
Perencanaan Strategis Pendidikan Islam Dalam Pendekatan Budaya Organisasi Universitas Abdurrab Riau

Dian Cita Sari

Universitas Abdurrab Riau

e-mail: dian.cita.sari@univrab.ac.id

Abstrak: Dalam Pendidikan Islam, analisis terhadap lingkungan internal dan eksternal merupakan langkah utama dalam penyusunan perencanaan strategis. Secara umum perencanaan strategis terdiri atas tiga langkah: formulasi strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Formulasi strategi termasuk mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal organisasi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal organisasi, menetapkan tujuan jangka panjang, merumuskan alternatif strategi, dan memilih strategi tertentu yang akan dilaksanakan. Suasana (climate) dan lingkungan (environment) adalah komponen yang kritis dalam perumusan tujuan organisasi, sehingga perbaikan organisasi membutuhkan semua informasi yang relevan menuju tercapainya mutu perguruan tinggi. Dengan budaya organisasi yang baik, organisasi akan jauh berkembang dibandingkan dengan organisasi dengan budaya yang lemah. Analisis terhadap lingkungan internal dan eksternal yang mengintegrasikan antara budaya dan tugas utama organisasi ini memerlukan proses pembelajaran yang meliputi pengembangan kemampuan dalam transformasi budaya dan transformasi pada perguruan tinggi.

Kata Kunci: Perencanaan Strategis, Pendidikan Islam, Perguruan tinggi.

Abstract: In Islamic Education, the major step of strategic planning preparation is analysis of the internal and external environment. Generally, strategic planning consists of three steps: strategy formulation, strategy implementation, and strategy evaluation. The strategy formulation includes developing a vision and mission, identifying external opportunities and threats of the organization, determining the internal strengths and weaknesses of the organization, setting long-term goals, formulating alternative strategies, and choosing specific strategies to be implemented. Organization climate and environment are critical components in the formulation of organizational goals, so that organizational improvement requires all relevant information towards achieving university quality. With a good organizational culture, organizations will develop far compared to organizations with weak cultures. Analysis of the internal and external environment that integrates between culture and the main tasks of this organization requires a learning process that includes developing capabilities in cultural transformation and transformation in higher education.

Key Words: Strategic Planning, Islamic Education, University.

PENDAHULUAN

Di dalam sebuah organisasi agar bisa tetap maju, perencanaan harus memperhatikan kondisi dan situasi internal maupun eksternal organisasi. Dalam pendidikan, analisis terhadap lingkungan internal dan eksternal merupakan langkah utama dalam penyusunan perencanaan strategis. Hal ini sering sekali dilupakan, karena pendidikan saat ini lebih menekankan instruksi atasan yang kadangkala kurang relevan dengan kebutuhan lingkungan. Pendidikan merupakan sistem terbuka, sehingga organisasi pendidikan tidak hanya dipengaruhi oleh lingkungan, melainkan juga harus bergantung pada lingkungan. Dari kutipan tersebut dapat disimpulkan, bahwa dalam perencanaan yang strategis, harus mempertimbangkan lingkungan internal dan eksternal organisasi. Organisasi sebagai sistem terbuka, agar bisa bertahan harus mampu beradaptasi dengan lingkungannya. Perencanaan strategis dalam pendidikan dibentuk untuk menunjukkan eksistensi organisasi pendidikan yang melibatkan analisis faktor internal dan faktor eksternal organisasi adalah wujud identifikasi logis.

