

KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM DALAM UPAYA *BENCHMARKING*

Emmi Kholilah Harahap, Sumarto
STAI Ma'arif Jambi, IAIN Curup
emmiharahap57@gmail.com

Abstrak

Kepemimpinan pendidikan Islam adalah pemimpin pada satu lembaga satuan pendidikan Islam. Tanpa kehadiran kepemimpinan pendidikan Islam proses pendidikan Islam termasuk pembelajaran tidak akan berjalan efektif. Kepemimpinan pendidikan adalah pemimpin yang proses keberadaannya dapat dipilih secara langsung, ditetapkan yayasan atau ditetapkan oleh pemerintah. Kepemimpinan di madrasah adalah proses membimbing dan membangkitkan bakat dan energi guru, murid dan orang tua untuk mencapai tujuan pendidikan yang dikehendaki.

Kepemimpinan Madrasah mulai dikenal luas mulai abad ke-20 dengan beberapa alasan yaitu: (1) tuntutan pada madrasah untuk mencapai prestasi siswa pada tingkat yang lebih tinggi, (2) madrasah diharapkan melakukan reformasi dan meningkatkan kinerjanya berbasis pada madrasah itu sendiri (3) keharusan madrasah menerapkan sistem akuntabilitas ditingkat madrasah dan di depan publik (4) pemeliharaan *status quo* tidak lagi dianggap dapat diterima (5) Konsep kepemimpinan madrasah dipersepsi mencerminkan dinamika dan sikap proaktif. Dalam tulisan ini penulis menjelaskan bagaimana kepemimpinan pendidikan Islam dalam upaya melakukan transformasi melalui upaya benchmarking.

Kata Kunci : Kepemimpinan Pendidikan Islam, Benchmarking

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam menyelenggarakan berbagai fungsi manajemen. Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok. Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu: bawahan atau karyawan yang akan dipimpin, kepemimpinan juga melibatkan pembagian kekuasaan (*power*).¹ Kepemimpinan merupakan proses kegiatan seseorang dalam memimpin, membimbing, mengarahkan dan bahkan mengontrol. Dalam hal ini pemimpin pastinya mempunyai pengaruh dikarenakan memiliki kecakapan.²

Para peneliti Ohio State University mengidentifikasikan dua kelompok perilaku yang memiliki hubungan yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan struktur pertimbangan (*consideration*) dan struktur pemrakarsa (*initiating-structure*). Struktur pertimbangan adalah tinggi rendahnya pemimpin bertindak dan berperilaku dengan pola yang bersahabat dan mendukung, menunjukkan perhatian terhadap bawahannya dan memperhatikan

¹ Sondang P. Siagian, *Fungsi-fungsi Manajerial* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 12.

² Veithzal Rivai, Bachtiar dan Boy Rafly Amar, *Pemimpin dan kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hal. 61.

kesejahteraannya. Sedangkan struktur pemrakarsa adalah tinggi rendahnya pemimpin mendefinisikan dan menstrukturisasi dan menentukan peran bawahannya dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.³

Kepemimpinan adalah pola tingkah yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai suatu tujuan atau dengan kata lain kepemimpinan berkaitan dengan proses yang disengaja dari seseorang untuk menekankan pengaruhnya yang kuat terhadap orang lain untuk membimbing, membuat struktur, memfasilitasi aktifitas dan hubungan di dalam kelompok atau organisasi.⁴ Pada setiap kepemimpinan minimal harus ada tiga unsur yaitu: Seorang pemimpin yang memimpin, mempengaruhi, dan memberikan bimbingan dan anggota (bawahan) yang dikendalikan. Tujuan yang diperjuangkan melalui serangkaian kegiatan.⁵

