



Konsep Dasar Organisasi Pendidikan Islam Dalam Pemberdayaan Madrasah

Rosmi Mustantri¹, Anis Fauzi², Anis Zohriah³

^{1,2,3}Universitas Islam Negeri Sultan Maulana Hasanuddin Banten

Email: Rosmi.tantri01@gmail.com¹, Jantera_anis@yahoo.com², anis.zohriah@uinbanten.ac.id³

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk mendeskripsikan secara komprehensif terhadap konsep dasar organisasi pendidikan islam dalam pemberdayaan madrasah. Kajian dilakukan di perpustakaan dengan cara mengumpulkan dan menelaah buku-buku, jurnal, dan temuan-temuan kajian lain yang berkontribusi terhadap masalah penelitian. Dalam penelitian ini, ditemukan beberapa hal adalah sebagai berikut: Konsep pemberdayaan madrasah, konsep tersebut mencakup pengertian dan prinsip-prinsip pemberdayaan, tujuan dan manfaat pemberdayaan, serta tahapan-tahapan dalam menerapkan pemberdayaan di sekolah. Kepala sekolah harus memahami bagaimana cara memotivasi, mengarahkan, dan memfasilitasi guru, staf, serta siswa untuk terlibat dalam proses pemberdayaan madrasah. Pemberdayaan madrasah merupakan upaya yang dilakukan oleh seluruh komponen dan unsur madrasah yang dimungkinkan oleh ide-ide unggulan serta keberhasilan dan keberhasilan madrasah. Tujuan dari pemberdayaan ini adalah untuk menciptakan keberhasilan kelembagaan atau madrasah yang memerlukan keselarasan untuk menyatukan keputusan dan kontribusi serta keterampilan yang relevan untuk madrasah dan masyarakat. Pemberdayaan madrasah juga dapat dicapai dengan artikulasi visi dan misi sekolah yang jelas, terciptanya lingkungan sekolah yang komunikatif dan ramah, serta dorongan dan bimbingan guru dan siswa untuk bekerjasama dan berpartisipasi aktif, meningkatkan kualitas pendidikan dan memperkuat kemandirian sekolah dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Pemberdayaan sekolah juga dapat dilakukan melalui pengembangan program dan kegiatan yang berkaitan dengan peningkatan kualitas pendidikan, dan memperkuat kerjasama dengan pihak luar seperti orang tua, masyarakat dan pemerintah.

Kata kunci: *Organisasi pendidikan, pemberdayaan madrasah, kerja sama*

Abstract

The purpose of this study is to comprehensively describe the basic concepts of Islamic education organizations in madrasah empowerment. Studies are carried out in the library by collecting and studying books, journals, and other study findings that contribute to research problems. In this study, several things were found as follows: The concept of madrasa empowerment, the concept includes the understanding and principles of empowerment, the goals and benefits of empowerment, as well as the stages in implementing empowerment in schools. Principals must understand how to motivate, direct, and facilitate teachers, staff, and students to be involved in the madrasa empowerment process. Madrasah empowerment is an effort made by all components and elements of the madrasa that are made possible by superior ideas and the success and success of the madrasa. The purpose of this empowerment is to create institutional or madrasa success that requires alignment to bring together decisions and contributions as well as skills relevant to the madrasa and society. Madrasah empowerment can also be achieved by articulating a clear school vision and mission, creating a communicative and friendly school environment, as well as encouraging and guiding teachers and students to cooperate and actively participate, improve the quality of education and strengthen school independence in solving problems faced. School empowerment can also be done through the development of programs and activities related to improving the quality of education, and strengthening cooperation with outside parties such as parents, the community and the government.

Keywords: *Educational organization, madrasah empowerment, cooperative*

PENDAHULUAN

Madrasah merupakan salah satu lingkungan belajar bagi anak yang memiliki keterkaitan dengan lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu, madrasah perlu memiliki konsep yang jelas dan terarah untuk menjamin proses belajar dan pengajaran yang efektif dan memuaskan bagi para siswa. Pemberdayaan madrasah memainkan peran penting dalam membentuk madrasah yang efektif dan mencapai visinya. Pemahaman kepala madrasah tentang konsep dan penciptaan visi dapat menjadi langkah awal dalam memberdayakan siswa, serta melibatkan seluruh stakeholder dalam proses pembuatan kebijakan dan perencanaan (mulyati, 2021:98).

Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat As-Saff: 4 yang artinya:

“Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang dijalanNya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.” (QS.As-Saff:4).

Konsep utama yang harus ada untuk menciptakan organisasi yang kuat diuraikan dalam ayat ini. Diantaranya adalah kesesuaian konsep dan implementasi dalam organisasi, kekompakan tim, ketelitian dalam mengukur dan memahami kekuatan dan tantangan, konsep bekerja dan berjuang dengan keseriusan, serta memiliki kader yang solid. Hal ini sangat penting karena kesesuaian konsep dan pelaksanaan akan membantu memastikan bahwa tujuan dan visi organisasi tercapai secara efektif dan efisien. Selain itu, kesesuaian juga membantu menciptakan kepercayaan dan komitmen bagi anggota organisasi untuk bekerja sama dalam mewujudkan visi bersama. Oleh karena itu, memastikan kesesuaian antara konsep dan pelaksanaan adalah salah satu hal penting dalam membangun organisasi yang kokoh dan efektif.

Semua anggota tim harus bisa berkolaborasi agar program madrasah berhasil. Ini adalah komponen penting untuk membangun organisasi madrasah yang efisien. Kerja sama dan kolaborasi antar anggota tim madrasah sangat diperlukan agar tujuan dan program madrasah dapat tercapai secara bersama. Tanpa kerja sama yang baik, tugas dan tanggung jawab akan terasa berat dan sulit dicapai. Oleh karena itu, kepala sekolah harus membangun rasa saling memahami dan saling mempercayai antar anggota tim madrasah agar dapat bekerja sama dalam mewujudkan visi dan misi sekolah. Sebagaimana firman Allah SWT dalam surat Ar-Rum:30.