Lingkungan organisasi merupakan faktor penting dalam penyusunan perencanaan strategis pendidikan. Secara umum perencanaan strategis terdiri atas tiga langkah: formulasi strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Formulasi strategi termasuk mengembangkan visi dan misi, mengidentifikasi peluang dan ancaman eksternal organisasi, menentukan kekuatan dan kelemahan internal organisasi, menetapkan tujuan jangka panjang, merumuskan alternatif strategi, dan memilih strategi tertentu yang akan dilaksanakan. Lingkungan organisasi dapat dibagi menjadi dua, yaitu pertama lingkungan luar yang pada umumnya menggambarkan kekuatan yang berada di luar organisasi misalnya kondisi pasar, kondisi ekonomi, dan lainnya. Kedua, lingkungan dalam, yaitu faktor-faktor di dalam organisasi yang menciptakan milieu kultural dan sosial tempat berlangsungnya ke arah tujuan organisasi. Ada dua faktor yang menjadi dasar bagi perencanaan organisasi dan penentu tujuan-tujuan organisasi, yakni pertama suasana atau keadaan dalam organisasi, dan kedua lingkungan luar. Hal ini dipertegas kembali, mengenai uraian singkat diatas membawa kita pada suatu kesimpulan mengenai suasana (*climate*) dan lingkungan (*environment*) adalah komponen yang kritis dalam perencanaan organisasi dan perumusan tujuan organisasi. Sehingga perbaikan organisasi membutuhkan semua informasi yang relevan mengenai kondisi internal dan eksternal.

Organisasi dengan tanpa nilai akan menggunakan nilai-nilai individual yang dimilikinya. Masing-masing nilai yang dianut dalam menjalankan pekerjaan akan saling berbenturan, bahkan akan bertolak

belakang antara satu dengan lainnya, melalui nilai-nilai yang dianutnya, orang-orang yang ada dalam organisasi akan menciptakan visinya sendiri. Dengan tidak adanya nilai-nilai bersama yang dianut keefektifan dan efisiensi organisasi akan rendah, hal tersebut dikarenakan organisasi selalu harus melakukan pengendalian terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh orang-orang yang ada dalam organisasi. Mengapa harus dikendalikan? Karena nilai-nilai bersama tidak terinternalisasi, sehingga orang-orang dalam organisasi tidak memiliki nilai bersama yang dapat mengendalikan perilakunya dalam organisasi. Dengan tidak adanya nilai tersebut maka pengendalian dilakukan melalui orang lain. Pengendalian oleh orang lain juga akan menimbulkan biaya tambahan dan proses yang lebih panjang, sehingga efisiensi organisasi juga turun.

Jika nilai-nilai terinternalisasi, maka organisasi akan memiliki kesamaan yang menjadi dasar dalam perbuatan. Visi yang dicanangkan akan lebih mudah untuk dicapai, karena kesamaan pandangan dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan yang ada di organisasi. Namun demikian, jika nilai-nilai yang ada di organisasi belum menjadi nilai-nilai individual yang diyakini oleh orang-orang yang ada dalam organisasi maka orang-orang yang ada dalam organisasi masih akan bekerja menurut nilai-nilai individualnya yang berbeda dengan nilai-nilai organisasi. Kondisi ini akan sangat berbeda dengan organisasi dengan nilai-nilai organisasi yang sama dengan nilai-nilai individual. Organisasi akan bergerak secara efektif dalam mencapai visi organisasi. Efektifitas tersebut utamanya dikarenakan orang-orang yang ada dalam organisasi akan bergerak secara otomatis mendasarkan nilai-nilai organisasi yang telah diyakininya. Kontrol atau pengendalian juga dapat dilakukan lebih efektif karena setiap orang mengendalikan dirinya sendiri melalui nilai-nilai yang dianutnya. Dengan demikian, organisasi akan menjadi efektif dalam pencapaian visinya, jika para pemimpin yang ada dalam organisasi mampu menginternalisasikan nilai-nilai organisasi, menjadikan nilai-nilai organisasi menjadi nilai-nilai individu, menjadikannya keyakinannya dalam setiap perbuatannya. Disinilah budaya organisasi yang kuat akan terwujud.

