegawai. c) memotivasi pegawai. d) menimbulkan rasa tanggung jawab pada pegawai. e) menghindari pemborosan dan pembayaran yang kurang perlu. f) sumber daya, seperti tenaga kerja, peralatan, dan dapat dimanfaatkan seefisien mungkin. g) Alat pendidikan bagi para manajer

Tindakan kelima adalah membuat prosedur, program pengembangan budaya religius di SDIT Qurrota A'yun menggunakan prosedur yang jelas. Prosedur makan, sholat, masuk kelas, membaca dan menghafal qur'an, masuk masjid, masuk kamar mandi, senyum salam sapa. Prosedur atau disebut *Standard Operating Procedures* (SOP) adalah sistem langkah-langkah atau teknik-teknik yang berurutan yang menggambarkan secara

rinci bagaimana suatu tugas atau pekerjaan diselesaikan. Prosedur secara khusus merinci berbagai aktivitas yang harus dikerjakan.

Di antara manfaat prosedur adalah sebagai berikut; a) lebih mudah menentukan langkah-langkah, b) mengubah pekerjaan berulang-ulang menjadi rutin, c) Adanya suatu petunjuk kerja yang harus dipatuhi, d) membantu dalam meningkatkan produktifitas kerja, e) mencegah adanya penyimpangan dan mempermudah pengawasan.⁴⁷

Tindakan sekolah keenam untuk membangun budaya religius adalah memberikan *reward* dan *punishment*. Menurut Tafsir⁴⁸ untuk membentuk budaya religius di sekolah di antaranya melalui; a) keteladanan, b) membiasakan hal-hal yang baik, c) menegakkan disiplin, d) memberikan motivasi, e) memberikan hadiah terutama psikologis, f) menghukum dalam rangka kedisiplinan, g) pembudayaan agama.

Tindakan ketujuh untuk mengembangkan budaya religius adalah keteladanan. Dalam keseharian di sekolah nampak keteladanan guru dalam menerapkan budaya religius. Mereka menggunakan busana muslim/muslimah sempurna, ustadzah menyempurnakan busana dengan berkaos kaki bukan hanya di sekolah bahkan sampai di rumah, para guru semua melaksanakan sholat dhuhur dan ashar berjamaah, sholat dhuha, makan dan minum sambil duduk dan menggunakan tangan kanan, mengucapkan salam, mengucapkan salam, senyum dan menyapa, membaca al-Quran dan menghafalkannya.

Hal ini sesuai dengan pendapat Muhaimin,⁴⁹ mengembangkan budaya religius dapat dilakukan dengan keteladanan dan tindakan persuasif atau mengajak kepada warga sekolah dengan cara yang halus, dengan memberikan alasan dan prospek baik yang bisa meyakinkan murid.

Tindakan SDIT Qurrota A'yun yang kedelapan untuk mengembangkan budaya religius adalah pembiasaan. Banyak hal yang dibiasakan di sekolah ini seperti makan minum sambil duduk, dan menggunakan tangan kanan, mengucapkan salam, senyum dan menyapa,

⁴⁷ Ibid, 18

⁴⁸ Ahmad Tafsir, *Metodologi Pengajaran Agama Islam*, (Bandung: Rosda Karya, 2004). 112

⁴⁹ Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam*, 63-64

keluar masuk masjid dengan berdoa, pembiasaan sholat berjamaah, sholat dhuha, menghafal al-qur'an, membaca al-qur'an, berpakaian menutup aurat. Pembiasaan dalam beragama dapat menciptakan kesadaran dalam beragama. Zakiyah Darajat melukiskan tentang pembiasaan yang pernah dilakukan oleh para Sufi. Mereka merasa bahwa Allah selalu hadir dalam hatinya, kejadian tersebut tercipta melalui proses sebagai berikut; pada permulaan lisan dibiasakan dan dilatih untuk berdzikir kepada Allah, maka mereka akan senantiasa mengucap kata Allah, Allah, Allah dengan kesadaran dan pengertian.⁵⁰

5. Evaluasi dan Pengendalian Strategi

Sebagus apapun strategi yang dirumuskan dan dilaksanakan akan terasa usang ketika lingkungan internal dan eksternal mengalami perubahan. Sangat penting bagi pemimpin dan penyusun strategi untuk menelaah, mengevaluasi, dan mengontrol pelaksanaan strategi secara sistematis. Untuk mengevaluasi keberhasilan strategi di SDIT Qurrota A'yun menggunakan KPI (*key performance indicator*) yaitu satu set ukuran kuantitatif sekolah untuk mengukur atau membandingkan ketercapaian program dan kinerja dalam hal memenuhi tujuan strategis dan operasional.⁵¹

Selain KPI dalam mengevaluasi juga menggunakan pendekatan finansial artinya diharapkan seluruh program pengembangan tercapai dengan menggunakan *low cost* dengan *maximum benefit*. Lebih lanjut Yayasan dan Sekolah mengadakan evaluasi kinerja Guru dan karyawan dengan standar penilaian yang jelas, penilaian kinerja Guru dilakukan secara berkala.

C. Penutup

1. Kesimpulan

Setelah melakukan kajian mendalam, mendeskripsikan, dan menganalisa data-data terkait, penulis menyimpulkan bahwa implementasi Manajemen Strategis dalam Pengembangan Budaya Religius di SDIT

⁵⁰Zakiyah Darajat, *Ilmu Jiwa Agama*.(Jakarta: Bulan Bintang, 1976),4

⁵¹ David Parmenter, *Key Performance Indicator*. (Jhon Wiley & Sons, Inc., 2007), 3

Qurrota A'yun Ponorogo melalui 5 (lima) tahap. a) mengembangkan pernyataan visi dan misi sekolah, b) melakukan analisis SWOT, c) membuat formulasi strategi, yaitu strategi penyehatan, strategi Agresif, strategi diversifikasi konsentrik, strategi bertahan, strategi berdasar perspektif pasar, strategi fungsional, strategi sumber daya, d) implementasi strategi dengan melakukan staffing, directing, program, prosedur, anggaran, e) evaluasi strategis dengan Key Performance Indicator, menentukan standar penilaian, mengambil tindakan perbaikan.