Terjemahannya:

“Maka hadapkanlah wajahmu dengan lurus kepada agama (Islam), (sesuai) fitrah Allah disebabkan Dia telah menciptakan manusia menurut (fitrah) itu. Tidak ada perubahan pada ciptaannya Allah. Demikian itu Agama yang lurus, tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahuinya.” (QS.Ar-Rum : 30)

Dalam pandangan agama, manusia memiliki tanggung jawab yang besar untuk memakmurkan dunia dan menjaga keseimbangan alam. Oleh karena itu, manusia sebagai duta Allah harus memiliki karakter yang baik dan memiliki bakat dan potensi yang dapat dikembangkan untuk memenuhi tanggung jawab tersebut. Konsep multidimensionalitas ini menekankan bahwa setiap individu memiliki potensi dan bakat yang unik dan harus dapat dikembangkan untuk mencapai tujuannya. Tapi bukan itu saja, logika itu mungkin menginspirasi orang untuk membuat kontribusi budaya dan peradaban baru. (Syamsudin, 2016:9).

Madrasah memiliki peran penting dalam menyediakan lingkungan pendidikan bagi para siswa agar dapat memperoleh informasi, mempelajari keterampilan, dan mengembangkan ide-ide mereka. Terkait dengan itu tujuan utamanya adalah untuk membantu mereka menjadi individu yang mandiri, berkualitas, dan berkembang sesuai dengan potensi mereka. Maka, cara mendapatkan yang terbaik di dalam proses pendidikan diperlukan pula suatu sistem yang mengaturnya berupa manajemen sekolah yang baik yang higienis dan sesuai dengan zaman. Hal ini perlu diperhatikan dengan seksama karena keberhasilan seseorang dalam belajar dipengaruhi oleh variabel dari luar peserta didik maupun pertimbangan internal.(triwiyanti, 2018:67).

Organisasi adalah menyatukan hal-hal kecil dengan cara yang membuat hal besar. Organisasi menjelaskan sistematika hubungan kerja antar individu yang memiliki tujuan dan sasaran bersama dalam

mencapai hasil yang optimal. Organisasi merupakan sebuah entitas yang memiliki aktivitas yang terorganisir dan terkoordinasi, memiliki struktur dan tata kerja yang jelas, serta memiliki penggunaan sumber daya yang efisien dan efektif untuk mencapai tujuannya.

Organisasi yang baik harus didasarkan pada konsep yang telah dibuat berdasarkan teori yang selaras dengan tujuan perusahaan, bersama dengan lembaga yang didedikasikan untuk pengajaran, khususnya universitas. Gagasan administrasi madrasah disusun untuk memberdayakan madrasah agar lebih efektif. Kepala sekolah dan wakil kepala sekolah yang memegang teguh landasan bahwa pendidikan dan pertumbuhan ilmu memberikan pendidikan yang berkualitas bagi anak didiknya, juga mendorong hal tersebut. Oleh karena itu, hal ini jarang diinginkan oleh kepala pengelola lembaga pendidikan tersebut. (Trang, 2019:59)

Pemberdayaan berprinsip mendorong lebih banyak perwakilan siswa dalam pemecahan masalah akademik. Anggota komunitas sekolah, termasuk administrator, guru, dan staf pendukung, didelegasikan lebih banyak keleluasaan dan otonomi dalam pengambilan keputusan dan pemecahan masalah di bawah konsep pemberdayaan. Hal ini memfasilitasi peningkatan kinerja dan tanggung jawab madrasah serta meningkatkan kapasitas dan kemampuan mereka dalam mengatasi tantangan. Dengan demikian, pemberdayaan dapat membantu dalam membangun madrasah yang efektif dan berkualitas.

Guru adalah bagian penting dari sistem pendidikan, tetapi mereka bukan satu-satunya orang yang berkontribusi terhadap keberhasilannya, melainkan juga oleh faktor-faktor lain seperti sumber daya yang tersedia, strategi pembelajaran yang efektif, dan keterlibatan aktif dari para stakeholder seperti siswa, orang tua, dan masyarakat sekitar. Pemberdayaan madrasah juga dapat membantu meningkatkan kinerja sekolah dengan memberikan otonomi dan tanggung jawab yang lebih besar kepada kepala sekolah dan staf sekolah dalam membuat keputusan dan mengatasi masalah sehari-hari. Namun, pemberdayaan juga membutuhkan pemantauan dan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa otonomi tersebut digunakan secara efektif dan efisien. Termasuk di dinas pendidikan provinsi dan kabupaten/kota (Bustomi, Vol II:61). Untuk meningkatkan kinerja pendidikan, sama pentingnya untuk mengenali relevansi profesi guru dan disiplin ilmu manajemen pendidikan yang hidup berdampingan dan saling mendukung dalam memberikan pendidikan yang berkualitas kepada siswa. Oleh karena itu, harus ada sinergi antara kompetensi kependidikan dan keahlian manajemen pendidikan dalam membentuk sistem pendidikan yang efektif dan efisien. Adanya pengakuan atas profesi keguruan dan disiplin ilmu manajemen pendidikan membantu meningkatkan motivasi dan Profesionalisme pendidik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam pembentukan generasi yang cerdas dan unggul. harus bekerja sama dengan saling membantu dan berkolaborasi dalam mencapai tujuan dan visi madrasah. Kerjasama yang baik antar anggota tim dapat meningkatkan kinerja dan mencapai hasil yang optimal bagi madrasah dan siswa. Dengan bekerja sama, para anggota tim dapat memanfaatkan kelebihan dan keahlian masing-masing untuk mengatasi masalah dan memberikan solusi yang efektif.