Kepemimpinan dalam Islam

Alquran menjelaskan bahwa manusia adalah makhluk Allah SWT yang paling tinggi dibanding makhluk lainnya. Untuk itulah dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya yang berjiwa pemimpin, paling tidak untuk memimpin dirinya sendiri. Allah SWT sudah menggariskan bahwa manusia diciptakan di bumi ini sebagai *khalifah fil ardhi* yang mengelola setiap sumber daya alam dan memiliki potensi untuk memimpin diri sendiri dan orang lain, walaupun para malaikat menolak tetapi Allah SWT Maha Mengetahui apa yang tidak diketahui oleh para malaikat, sebagaimana firman Allah SWT dalam Q.S Al-Baqarah ayat 30:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿البقرة: ٣٠﴾

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?” Tuhan berfirman: “Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui.”⁶

Manusia sebagai khalifah Allah bertanggung jawab kepada Allah. Adapun tugas dan tanggung jawab utama manusia sebagai khalifah Allah di muka bumi adalah memelihara dan memakmurkan bumi untuk kebahagiaan semua makhluk yang ada.⁷ Hal ini dinyatakan oleh Allah SWT dalam surah Hud ayat 61 sebagai berikut:

³ Ricky W. Griffin, *Organizational Behavior* (Boston: Houghton Mifflin, 1986), hal. 354.

⁴ Gary Yukl, *Kepemimpinan dalam Organisasi* (Jakarta: Indeks, 2010), hal. 3.

⁵ Undang Ahmad Kamaluddin dan Muhammad Alfian, *Etika manajemen Islam* (Bandung: Pustaka Setia, 2010), hal. 145.

⁶ Departemen Agama RI, *Al-Hikmah Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: Diponegoro, 2008), hal. 56.

⁷ Imam Suraji, *Etika dalam Perspektif Al-Qur'an dan Al-Hadits* (Jakarta: Pustaka Al-Husna Baru, 2006), hal. 59.

﴿ وَإِلَىٰ ثَمُودَ أَخَاهُمْ صَالِحًا ۚ قَالَ يَفْقَوْمِ اعْبُدُوا اللَّهَ مَا لَكُمْ مِن إِلَهِ غَيْرُهُ ۖ هُوَ أَنشَأَكُم مِّنَ الْأَرْضِ وَاسْتَعْمَرَكُمْ فِيهَا فَاسْتَغْفِرُوهُ ثُمَّ تَوْبُوا إِلَيْهِ ۚ إِنَّ رَبِّي قَرِيبٌ مُّحِيبٌ ﴾ (هود: ٦١)

Artinya: Dan kepada Tsamud (kami utus) saudara mereka shaleh. Shaleh berkata: "Hai kaumku, sembahlah Allah, sekali-kali tidak ada bagimu Tuhan selain Dia. Dia telah menciptakan kamu dari bumi (tanah) dan menjadikan kamu pemakmurnya, karena itu mohonlah ampunan-Nya, kemudian bertobatlah kepada-Nya, Sesungguhnya Tuhanku Amat dekat (rahmat-Nya) lagi memperkenankan (doa hamba-Nya)."⁸

Berdasarkan ayat-ayat yang dikemukakan di atas, dapat dilihat bahwa setiap manusia adalah seorang pemimpin di muka bumi, pemimpin dalam arti pemimpin untuk dirinya sendiri, keluarga, masyarakat atau sebagai pemimpin untuk negara. Manusia dipandang memiliki derajat yang lebih tinggi daripada makhluk lainnya. Seorang pemimpin akan ditinggikan derajatnya daripada yang lain, diamanahi untuk memakmurkan seluruh aspek yang ada di muka bumi ini, dan pemimpin juga akan diminta mempertanggung jawabkan atas apa yang dipimpinnya.