Agar orang-orang yang ada dalam organisasi memiliki perilaku yang mengarah kepada dorongan untuk selalu melakukan pengembangan secara berkelanjutan, maka organisasi harus menginternalisasikan nilai-nilai dasar yang meliputi; (1) kejujuran; (2) kerendahan hati; (3) kerja keras; (4) kesabaran; (5) keterbukaan; dan (6) keberanian. Keenam nilai tersebut harus diinternalisasikan terus menerus sehingga menimbulkan keyakinan dasar sebagaimana yang ada pada gambar 1. Melalui keyakinan dasar tersebut itulah diharapkan akan menjadi dasar dari keseluruhan perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi. Perilaku yang diharapkan adalah adanya perilaku untuk selalu berkembang secara berkelanjutan. Jika nilai-

nilai tersebut telah menjadi budaya, maka perilaku orang-orang yang ada dalam organisasi tersebut untuk selalu berkembang akan sangat baik. Ciri utama telah terbudayanya nilai-nilai dalam organisasi adalah adanya inisiatif yang tinggi, dan rendahnya pengawasan terhadap perilaku yang dituntut dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Dalam implikasi nilai pendidikan Islam disebutkan ada beberapa cara untuk menganalisis serta mengklarifikasi sebuah perencanaan strategis yang telah diprogram oleh sebuah lembaga pendidikan. Salah satu pendekatan yang dapat dipergunakan sebagai instrument dalam pemilihan strategi dasar dengan identifikasi berbagai faktor secara sistematis untuk merumuskan strategi organisasi. Implikasi nilai digunakan untuk membandingkan faktor eksternal dan faktor internal. Faktor eksternal terdiri dari peluang dan ancaman, sedangkan faktori nternal terdiri dari kekuatan dan kelemahan.

Kompleksitas dalam pengembangan budaya membuat pengembangan budaya merupakan hal yang cukup berat untuk dilakukan sendiri, beberapa hal yang menjadi tantangan bagi pemimpin untuk mengembangkan budaya organisasi tersebut meliputi; 1) pengembangan budaya harus dipimpin langsung oleh pemimpin melalui keteladanan; 2) menginternalisasikan nilai-nilai yang sama kepada semua orang yang ada di organisasi, 3) melakukan komunikasi yang efektif kepada seluruh orang-orang yang ada di organisasi, 4) memerlukan pengembangan dan kemampuan mengambil inisiatif. Mendasarkan tantangan-tantangan tersebut itulah pemimpin harus membentuk satu tim pengembang atau perubah budaya. Tugas tim pengembang tersebut pada dasarnya adalah membuat skenario pengembangan budaya dan mengawal agar pengembangan budaya dapat berhasil. Secara detail tugas tersebut dapat meliputi; 1) menjelaskan kepada seluruh komponen organisasi tentang pentingnya nilai-nilai yang akan dikembangkan dan keterkaitannya dengan visi organisasi, 2) menjelaskan bagaimana performance yang akan dihasilkan dari nilai-nilai baru tersebut, 3) meminta masukan dan ide-ide, 4) membuat grand skenario, 5) membuat strategi komunikasi, 6) mengkonsolidasikan/ mengkomunikasikan kemajuan-kemajuan yang telah dicapai, dan 7) membuat rencana tindakan.

PEMBAHASAN

Universitas Abdurrah berdiri berdasarkan Surat Keputusan Menteri Pendidikan Nasional RI No. 75/D/O/2005 dengan program studi S1 Kedokteran, S1 Teknik Informatika, S1 Teknik Sipil, S1 Psikologi, S1 Ilmu

Pemerintahan, S1 Ilmu Komunikasi, S1 Hubungan Internasional, DIII Keperawatan, DIII Kebidanan, DIII Fisioterapi dan DIII Analisis Farmasi dan Makanan.

Universitas Abdurrah sebagai lembaga pendidikan tinggi menyelenggarakan kegiatan pendidikan, pengajaran, penelitian dan pengabdian kepada masyarakat yang berazaskan Islam dan berpedoman pada Alquran, Sunnah Rasul dan peraturan yang berlaku.

Dalam pelaksanaan kegiatan belajar mengajar Universitas Abdurrah didukung oleh keberadaan dosen-dosen muda yang berbakat. Dukungan yang diberikan berupa tenaga dosen, tenaga administratif, teknisi, maupun laboratorium. Selain itu, beberapa pengajar berasal dari universitas lain diluar Univrab.