Berdasarkan penjelasan permasalahan diatas, penelitian tertarik untuk menulis tentang “Konsep Dasar Organisasi Pendidikan Islam Dalam Pemberdayaan Masrasah”.

METODE

Tinjauan literatur merupakan bagian penting dari studi karena memungkinkan peneliti untuk memahami konteks dan pemahaman yang ada tentang topik penelitian. Tinjauan literatur membantu menentukan sumber yang relevan dan memperkuat argumentasi dalam studi. Dengan menggunakan tinjauan literatur, peneliti dapat membangun konsep dan memahami pandangan yang berbeda tentang topik yang diteliti. Tinjauan literatur juga membantu menghindari duplikasi penelitian dan memperkuat validitas dan reliabilitas hasil penelitian. (Sugiyono, 2022).

Kajian ini mengkaji dengan seksama dan menyelidiki secara mendalam literature terkait untuk

menyajikan temuan objektif tentang konsep dasar organisasi dalam pemberdayaan sekolah. Data sekunder adalah informasi yang telah dikumpulkan dan dianalisis dari penelitian yang telah diterbitkan dalam buku, jurnal, artikel, dan publikasi lainnya dan kemampuan berfikir kritis.

Selain literatur peneliti juga menggunakan Analisis isi adalah alat penelitian yang digunakan untuk menentukan keberadaan kata atau konsep tertentu di dalamnya teks atau set teks. Peneliti mengukur dan menganalisis keberadaan, makna, dan hubungan semacam itu kata dan konsep, kemudian buat kesimpulan tentang pesan dalam teks, penulis, audiens, dan bahkan budaya dan waktu di mana ini menjadi bagiannya. Teks dapat didefinisikan secara luas sebagai buku, bab buku, esai, wawancara, diskusi, headline surat kabar dan artikel, sejarah dokumen, pidato, percakapan, iklan, teater, percakapan informal, atau benar-benar ada kemunculan bahasa komunikatif. Menurut Soleymampour bahwa metode analisis isi adalah metode kualitatif "The research examined textbooks and written materials that contained information about the targeted events, using case analysis and qualitative research methods for the document review process". Penelitian yang menguji buku teks dan material tulisan dalam buku teks yang mengandung informasi untuk diteliti, penelitian ini menggunakan analisis kasus dan metode penelitian kualitatif untuk dokumen. (Pratama, 2021)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Konsep Organisasi Pendidikan

Kata "organisasi" secara etimologi berasal dari bahasa latin "organum yang berarti alat. sedangkan menurut istilah berasal dari bahasa Inggris organization berarti organisasi, penyusunan, pengumpulan, penghimpunan. Jadi organisasi adalah suatu susunan kesatuan-kesatuan kecil yang membentuk satu kesatuan besar.

Organisasi yang baik harus didasarkan pada konsep yang telah dibuat berdasarkan teori yang selaras dengan tujuan perusahaan, bersama dengan lembaga yang didedikasikan untuk pengajaran, khususnya universitas. Gagasan administrasi sekolah disusun untuk memberdayakan sekolah agar lebih efektif. Kepala sekolah dan wakil kepala sekolah yang memegang teguh landasan bahwa pendidikan dan pertumbuhan ilmu memberikan pendidikan yang berkualitas bagi anak didiknya, juga mendorong hal tersebut. Oleh karena itu, hal ini jarang diinginkan oleh kepala pengelola lembaga pendidikan tersebut.

Unsur-unsur dasar pembentuk suatu organisasi

Unsur-unsur dasar pembentuk suatu organisasi harus memiliki aturan yaitu adanya tujuan atau visi dan misi organisasi, Struktur organisasi yang mencakup peran dan tanggung jawab anggota, hubungan antar anggota dan tatakelola, Sumber daya manusia, keuangan, dan teknologi termasuk dalam istilah 'sumber daya', Sistem pengambilan keputusan yang mencakup mekanisme pembuatan keputusan dan pengendalian, Kultur organisasi yaitu nilai, norma dan tradisi yang ada dalam organisasi, Proses kerja dan sistem manajemen yang memastikan proses kerja berjalan dengan efektif dan efisien, Komunikasi dalam organisasi, meliputi mekanisme dan alat komunikasi yang digunakan dalam organisasi, Evaluasi dan pengendalian, yaitu mekanisme untuk menilai kinerja dan memantau proses pengembangan organisasi.

Organisasi yang baik harus membagi pekerjaan dan tanggung jawab secara merata dan merata, sehingga tiap anggota memiliki otonomi dan kewenangan dalam melaksanakan kewajiban dan kewajiban khusus mereka. Hal ini akan menciptakan rasa kepemilikan dan komitmen yang tinggi pada organisasi, dan meningkatkan motivasi dan kinerja anggota dalam bekerja. (Hidayat, 2017).

Tujuan dan Manfaat Organisasi Pendidikan

Tujuan utama dari organisasi pendidikan adalah untuk menyediakan lingkungan belajar yang baik dan memfasilitasi proses pembelajaran bagi siswa. Organisasi pendidikan juga bertujuan untuk memastikan

kualitas pendidikan yang diterima oleh siswa dan memastikan kesesuaian antara pendidikan yang diterima dengan standar nasional.

Manfaat dari organisasi pendidikan adalah:

1. Mengkoordinasikan dan mengoptimalkan sumber daya pendidikan.
2. Meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan pendidikan.
3. Menyediakan fasilitas dan peralatan yang diperlukan untuk memfasilitasi proses pembelajaran.
4. Meningkatkan kualitas pendidikan dan pembelajaran.
5. Memastikan adanya standar mutu yang diterapkan dalam proses pendidikan.
6. Mengembangkan program dan kegiatan pendidikan yang inovatif dan berkualitas.
7. Meningkatkan partisipasi masyarakat dan pihak-pihak terkait dalam proses pendidikan.