Syekh Mahmud Hawari dalam Sulistyorini menyebut, sebagaimana dikutip Jawahir, sebagai berikut: Pimpinan selalu memberikan jalan-jalan petunjuk atau ilmu pengetahuan serta memperingatkan terhadap anggota atau karyawan guna mencapai tujuan yang sebenarnya.⁹ Kepemimpinan tertentu akan sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan (*leadership style*). Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai sesuatu pola yang dilakukan oleh para pemimpin, yaitu proses di mana para pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk memperjelas tujuan organisasi bagi para pegawai, bawahan, atau yang dipimpinnya, memotivasi mereka untuk mencapai tujuan tersebut, serta membantu menciptakan suatu budaya produktif dalam organisasi.¹⁰

Gaya kepemimpinan

Adapun yang dimaksud dengan gaya kepemimpinan menurut Paul Hersey dan Keneth Blanchard yang dikutip oleh Wirawan didefinisikan sebagai pola perilaku yang di *exhibit* ketika mencoba mempengaruhi aktivitas orang lain seperti yang dipersepsikan oleh orang tersebut. Hal ini berbeda dengan persepsi pemimpin tentang perilaku kepemimpinan.¹¹ Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku seorang pemimpin yang khas pada saat mempengaruhi anak buahnya. Untuk memahami gaya kepemimpinan setidaknya dapat dikaji dari tiga pendekatan yaitu pendekatan sifat, pendekatan perilaku dan pendekatan situasional.¹²

⁸ Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, hal. 321.

⁹ Sulistyorini dan Muhammad Fathurrohman, *Manajemen Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Teras, 2014), hal. 51.

¹⁰ Suwatno dan Donni Juni Priansa, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publikasi dan Bisnis* (Bandung: Alfabeta, 2013), hal. 140-141.

¹¹ Wirawan, *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2013), hal. 352.

¹² E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Madrasah Konsep Strategi dan Implementasi* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hal. 108.

Persoalan kepemimpinan, khususnya kepemimpinan dalam dunia pendidikan, adalah persoalan yang selalu menarik untuk dibicarakan. Sebab, pendidikan menyangkut kepentingan banyak orang, kompleks, dinamis sesuai dengan perkembangan yang terjadi dalam masyarakat. Pendidikan merupakan kebutuhan pokok bagi manusia, karena manusia di saat dilahirkan tidak mengetahui sesuatu apapun.¹³ Pendidikan juga bisa diartikan sebagai suatu hasil peradaban bangsa yang dikembangkan atas dasar pandangan hidup bangsa itu sendiri (nilai dan norma masyarakat) yang berfungsi sebagai filsafat pendidikannya atau sebagai cita-cita dan pernyataan tujuan pendidikannya.¹⁴ Pendidikan sebagai bagian yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan pengetahuan serta ketrampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku dalam waktu yang relatif singkat dengan metode yang lebih mengutamakan pada praktik daripada teori.¹⁵

Kepmimpinan Pendidikan Islam/ Madrasah

Kepemimpinan dan pendidikan di atas maka kepemimpinan pendidikan dapat diartikan sebagai merupakan suatu kesiapan, kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam proses mempengaruhi, mendorong, membimbing, mengarahkan dan menggerakkan orang lain yang ada hubungannya dengan pelaksanaan dan pengembangan pendidikan dan pengajaran, agar segenap kegiatan dapat berjalan secara efektif dan efisien, yang pada gilirannya dapat mencapai tujuan pendidikan dan pengajaran yang telah ditetapkan.¹⁶

Pemimpin di sebuah lembaga pendidikan baik di sekolah maupun madrasah disebut dengan kepala sekolah atau kepala madrasah. Kepala sekolah/madrasah tersusun dari dua kata, yaitu kepala dan sekolah/madrasah. Kepala dapat diartikan sebagai ketua atau pemimpin dalam suatu organisasi atau lembaga. Sedangkan sekolah/madrasah adalah sebuah lembaga tempat bernaungnya peserta didik untuk memperoleh pendidikan formal. Secara sederhana, kepala sekolah/madrasah dapat didefinisikan sebagai tenaga fungsional guru yang diberikan tugas untuk memimpin madrasah tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar, atau tempat di mana terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan peserta didik yang menerima pelajaran. Maksud memimpin tersebut adalah *leadership*, yaitu kemampuan untuk mengantarkan sumber daya, baik internal maupun eksternal, dalam rangka mencapai tujuan madrasah dengan lebih optimal.¹⁷

Husni Usman dalam Donni mengatakan bahwa kepala madrasah merupakan manajer yang mengorganisir seluruh sumber daya madrasah dengan menggunakan prinsip *'teamwork*, yaitu rasa kebersamaan (*together*), pandai merasakan (*empathy*), saling membantu (*assist*)

¹³ Ramayulis, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kalam Mulia, 2013), hal. 28.