Sedangkan Dampak positif manajemen strategis dalam pengembangan budaya religius meliputi tiga hal a) Terjadi peningkatan dalam penerapan amal-amal ibadah seperti sholat berjamaah, sholat dhuha, berdzikir, berdo'a, menyebarkan salam, membaca dan menghafal al-Qur'an. b) Terwujudnya sikap dan perilaku religius seperti sopan, santun, banyak tersenyum, rendah hati, bersih, rapi, menghargai orang lain, peduli sesama, bertanggung jawab. c) Adanya peningkatan kinerja yang baik pada Guru dan siswa dilihat dari kedisiplinan yang tinggi, prestasi sekolah semakin meningkat

DAFTAR PUSTAKA

- A. Persson, *Strategic Management of Higher Education Enterprise. Master's Thesis*, (Zurich:Linkoping University, 2007)
- A.R. Tenner, *Total Quality Three Steps to Continuous Improvement*, (New York: Addison-Wesley Publishing Company, 1992)
- Ahmad Tafsir, *Filsafat Pendidikan Islam: Inteerasi Jasmani. Robani dan Kalbu Memanusiakan Manusia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2012)
- Ahmad Tafsir, *Metodologi Pengajaran Agama Islam*, (Bandung: Rosda Karya, 2004)
- Ahmadi, *Manajemen Kurikulum Pendidikan Kecapan Hidup*, (Yogyakarta : Pustaka Ifada)
- Al-Qur'an al-Karim surat Arruum ayat 30
- Arham bin Ahmad Yasin, *Mushaf ash-Shahib* (Jakarta, Hilal Media, 2010)
- Asmaun Sahlan, *Religiusitas Perguruan Tinggi*(Malang: UIN-Maliki Press, 2012)
- C.D. Fogg, *Implementing Your Strategic Plan: How To Turn Inten into Effective Action for Sustainable Change*, (Tokyo: AMACOM Publisher)
- D. Mulyasana 2011, *Pendidikan Bermutu dan Berdaya Saing*, (Bandung:Penerbit PT Rosda Karya)
- David Parmenter, *Key Performance Indicator*. (Jhon Wiley & Sons, Inc., 2007)
- David, F.R., *Strategic Management Concept & Cases*. Tenth Edition, (New Jersey:Prentice Hall, Inc.)
- H.A.R Tilaar, *Pendidikan, Kebudayaan, dan Masyarakat Madani Indonesia* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1999)
- <http://sipuu.setkab.go.id/PUUdoc/7308/UU0202003.htm>, diakses tanggal 16 Januari 2018
- <http://www.academia.edu/19822754/Permendiknas-no-22-tahun-2006-standar-isi>, Diakses tanggal 16 januari 2018.
- <http://www.sjdih.depkeu.go.id/fullText/2005/14TAHUN2005UU.htm>, diakses tanggal 16 Januari 2018 .
- Kolis, N. (2017, October 31). WAHDAT AL-ADYAN: MODERASI SUFISTIK ATAS PLURALITAS AGAMA. *TAJDID: Jurnal Pemikiran Keislaman Dan Kemanusiaan*, 1(2), 166-180. Retrieved from <http://ejournal.iainbima.ac.id/index.php/tajdid/article/view/42>
- M. Joko Susilo, *Pembodohan Siswa Tersistematis*(Yogyakarta: PINUS Book Publisher, 2007)
- Muhaimin, *Paradigma Pendidikan Islam*.
- Muhaimin, Suti'ah, dan Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pendidikan: Anlikasinva dalam Penvusunan Rencanan Pengembangan Sekolah/Madrasah* (Jakarta: Kencana, 2011),
- Murgatroyd, S & Morgan, C., *Total Quality Management and the School*. Third Edition. (Buckingham : Open University Press)
- Ngainun Naim dan Achmad Sauqi, *Pendidikan Multikultural Konsep dan Aplikasi*(Yogyakarta: Arr Ruzz, 2011)
- Quraish Shihab. *Wawasan Al-Qur'an: Tafsir Tematik atas Pelbagai Persoalan Umat* (Bandung: Mizan, 2013)

- Saekhan Muchus, *Pembelajaran Kontekstual* (Semarang: RaSah, Media Group, 2008)
- Sagala, S., *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan Pembuka Ruang Kreatifitas , Inovasi dan Pemberdayaan Potensi Sekolah dalam Sistem Otonomi Sekolah*, (Bandung:Penerbit ALFABETA)
- Sallis, A, *Total Quality Management In Education*,(London:Kogan Page Limited)
- Tim Mutu JSIT Indonesia, *Standar Mutu Kekhasan Sekolah Islam Terpadu*, (Jakarta:JSIT, 2014)
- Tim Penyusun, *Standar Mutu Sekolah Islam Terpadu JSIT*, (Jakarta: JSIT, 2010)
- Unggul Tri Ratomo, *Berguru Kepada Anak*, 10 Mei 2013
(<http://www.antaraneews.com/berita/373964/>) diakses 1 Oktober 2017.
- Zakiyah Darajat, *Ilmu Jiwa Agama*.(Jakarta: Bulan Bintang, 1976)