Jenis-jenis Organisasi Pendidikan

Secara umum, organisasi pendidikan dapat dikategorikan menjadi dua kategori:

1. Organisasi Formal

Organisasi Formal adalah suatu organisasi yang didirikan secara resmi dan memiliki struktur dan aturan yang jelas serta diterapkan secara sistematis. Organisasi ini memiliki tujuan dan sasaran yang jelas serta memiliki sumber daya yang dikelola dengan baik untuk mencapai tujuannya. Struktur organisasi formal biasanya terdiri dari tingkatan jabatan, tanggung jawab, dan wewenang yang jelas. Contoh dari organisasi formal adalah perusahaan, pemerintah, lembaga pendidikan, dan sebagainya.

2. Organisasi Informal

Organisasi informal adalah mereka yang tidak memiliki norma dan prosedur yang jelas, biasanya terjadi secara alami tanpa rencana dan tidak memiliki hubungan formal dengan organisasi lain. Organisasi informal biasanya terbentuk karena keterikatan emosional dan interaksi sosial antar individu. Contoh organisasi informal antara lain adalah kelompok kerja sama dalam sebuah proyek, klub atau kelompok hobi, dan sebagainya. Ada banyak bentuk organisasi, namun dalam praktiknya ada satu jenis organisasi yang paling mendesak dan perlu dikaji: jenis organisasi berdasarkan tujuannya:

a. Organisasi profil

Organisasi profil adalah kelompok yang mencari keuntungan finansial, seperti bisnis, bank, dll. Tujuannya adalah untuk memperoleh laba dan memenuhi kepentingan pemilik atau pemegang saham.

b. Organisasi Non profil

Organisasi non profil adalah suatu bentuk organisasi yang tidak bertujuan untuk mencari keuntungan, melainkan lebih fokus pada tujuan sosial, lingkungan, atau kemanusiaan. Dana yang diterima dari sumber-sumber tidak digunakan untuk membayar para pemegang saham atau anggota organisasi, melainkan digunakan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Jenis-jenis organisasi non-profit meliputi lembaga-lembaga amal, yayasan, organisasi kemanusiaan, dan lain-lain. (Kafrawi, 2021).

Struktur Organisasi dalam Pendidikan dan Pengajaran

Struktur organisasi pendidikan dan pengajaran bervariasi menurut negara. Ini tergantung pada struktur administrasi dan struktur pemerintahan masing-masing negara. Oleh karena itu, struktur organisasi pendidikan dapat bersifat sentralisasi atau desentralisasi, tergantung pada kebijakan pemerintah dan sistem pemerintahan negara tersebut. Penerapan salah satu model organisasi pendidikan akan mempengaruhi proses belajar mengajar, pengelolaan sekolah, dan tanggung jawab yang harus diterima oleh kepala sekolah dan tenaga pendidik. Sentralisasi dan desentralisasi adalah dua struktur organisasi utama. Struktur organisasi sentralisasi berarti adanya sentralisasi kekuasaan dan otoritas dalam pengambilan keputusan, dimana

otoritas terpusat pada satu atau beberapa orang saja. Sebaliknya, struktur organisasi desentralisasi berarti adanya pembagian otoritas dan tanggung jawab kepada berbagai unit-unit organisasi yang ada, sehingga proses pengambilan keputusan menjadi lebih demokratis dan efisien. Kedua struktur organisasi tersebut memiliki kelebihan dan kekurangan masing-masing, dan pemilihan salah satunya harus disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan organisasi tersebut (Maizar, 2016).

1. Struktur Sentralisasi

Di negara-negara di mana sistem pendidikan diatur secara terpusat, yaitu, jika wewenang dan tanggung jawab berada di tangan satu badan di pusat pemerintahan, sistem pendidikan dipusatkan. Dalam hal ini, pemerintah pusat bertanggung jawab untuk menentukan program, standar dan kebijakan pendidikan. Kepala sekolah, guru dan tenaga kependidikan bertugas untuk melaksanakan program dan kebijakan yang ditentukan oleh pemerintah pusat. Dalam sistem ini, kebijakan dan program pendidikan seragam dan diterapkan di seluruh sekolah di negara tersebut. Kelebihan sistem ini adalah program pendidikan dapat diterapkan secara merata dan konsisten di seluruh sekolah, dan memastikan adanya standar mutu pendidikan yang sama. Namun, kekurangan dari sistem ini adalah kebijakan dan program pendidikan mungkin tidak sesuai dengan kondisi dan kebutuhan lokal, sehingga dapat mengurangi relevansi dan efektivitas pendidikan di tingkat lokal.

Organisasi pendidikan yang menggunakan struktur terpusat memastikan bahwa kepala sekolah, pendidik, dan tenaga kependidikan memenuhi tugasnya yang lebih terikat oleh aturan dan prosedur yang ditentukan oleh pemerintah pusat. Oleh karena itu, fleksibilitas dalam mengatasi masalah dan memenuhi kebutuhan sekolah kurang terjadi. Namun, sistem sentralisasi juga memiliki keuntungan seperti adanya standar nasional yang harus diterapkan oleh seluruh sekolah, sehingga kualitas pendidikan dapat ditingkatkan secara nasional. Jelas dari uraian ini bahwa sistem terpusat seperti itu memiliki banyak kelemahan. Kelemahan utama adalah:

- a. Administrasi biasanya otokratis dan birokratis. Menyebabkan para pelaksana pendidikan, termasuk staf, kepala sekolah, dan guru, menjadi pasif dan melakukan tugas-tugas biasa dan biasa saja.
- b. Karena jalur komunikasi yang sangat luas dan kompleks antara sekolah dan pusat, organisasi dan administrasi sangat tidak fleksibel, dan penyelesaian masalah tidak dapat dipastikan.
- c. Sebagai akibat dari otoritas dan kontrol pusat yang berlebihan, inisiatif lokal terhambat, dan ada kecenderungan penyelenggaraan pendidikan dimekanisasi dan hanya menghasilkan hasil pendidikan yang biasa-biasa saja atau buruk.