¹⁴ Fuad Ihsan, *Dasar-dasar Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Rineka Cipta, 2005), hal. 2.

¹⁵ Veithzal Rivai Zainal dan Fauzi Bahar, *Islamic Education Management dari Teori ke Praktik Mengelola Pendidikan Secara Profesional dalam Perspektif Islam* (Jakarta: Rajawali Pers, 2013), hal. 9.

¹⁶ Burhanuddin, *Analisis Administrasi, Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hal. 64-65.

¹⁷ Donni Juni, *Manajemen Supervisi dan Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Bandung: Alfabeta, 2014), hal. 49.

saling penuh kedewasaan (*matutity*), saling mematuhi (*willingness*), saling teratur (*organization*), saling menghormati (*respect*), dan saling baik hati (*kindness*).¹⁸

Kepala madrasah menurut Wahjosumidjo dalam Abdullah Munir adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu madrasah, tempat diselenggarakannya proses belajar mengajar atau tempat terjadinya interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.¹⁹ Dalam Muhaimin dkk mengatakan bahwa pemimpin sebagai orang yang memiliki jabatan tertinggi dalam madrasah harus memiliki kemampuan untuk dijadikan teladan.²⁰

Kepala madrasah berperan sebagai penggerak dalam proses kerja sama antara individu dalam organisasi madrasah untuk mencapai tujuan. Model pengelolaan dengan istilah *type of manager* atau *manager style*, pola atau model pengelolaan dapat dikaitkan dengan model pengambilan keputusan dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian. Kemampuan seorang pengelola, membaca situasi dan kondisi secara tepat dan memahami implikasinya terhadap model tertentu menjadi sangat penting.²¹

Kepala madrasah adalah hal yang tak dapat dibantah sebagai orang yang paling penting disetiap sistem madrasah.²² Dalam menjalankan perannya, seorang kepala tentu saja harus mampu membuat perencanaan yang sistematis, terpadu, berkelanjutan dan komprehensif. Target utama perencanaan dalam pendidikan adalah tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien dengan mutu yang memuaskan para pelanggan atau stakeholdersnya. Perencanaan yang mencakup penegasan dan kejelasan visi, misi, tujuan dan strategi organisasi, merupakan hal penting untuk dicermati oleh semua pihak yang berkepentingan terhadap pendidikan, agar organisasi secara ajeg dapat bergerak meraih keberhasilan dan kesuksesan.²³

Setiap kepala madrasah pasti memiliki keinginan untuk membangun madrasah efektif, namun belum tentu mampu menciptakannya, dikarenakan oleh berbagai hal yang menjadi latar belakangnya. Ketidakmampuan kepala madrasah dalam menciptakan madrasah efektif terutama berkaitan dengan pemahaman, kepedulian dan komitmennya dalam menjalankan tugas kepemimpinannya.²⁴ Sebagai pemimpin pendidikan, kepala madrasah menghadapi tantangan yang berat, untuk itu harus memiliki persiapan yang memadai. Karena banyaknya tanggung jawab maka kepala madrasah memerlukan pembantu. Ia hendaknya belajar bagaimana mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab sehingga ia dapat memusatkan perhatiannya pada usaha pembinaan program pengajaran.²⁵

¹⁸ *Ibid.*, hal. 50.

¹⁹ Abdullah Munir, *Menjadi Kepala Madrasah Efektif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2008), hal. 32.

²⁰ Muhaimin dkk, *Manajemen Pendidikan; Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Madrasah/ Madrasah* (Jakarta: Kencana Prenada Group, 2009), hal. 44.

²¹ Sudarwan Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), hal. 55.

²² Kompri, *Manajemen Pendidikan Jilid – 1* (Bandung: Alfabeta, 2015) hal. 233.

²³ Budiman Suhardiman, *Studi Pengembangan Kepala Madrasah* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), hal. 2-3.

²⁴ Mulyasa, *Manajemen dan Kepemimpinan Kepala Madrasah* (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), hal. 61.

²⁵ Tim Dosen Administrasi Pendidikan, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2010), hal. 141.

Kepala madrasah memiliki peran di madrasah. Adapun Peran kepemimpinan kepala madrasah adalah sebagai berikut:

a. Kepala madrasah sebagai *educator* (pendidik)

Sebagai edukator, kepala madrasah harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru.

b. Kepala madrasah sebagai manajer

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah.

c. Kepala madrasah sebagai administrator

Sebagai administrasi pendidikan, kepala madrasah mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan fungsi-fungsi administrasi yang diterapkan ke dalam kegiatan-kegiatan sekolah yang dipimpinnya seperti membuat rencana atau program tahunan, menyusun organisasi madrasah, melaksanakan pengoordinasian dan pengarahan dan melaksanakan pengelolaan kepegawaian.

d. Kepala madrasah sebagai supervisor

Fungsi kepala madrasah sebagai supervisor mencakup kegiatan-kegiatan yang bersangkutan dengan pembangkitan semangat dan kerjasama guru-guru, pemenuhan alat dan perlengkapan madrasah demi kelancaran pengajaran, pengembangan dan pembinaan pengetahuan serta ketrampilan guru-guru, dan kerjasama antara madrasah dan masyarakat yang semuanya ditujukan untuk mempertinggi mutu pendidikan dan pengajaran siswa.²⁶

e. Kepala madrasah sebagai *leader*

Kepala madrasah sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan dan membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas.

Laurie J, juga berpendapat bahwa: pengawasan manajemen merupakan proses untuk memotivasi dan menginspirasi orang untuk menjalankan aktivitas organisasi yang akan memajukan tujuan organisasi. Pengawasan juga merupakan proses untuk mendeteksi dan mengoreksi kesalahan kinerja yang tidak disengaja, seperti pencurian atau penyalahgunaan terhadap sumber daya.²⁷

Begitu pentingnya pengawasan dalam proses manajemen untuk mendukung aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan, pengendalian harus mendapat perhatian para pengambil keputusan dan kebijakan (pengelola/manajer). Hal ini ditegaskan Hitt: Peraturan kegiatan dan perilaku dalam penyesuaian organisasi atau kesesuaian dengan spesifikasi atau tujuan.²⁸

f. Kepala Madrasah Sebagai *Innovator*

²⁶ Ngalim Purwanto, *Administrasi Supervisi Pendidikan* (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), hal. 112-123.

²⁷ Mullins, Laurie J, *Management and Organizational Behaviour* (USA: Pearson Prentice Hall, 2005), hal. 832.

²⁸ Hitt Michael A, J. Steward Black, *Management* (New Jersey: Pearson Education, Inc, 2012), hal. 388.