2. Struktur Desentralisasi

Di negara-negara di mana organisasi pendidikan didesentralisasikan, pemerintah daerah, bukan pemerintah pusat, bertanggung jawab atas pendidikan. Dengan demikian, program pendidikan dapat lebih memperhatikan kebutuhan dan kondisi setempat, sehingga dapat lebih efektif dan efisien dalam penerapannya. Kelebihan lain dari sistem desentralisasi adalah lebih banyaknya partisipasi masyarakat dalam pendidikan, sehingga meningkatkan kualitas dan relevansi pendidikan dengan lingkungan sekitarnya. (Suryosubroto, 2017).

Kepala sekolah memainkan peran penting sebagai pemimpin dengan mengelola sistem organisasi pendidikan yang terdesentralisasi. Dalam sistem ini, kepala sekolah telah meningkatkan otonomi dan tanggung jawab untuk mengelola dan mengembangkan sekolah sesuai dengan perubahan kebutuhan, norma masyarakat, dan kondisi lingkungan. Oleh karena itu, kepala sekolah harus memiliki keterampilan dan kemampuan kepemimpinan yang solid, seperti memimpin dan mengarahkan anggota sekolah, mengelola sumber daya, menentukan visi dan misi sekolah, memimpin proses pembelajaran, dan lain sebagainya. Semua kegiatan sekolah diawasi langsung dan tunduk pada kontrol sosial oleh pemerintah dan masyarakat. Hal ini karena kepala sekolah dan tenaga kependidikan adalah pejabat atau pegawai pemerintah daerah yang

dipilih, diangkat, dan diberhentikan. Kepala sekolah memiliki otonomi dalam mengambil keputusan dan menjalankan program-program pendidikan sesuai dengan kondisi dan kebutuhan sekolah, mampu memberikan motivasi dan Memotivasi guru dan karyawan sekolah untuk tampil di level tertinggi mereka, dan memfasilitasi partisipasi masyarakat dan stakeholders lain dalam pengembangan pendidikan. Sementara kekurangan-kekurangan yang mungkin terjadi antara lain adalah potensi terjadinya inefisiensi dan kurang sinergis dalam implementasi program pendidikan, potensi terjadinya variasi kualitas pendidikan antar sekolah, dan adanya resiko tidak tercapainya tujuan pendidikan nasional.

Menurut definisi di atas, struktur sentralisasi dan desentralisasi memiliki kelebihan dan kekurangan. Akibatnya, struktur hibrida yang menyesuaikan struktur dan implementasinya dengan kondisi dan persyaratan masing-masing negara secara keseluruhan lebih disukai.

Keefektifan Organisasi

Meningkatkan efektivitas organisasi, kelompok, dan individu merupakan tanggung jawab manajemen yang mendasar. Ini melibatkan pemahaman tentang bagaimana masing-masing unsur terkait satu sama lain dan bagaimana mereka dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Manajemen juga harus memahami bagaimana mengatasi hambatan dan memanfaatkan peluang untuk meningkatkan keefektifan organisasi. Dengan demikian, manajemen harus memiliki kemampuan untuk melakukan perubahan dan memotivasi anggota organisasi untuk bekerja sama dan mencapai tujuannya. Menurut para ahli, ada banyak pendekatan keefektifan organisasi:

- a. Menurut Krakower (1989), ada empat cara umum untuk mencapai efektivitas organisasi, yaitu:
 - 1) Pendekatan struktural: ini menekankan pada bagaimana organisasi terstruktur dan bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja.
 - 2) Pendekatan proses: ini menekankan pada bagaimana proses internal organisasi mempengaruhi kinerja.
 - 3) Pendekatan hasil: ini menekankan pada hasil akhir organisasi dan bagaimana hal ini dapat ditingkatkan.
 - 4) Pendekatan kualitas: ini menekankan pada bagaimana meningkatkan kualitas layanan dan produk organisasi.

Dengan memahami pendekatan-pendekatan ini, Sekolah dapat membuat keputusan yang lebih baik tentang efektivitas organisasi dan pencapaian tujuan.

- b. Cameron dan Quinn (2011) menegaskan bahwa ada empat pendekatan untuk efektivitas organisasi:
 - 1) Model input-proses-output: hal ini menekankan pada aspek internal organisasi, seperti sumber daya dan proses, dan bagaimana mereka mempengaruhi hasil akhir.
 - 2) Model kultur: hal ini menekankan pada budaya dan norma-norma organisasi dan bagaimana mereka mempengaruhi kinerja dan hasil.
 - 3) Model sistem: hal ini menekankan pada bagaimana berbagai bagian dari organisasi bekerja sama dan bagaimana hal ini mempengaruhi kinerja dan hasil.
 - 4) Model perubahan dan pemodelan: hal ini menekankan pada bagaimana organisasi dapat berubah dan beradaptasi untuk memperbaiki kinerja dan hasil.

Kemampuan untuk mengevaluasi dan memahami keefektifan organisasi menggunakan salah satu atau lebih dari pendekatan tersebut dapat membantu sekolah untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan pendidikan. Dapat diketahui bahwa pendekatan keefektifan organisasi merupakan proses internal yang melibatkan berbagai aspek dalam organisasi, termasuk manajemen, kepemimpinan, komitmen, dan prosedur. Hal ini berarti bahwa fokus pendekatan ini adalah untuk memastikan bahwa organisasi dapat beroperasi dengan baik dan mencapai tujuan dan target yang ditetapkan.