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai *innovator*, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di madrasah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

g. Kepala Madrasah Sebagai *Motivator*

Sebagai *motivator*, kepala madrasah harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar (PSB).²⁹

Proses Penjaminan Mutu

Proses penjaminan mutu bukan hanya aktivitas untuk memastikan bahwa yang dijanjikan dapat terpenuhi melainkan juga meliputi usaha peningkatan mutu berkelanjutan melalui perencanaan dan pelaksanaan kegiatan, monitoring dan evaluasi internal, evaluasi diri, audit, dan *benchmarking*. Siklus penjaminan mutu dimulai dengan penetapan standar mutu yang ingin dicapai dalam kurun waktu tertentu dan selanjutnya standar ini dilaksanakan dengan upaya semaksimal mungkin agar dapat terpenuhi. Untuk melihat kemajuan pelaksanaan standar tadi dan untuk memastikan bahwa arah pelaksanaan ini sesuai dengan rencana, perlu dilakukan monitoring dan evaluasi. Evaluasi diri dilakukan terutama untuk melihat kekuatan dan kelemahan aturan pendidikan kaitannya dengan upaya pemenuhan standar. Tahapan selanjutnya adalah audit mutu internal untuk melihat kepatuhan terhadap standar mutu yang telah ditetapkan. Hasil-hasil yang diperoleh dari tahapan monitoring dan evaluasi, evaluasi diri, dan audit mutu internal serta ditambah dengan masukan dari seluruh stakeholders, digunakan sebagai pertimbangan didalam melakukan peningkatan mutu.

Ada dua macam peningkatan mutu, yaitu peningkatan mutu untuk mencapai standar mutu yang ditetapkan dan peningkatan mutu dalam konteks peningkatan standar mutu yang telah dicapai melalui *benchmarking*. Apabila hasil evaluasi diri dan audit menunjukkan bahwa standar mutu yang telah ditetapkan belum tercapai, maka harus segera dilakukan perbaikan untuk mencapai standar tersebut. Sebaliknya apabila hasil evaluasi diri dan audit menyatakan telah tercapai, maka proses perencanaan berikutnya standar mutu ditingkatkan melalui *benchmarking*.

Benchmarking

Benchmarking merupakan salah satu upaya yang dilakukan oleh kepala madrasah untuk melakukan perbaikan-perbaikan dalam manajemen madrasah yang bermuara pada transformasi madrasah. *Benchmarking* yang merupakan sebuah ukuran akan dijadikan sebagai tolak ukur

²⁹ E. Mulyasa, *Menjadi kepala Sekolah Profesional* (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), hal. 115-120.

kinerja yang ada dalam madrasah. Secara implisit, *benchmarking* adalah konsep di mana tujuan yang dirumuskan harus dapat dicapai karena hal ini telah dicapai oleh perusahaan lain.³⁰

Islam sebagai agama yang *universal* memberikan bimbingan dan arahan kepada umat manusia untuk melakukan segala sesuatunya di muka bumi ini. Dalam Alquran Allah memberikan arahan kepada manusia untuk melakukan perbuatan terbaik dalam segala hal. Hal ini bisa dilihat dari firman Allah dalam surah al-Baqarah ayat 267:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَنْفِقُوا مِنْ طَيِّبَاتِ مَا كَسَبْتُمْ وَمِمَّا أَخْرَجْنَا لَكُمْ مِنَ الْأَرْضِ وَلَا تَيَمَّمُوا الْخَبِيثَ مِنْهُ تُنْفِقُونَ وَلَسْتُمْ بِكَافِرِينَ بِهِ إِلَّا أَنْ تُغْمِضُوا فِيهِ ۚ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ غَنِيٌّ حَمِيدٌ ﴿٢٦٧﴾ (البقرة : ٢٦٧)

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, nafkahkanlah (di jalan Allah) sebagian dari hasil usahamu yang baik-baik dan sebagian dari apa yang Kami keluarkan dari bumi untuk kamu. dan janganlah kamu memilih yang buruk-buruk lalu kamu menafkahkan daripadanya, Padahal kamu sendiri tidak mau mengambilnya melainkan dengan memincingkan mata terhadapnya. dan ketahuilah, bahwa Allah Maha Kaya lagi Maha Terpuji.³¹