Karakteristik organisasi sekolah yang efektif

Karakteristik sekolah yang efektif terkait langsung dengan administrasi sekolah, kepemimpinan, dedikasi, dan keselarasan tujuan dengan program dan sasaran sekolah.

1. Manajemen sekolah: Manajemen sekolah yang efektif harus memiliki strategi yang jelas dan terintegrasi untuk mencapai tujuan dan target pendidikan, serta memastikan alokasi sumber daya yang optimal.
2. Kepemimpinan: Kepemimpinan yang efektif dalam sekolah memiliki visi jelas, mampu mengarahkan dan memotivasi staf dan siswa, serta memastikan bahwa kebijakan dan program pendidikan dilaksanakan dengan baik.
3. Komitmen: Semua komponen sekolah harus memiliki komitmen yang kuat untuk meningkatkan kualitas pendidikan dan memastikan bahwa tujuan dan target pendidikan tercapai.
4. Konsistensi tujuan dengan program dan target sekolah: Pertumbuhan dan peningkatan kualitas pendidikan akan tercapai jika tujuan dan target sekolah serta program yang diterapkan konsisten dan selaras.

Dengan memperhatikan karakteristik ini, sekolah dapat menjadi lebih efektif dan efisien dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan pendidikan. (Besse, 2021).

Prinsip-Prinsip Organisasi Pendidikan

Menurut M. Ngalm Purwanto dalam buku administrasi dan supervisi pendidikan organisasi yang baik hendaknya memiliki ciri-ciri atau sifat-sifat sebagai berikut:

1. Terdapat pembagian tugas dan tanggung jawab yang jelas antar anggota organisasi.
2. Ada komunikasi yang baik dan efektif antar anggota organisasi.
3. Terdapat sistem pengendalian yang efektif dalam mengatasi masalah-masalah yang dihadapi organisasi.
4. Terdapat partisipasi yang aktif dan adil dari seluruh anggota organisasi.
5. Terdapat motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan bersama organisasi.
6. Terdapat perencanaan dan pengendalian yang efektif dalam mencapai tujuan organisasi. (Sastrihadiwiryono, 2021).

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian prinsip-prinsip organisasi adalah sebagai berikut (Juddin, 2019: 2):

- a. Terdapat tujuan yang jelas, karena tanpa adanya tujuan yang jelas, organisasi akan disamakan dengan sebuah kapal yang berlayar tanpa tujuan.
- b. Setiap orang dalam organisasi harus memahami tujuan organisasi. Untuk memastikan bahwa setiap orang dalam organisasi mengetahui tujuan organisasi, mereka dapat melakukan beberapa hal, termasuk: mengetahui apa yang diharapkan organisasi dari masing-masing dari mereka dan mampu memahami apa yang diinginkan organisasi dari mereka. Jika tidak sinkron, mereka dapat memilih untuk mencoba sinkronisasi atau tidak, atau keluar dari organisasi.

Tujuan organisasi harus diterima oleh setiap orang dalam organisasi: Adapun ciri-cirinya adalah sebagai berikut :

1. Adanya kohesi tujuan (Unity of direction), bahwa semua tindakan, sumber daya, pikiran, keterampilan, waktu, dan kemampuan diarahkan dengan cara yang paling efisien dan efektif menuju tujuan.
2. Ada kohesi komando. Inti dari prinsip ini adalah bahwa setiap bawahan hanya memiliki satu atasan langsung kepada siapa dia melapor, kepada siapa dia bertanggung jawab, dan dari siapa dia menerima perintah, instruksi, arahan, dan aturan kerja.
3. Hubungan antara otoritas dan tugas seseorang seimbang. Gagasan ini penting karena wewenang yang melebihi tanggung jawab seringkali memungkinkan penyalahgunaan wewenang tersebut, yang dapat merugikan organisasi.

4. Adanya pemisahan tugas (Distribution of Work). Struktur organisasi harus sesederhana mungkin. Sesuai kebutuhan, sarana sederhana meningkatkan kerja sama, pengawasan, dan kontrol.
5. Struktur organisasi harus cukup stabil. Terlepas dari kenyataan bahwa struktur organisasi dapat dan harus diubah sesuai dengan tuntutan perkembangan, kemajuan/kemunduran, dan sifat tugas lainnya, sebagai akibat dari tujuan yang dipaksa untuk berubah atau faktor lain, fleksibilitas dalam penyesuaian tidak boleh dilakukan. dipandang penting. (Astutu, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli yang disebutkan, beberapa prinsip dalam organisasi, terutama dalam konteks pendidikan, dapat disimpulkan sebagai berikut

1. Partisipasi dan peran serta semua komponen: Prinsip ini menekankan pentingnya partisipasi dan peran serta semua komponen sekolah (kepala sekolah, guru, personal lain, dan masyarakat setempat) dalam pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan.
2. Otonomi dan wewenang: Prinsip ini menekankan pentingnya otonomi dan wewenang bagi kepala sekolah dan semua komponen sekolah untuk menentukan kebijakan dan program pendidikan.
3. Pemahaman dan komitmen: Prinsip ini menekankan pentingnya pemahaman dan komitmen dari kepala sekolah dan semua komponen sekolah dalam mewujudkan visi, misi, dan tujuan sekolah.
4. Kemampuan dan kapasitas: Prinsip ini menekankan pentingnya peningkatan kemampuan dan kapasitas sekolah dan semua komponen yang terlibat dalam bidang pendidikan.
5. Kebutuhan dan harapan masyarakat setempat: Prinsip ini menekankan pentingnya memastikan bahwa pendidikan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat setempat.

Dengan memperhatikan prinsip-prinsip ini, organisasi pendidikan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan. Selain prinsip-prinsip di atas, kelancaran suatu organisasi dipengaruhi juga oleh sikap dan sifat kepemimpinan serta human relation yang berlaku didalamnya.

Pemberdayaan Madrasah

Pemberdayaan berasal dari kata "daya" yang mendapat awalan bermenjadi kata "berdaya" artinya memiliki atau mempunyai daya. Daya artinya kekuatan, berdaya memiliki arti kekuatan. Kata "berdaya" apabila diberi awalan pe- dengan mendapat sisipan -m- dan akhiran -an menjadi "pemberdayaan" artinya membuat sesuatu menjadi berdaya atau mempunyai kekuatan.

pemberdayaan adalah sebuah proses dengan mana orang menjadi cukup kuat untuk berpartisipasi dalam mengontrol dan mempengaruhi terhadap kejadian-kejadian serta lembaga-lembaga yang mempengaruhi kehidupannya. Pemberdayaan menekankan bahwa orang memperoleh keterampilan, pengetahuan, dan kekuasaan yang cukup untuk mempengaruhi kehidupannya dan kehidupan orang lain yang menjadi perhatiannya. (Fuadillah, 2021).

Pemberdayaan sekolah dalam dunia pendidikan memang dianggap penting, karena membantu meningkatkan kapasitas dan kinerja sekolah dalam mencapai tujuannya. Pemberdayaan memberikan otonomi dan tanggung jawab kepada anggota sekolah untuk memecahkan masalah dan meningkatkan hasil belajar siswa. Hal ini juga bisa memperkuat motivasi dan rasa percaya diri anggota sekolah, dan meningkatkan partisipasi mereka dalam pengambilan keputusan dan pengembangan sekolah.

Menurut Lowe, pemberdayaan adalah "kata yang memiliki arti sifat emotif, atau proses sebagai akibat masalah yang harus dipecahkan, dan untuk memperkuat individu atau kelompok untuk berperan aktif dalam mengatasi masalah-masalah mereka sendiri." Dalam konteks pemberdayaan sekolah, pemberdayaan mengacu pada proses yang memperkuat sekolah dan komponen sekolah (kepala sekolah, guru, staf, dan masyarakat setempat) untuk berperan aktif dalam mengatasi masalah dan memperbaiki kualitas pendidikan. Pemberdayaan sekolah memfokuskan pada meningkatkan partisipasi dan peran serta semua komponen sekolah dalam pengembangan dan peningkatan kualitas pendidikan. Menurut Lowe, pemberdayaan bukan

hanya meningkatkan kemampuan individu atau kelompok untuk berperan aktif dalam mengatasi masalah mereka, tetapi juga membantu mereka untuk memperkuat keyakinan dan kepercayaan diri mereka dalam mengatasi masalah-masalah yang mereka hadapi.

Terlebih lagi, Priyono dan Pranarka berpendapat bahwa berdaya adalah “memberikan atau mengalihkan kekuatan atau kemampuan kepada masyarakat agar individu-individuannya menjadi lebih berdaya” Dalam konteks ini, "pemberdayaan" mengacu pada pendelegasian wewenang kepada individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu. dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja, pengambilan keputusan, dan tanggung jawab individu atau kelompok tersebut dalam memecahkan masalah dan membuat keputusan. Pemberdayaan sekolah dalam dunia pendidikan berarti memberdayakan dengan lebih banyak kebebasan dan otoritas kepada guru, staf, dan siswa dalam memecahkan masalah sekolah dan membuat keputusan yang berkaitan dengan pendidikan. Ini meningkatkan partisipasi dan keterlibatan mereka dalam proses pembelajaran dan membantu meningkatkan kualitas sekolah secara keseluruhan.

Landasan pemberdayaan sekolah adalah pengalaman dan pemahaman komunitas sekolah yang sangat beragam dan berharga, serta keinginan mereka untuk berkembang. Tujuan dari proses pemberdayaan sekolah adalah menjadikan sekolah mandiri sehingga dapat mengangkat derajat kehidupannya dan memaksimalkan sumber daya alam dan manusianya (Mahyudin, 2017: 27). Pemberdayaan telah merambah berbagai disiplin ilmu dan aspek kehidupan manusia, termasuk pendidikan, terbukti dengan terbitnya kebijakan MBS sebagai paradigma baru pengelolaan pendidikan.

Pemberdayaan ada delapan tahap yaitu sebagai berikut:

1. Persiapan, yaitu perencanaan dan persiapan yang dilakukan sebelum melakukan pemberdayaan;
2. Penyusunan visi dan misi, yaitu menetapkan visi dan misi sekolah yang jelas;
3. Penyusunan strategi, yaitu menentukan strategi yang akan dilakukan untuk mencapai visi dan misi;
4. Penyusunan program dan kegiatan, yaitu menentukan program dan kegiatan yang akan dilakukan untuk mencapai strategi;
5. Pengelolaan sumber daya, yaitu mengelola sumber daya seperti sumber daya manusia, finansial, dan material;
6. Pelaksanaan program dan kegiatan, yaitu melaksanakan program dan kegiatan yang sudah disusun;
7. Evaluasi dan pengembangan, yaitu melakukan evaluasi terhadap program dan kegiatan yang sudah dilaksanakan dan membuat pengembangan;
8. Pemantauan dan kontrol, yaitu melakukan pemantauan dan kontrol terhadap pelaksanaan program dan kegiatan. (Widjajanti, 2018).