Wahbah az-Zuhaili menjelaskan dalam Tafsir Al-Munir bahwa Allah SWT melarang kepada orang-orang yang beriman untuk memilih harta yang buruk untuk diinfakkan, karena sesungguhnya Allah SWT adalah Dzat yang Maha Baik dan tidak berkenan menerima kecuali sesuatu yang baik. Allah SWT tidak berkenan menerima sesuatu yang dibenci oleh jiwa kalian.³²

Rasulullah SAW juga bersabda:

عَنِ ابْنِ عَبَّاسٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا ، عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فِيَمَا يَرُويهِ عَنْ رَبِّهِ تَبَارَكَ وَتَعَالَى ، قَالَ : «إِنَّ اللَّهَ كَتَبَ الْحَسَنَاتِ وَالسَّيِّئَاتِ ، ثُمَّ بَيَّنَّ ذَلِكَ ، فَمَنْ هَمَّ بِحَسَنَةٍ فَلَمْ يَعْمَلْهَا ، كَتَبَهَا اللَّهُ عِنْدَهُ حَسَنَةً كَامِلَةً ، وَإِنْ هَمَّ بِهَا فَعَمَلَهَا كَتَبَهُ اللَّهُ عَزَّ وَجَلَّ عِنْدَهُ عَشْرَ حَسَنَاتٍ إِلَى سَبْعِمِائَةٍ ضِعْفٍ إِلَى أَصْعَافٍ كَثِيرَةٍ ، وَإِنْ هَمَّ بِسَيِّئَةٍ فَلَمْ يَعْمَلْهَا ؛ كَتَبَهَا اللَّهُ عِنْدَهُ حَسَنَةً كَامِلَةً ، وَإِنْ هَمَّ بِهَا فَعَمَلَهَا ، كَتَبَهَا اللَّهُ سَيِّئَةً وَاحِدَةً .» (رَوَاهُ الْبُخَارِيُّ وَمُسْلِمٌ فِي صَحِيحَيْهِمَا بِهِذِهِ الْحُرُوفِ).

Artinya: Dari Ibnu ‘Abbâs Radhiyallahu anhu dari Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam tentang hadits yang beliau riwayatkan dari Rabb-nya Azza wa Jalla. Nabi Shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda, “Sesungguhnya Allâh menulis kebaikan-kebaikan dan kesalahan-kesalahan kemudian menjelaskannya. Barangsiapa berniat melakukan kebaikan namun dia tidak (jadi) melakukannya, Allâh tetap menuliskannya sebagai satu kebaikan sempurna di sisi-Nya. Jika ia berniat berbuat kebaikan kemudian mengerjakannya, maka Allâh menuliskannya di sisi-Nya sebagai sepuluh kebaikan hingga tujuh ratus kali lipat

³⁰ M. Nur Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu: Total Quality Management* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2015), hal. 234.

³¹ Departemen Agama RI, *Op. Cit.*, hal. 45.

³² Wahbah az-Zuhaili, *Tafsir Al-Munir Aqidah, Syariah, Manhaj*, (Jakarta: Gema Insani, 2013, Jilid 2), hal. 87.

sampai kelipatan yang banyak. Barangsiapa berniat berbuat buruk namun dia tidak jadi melakukannya, maka Allâh menuliskannya di sisi-Nya sebagai satu kebaikan yang sempurna. Dan barangsiapa berniat berbuat kesalahan kemudian mengerjakannya, maka Allâh menuliskannya sebagai satu kesalahan.” [HR. al-Bukhârî dan Muslim dalam kitab Shahih mereka].³³

Jacobson dan Hillkirk-Xerox dalam Amin Widjaja mendefenisikan *benchmarking* adalah “idenya adalah untuk menemukan pesaing terbaik, atau perusahaan yang melakukan sesuatu dengan kualitas terbaik dan biaya lebih rendah, dan kemudian mencari tahu bagaimana melakukannya dengan lebih baik. Tujuannya adalah menjadi yang terbaik di semua kategori”.³⁴ Secara umum manfaat yang diperoleh dari *benchmarking* dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok besar, yaitu (1) transformasi budaya, (2) perbaikan kinerja, (3) peningkatan kemampuan sumber daya manusia.³⁵