Menurut Kindervatter, pemberdayaan menunjukkan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Penyusunan kelompok kecil; Penekanan pemberdayaan ada pada organisasi kecil yang mandiri. Kelompok yang berkembang secara organik cenderung diperkuat atau didirikan berdasarkan kepentingan masyarakat. Selain itu, kualifikasi harus ditetapkan dalam pengelompokan.
- b. Dalam manajemen berbasis sekolah, pemerintah melimpahkan kewenangan kepada sekolah agar dapat memberdayakan diri dan lingkungannya.
- c. Semua bagian dari aktivitas organisasi akan didorong oleh pelaksanaan kontrol tingkat tinggi atau pengambilan keputusan oleh anggota organisasi. Kepemimpinan dan pemimpin akan muncul secara alami atau dipilih secara demokratis.
- d. Guru sebagai fasilitator adalah pengawas proses, sumber, dan orang yang mendemonstrasikan dan memperkenalkan siswa pada tantangan yang mereka hadapi. Sebagai fasilitator, guru dan kepala sekolah berkomitmen untuk memenuhi tujuan pemberdayaan dan memenuhi peran penting mereka sebagai pendukung masyarakat sehingga siswa dapat bekerja dengan bebas.
- e. Proses bersifat demokrasi dan hubungan kerja yang luwes.

- f. Perpaduan pemikiran dan perbuatan, dengan penekanan pada perjuangan dan kemenangan para peserta. Perubahan didorong oleh analisis aksi dan reaksi, yang melibatkan setiap orang dalam bahaya pengambilan keputusan dan konflik.
- g. Metode yang meningkatkan rasa percaya diri; metode yang digunakan adalah dengan meningkatkan partisipasi aktif, dialog, dan kegiatan kelompok mandiri.
- h. Proses pemberdayaan posisi peserta dalam kepentingan tertentu bermuara pada peningkatan otonomi sosial, ekonomi, dan politik.

Sistem desentralisasi (pemberdayaan sekolah) bermakna otonomi. Otonomi sekolah adalah suatu sistem dimana sekolah memiliki keleluasaan dan wewenang untuk mengatur dan mengelola diri mereka sendiri dalam hal kebijakan, manajemen, dan pengembangan. Dalam sistem desentralisasi, sekolah memiliki kendali atas sumber daya dan kebijakan mereka sendiri, memungkinkan mereka untuk memenuhi kebutuhan lokal dan menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan. Ini membantu sekolah untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam memenuhi tujuannya dan memastikan bahwa pendidikan yang disediakan sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat setempat. Oleh karena itu, sistem desentralisasi (pemberdayaan sekolah) memiliki makna yang sama dengan otonomi sekolah.

SIMPULAN

Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi khususnya pada era revolusi industry 4.0 yang sangat pesat memberikan dampak yang besar terhadap kehidupan manusia. Banyak kemudahan dan inovasi yang diperoleh dengan adanya dukungan teknologi digital termasuk dalam sisi pendidikan. Salah satunya adalah dengan perubahan lingkungan pembelajaran yang semula terkonsep tatap muka, mulai berganti blended learning atau e-learning. Layanan pembelajaran menjadi lebih cepat dan efisien serta memiliki jangkauan koneksi yang lebih luas dengan sistem online. Blended learning yang sedang berkembang pesat saat ini tentunya memiliki peluang dan tantangan dalam penerapannya. Satu sisi blended learning mampu memberikan pengaruh signifikan dan satu sisi bisa tidak memberikan dampak yang berarti. Permasalahan yang terjadi adalah rendahnya kepuasan pengguna dalam penerapan strategi pembelajaran tersebut. Beberapa alasannya karena ketidakmerataan fasilitas pembelajaran yang dimiliki siswa (smartphone, laptop, kuota internet); kurang kuatnya fasilitas wifi di lingkungan pendidikan; content dan desain blended learning yang belum menarik dan relevan dengan materi ajar; dan kurang mumpuni skill tenaga pengajar dalam mengoperasikan aplikasi blended learning tersebut. Untuk itu, perlu pertimbangan yang matang dalam penerapan strategi ini dengan mempertimbangkan segala aspek kebutuhan dengan harapan pemerintah berusaha konkret menyokong fasilitas yang dibutuhkan guna mewujudkan cita-cita making Indonesia 4.0 dalam menyongsong era digitalisasi. Peluang dan ancaman pasti dihadapi dalam setiap transisi inovasi dan teknologi dengan pilihan mampu menghasilkan tenaga kerja yang relevan dengan perkembangan teknologi atau tenggelam oleh era disrupsi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aly, Ibrahim (2016) Comparison of Students' Performance in a Managerial Accounting Course Taught in Blended Learning, Traditional Classroom, & Online Setting, *A Journal Of International Academy Of Business Disciplines* Volume 2 Number 4, Februari 2016, ISSN 2329-5163 (online).
- Aoun, J.E. (2017). *Robot-Proof: Higher Education In The Age Of Artificial Intelligence*. US: MIT Press.
- Azhar, Arsyad. 2002. *Media Pembelajaran*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Chen, W.S & Yao, A.Y.T. 2016. An Empirical Evaluation of Critical Factors Influencing Learner Satisfaction in Blended Learning: A Pilot Study. *Universal Journal of Educational Research* 4(7): 1667-1671, 2016. [http:// www.hrpub.org](http://www.hrpub.org) DOI: 10.13189/ujer. 2016.040719.
- Driscoll, M. 2002. *Blended Learning: Let's Get Beyond the Hype*. LTI Magazine, (Online),

- (<http://www.ltimagazine.com/ltimagazine/article/articleDetail.jsp>),
- Dziuban, C.D., Hartman, J., & Moskal, P.D. 2004. Blended Learning. ECAR Research Bulletin, (Online), (<http://www.educause.edu/ecar/>), d
- Gagne, Robert M. 1977. The Condition of Learning, Third Edition. New York : Holt Rinehart and Winston.
- Graham C.R. 2006. Blended Learning Systems: Definition, Current Trends, and Future Directions. Dalam C. Bonk & C. Graham (Eds.), The Handbook of Blended Learning: Global Perspectives, Local Designs. San Francisco: Pfeiffer, hlm. 3-21.
- Graham, C.R., Allen, S., and Ure, D. 2003. Blended Learning Environments: A Review of The Research Literature, (Online),