Benchmarking yang dilakukan dalam sebuah madrasah akan menghasilkan transformasi dalam madrasah itu sendiri. Karena pada dasarnya *benchmarking* merupakan salah satu usaha untuk perbaikan madrasah yang dilakukan oleh *stakeholders* madrasah. Kepala madrasah yang melakukan peningkatan mutu melalui perencanaan dan pelaksanaan kegiatan, monitoring dan evaluasi internal, evaluasi diri, audit, dan *benchmarking* akan menjadikan madrasah bertransformasi sesuai dengan apa yang menjadi standar mutu madrasah. Karena secara umum manfaat yang diperoleh dari *benchmarking* dapat dikelompokkan menjadi tiga kelompok besar, yaitu (1) transformasi budaya, (2) perbaikan kinerja, (3) peningkatan kemampuan sumber daya manusia.

Transformasi adalah gerak atau dinamika dari suatu tahap ke tahap tertentu, baik yang bersifat evolusioner maupun revolusioner, dalam skala lokal maupun global yang terjadi karena faktor internal atau eksternal.³⁶ Transformasi berarti mentransformasi, memvariasikan, atau memodifikasi cara berpikir atau berperilaku yang ada. Di organisasi, transformasi merupakan dorongan penting dan produk utama upaya organisasi, membentuk kembali cara orang dan kelompok bekerja sama. Transformasi dalam organisasi adalah meresap, yang berarti bahwa itu adalah bagian yang normal dan perlu untuk diorganisir.³⁷ Putaran transformasi ada ketika organisasi didorong oleh aspirasi dengan menetapkan tujuan dan menyusun strategi yang tepat terhadap pencapaian tujuan yang ditetapkan dalam hal ini akan mendorong peningkatan kinerja anggota dan organisasi.³⁸

³³ Al-Imam Abu Abdillah Muhammad ibn Ismail ibn al-Mugirah ibn Bardizbah al- Bukhari, *Sahih al-Bukhari*, Juz. 3 (Beirut Libanon: Dar al-Fikr, 1410 H/1990 M), hal. 273.

³⁴ Amin Widjaja Tunggal, *Op. Cit.*, hal. 117.

³⁵ Fandy Tjiptono dan Anastasia Diana, *Op. Cit.*, hal. 237-238.

³⁶ A. Halim, dkk, *Manajemen Pesantren* (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2009), hal. 78.

³⁷ John A. Wagner III dan John R. Hollenbeck, *Organizational Behavior: Securing Competitive Advantage* (New York: Madison Ave, 2010), hal. 90.

³⁸ Musa Ali, *Transformasi Organisasi, Konsep dan Teknik Pelaksanaannya* (Malaysia: Universiti Sain Malaysia, 2015), hal. 20.

Kesimpulan

Kepemimpinan pendidikan Islam berkaitan dengan masalah kepala madrasah dalam meningkatkan kesempatan untuk mengadakan pertemuan secara efektif dengan para guru dalam situasi yang kondusif. Dalam hal ini, perilaku kepala madrasah harus dapat mendorong kinerja para guru dengan menunjukkan rasa bersahabat, dekat dan penuh pertimbangan terhadap para guru, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok.

Benchmarking Kepemimpinan pendidikan Islam/ kepala madrasah yang dimaksud dalam tulisan ini adalah proses membandingkan dan mengukur operasi madrasah dari kinerja terbaik yang berasal dari luar madrasah yang dilakukan oleh kepala madrasah. Indikator dari *benchmarking* kepala madrasah adalah: 1. melakukan evaluasi diri program madrasah, 2. melakukan perbandingan dengan madrasah rujukan, 3. melakukan refleksi kinerja madrasah, 4. melakukan rencana perbaikan madrasah, 5. melakukan tindakan perbaikan madrasah, 6. melakukan umpan balik.