Kurikulum yang berlaku untuk setiap program studi adalah bervariasi untuk DIII antara 110-120 SKS dan untuk Program Studi S1 antar 144-160 SKS yang dapat diselesaikan selama 5 semester untuk DIII dan 7 semester untuk stara 1. Peninjauan kurikulum maksimal 4 tahun sekali. Mahasiswa diberi keleluasaan mengekspresikan/ mengaktualisasikan diri dalam berbagai kegiatan ekstrakurikuler melalui organisasi kemahasiswaan seperti HIMA (Himpunan Mahasiswa) baik di tingkat Universitas, fakultas dan Program studi. Dalam seminggu, diadakan acara rutin mentoring bagi mahasiswa dan islamisasi sains bagi para Dosen. Pembekalan Pra-nikah juga diberikan kepada mahasiswi untuk pematangan karakter menghadapi masa depan.

Perencanaan Strategis Pendidikan Islam di Perguruan tinggi Abdurrah mendapat prioritas khusus dari seluruh elemen. Untuk menjaga dan merawat budaya organisasi tersebut faktor paling penting terdapat dalam diri dosen-dosen pendidikan Islam. Filosofi dan nilai-nilai yang dianut akan menjadi salah satu faktor penting dalam upaya untuk menjaga keberlangsungan budaya yang ada dalam organisasi tersebut. Melalui nilai-nilai tersebut dosen menunjukkan keyakinan akan kehandalan nilai-nilai yang dianutnya dan kemudian mengimplementasikan dalam perilaku sehari-hari. Dengan perilaku ini, dosen akan memiliki kemampuan dalam memberikan inspirasi.

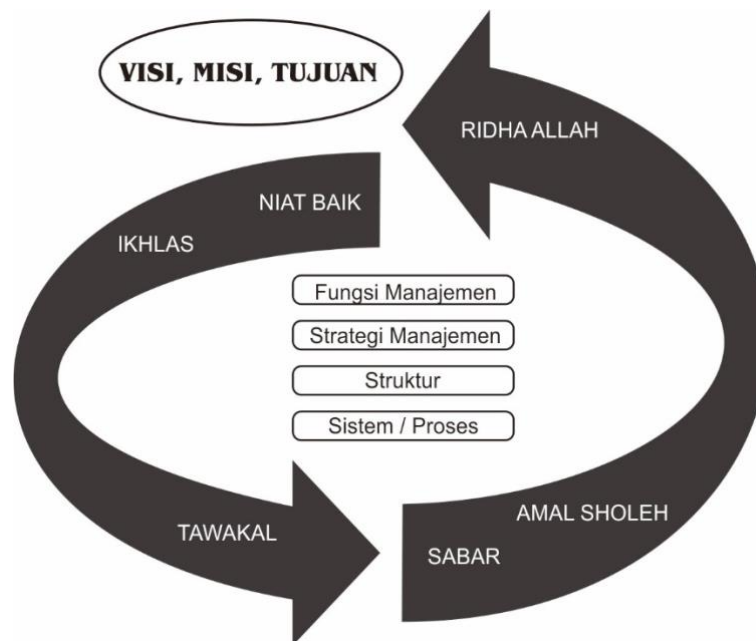
Kedua, budaya organisasi harus dirawat melalui proses pembiasaan secara masal pada seluruh orang yang ada di dalam organisasi. Untuk itu dibuatlah suatu sistem dan desain organisasi yang mendorong diimplementasikannya suatu perilaku yang mendasarkan pada nilai-nilai yang ada pada budaya tersebut. Misalnya, untuk membudayakan hidup bersih, maka organisasi menerapkan sistem yang menjamin bahwa kebersihan setiap ruangan dapat terjadi. Pembersih diberikan prosedur bagaimana proses pembersihan dilakukan sehingga seluruh ruangan akan

menjadi bersih. Adanya kebersihan ruangan tersebut akan menanamkan pentingnya nilai-nilai bersih pada seluruh orang yang ada di organisasi. Ketika kita menanamkan nilai-nilai bersih, tetapi kondisi ruangan-ruangan dalam organisasi tersebut tidak dalam kondisi bersih maka akan sulit untuk menerapkannya.

Ketiga, budaya dapat dijaga melalui peraturan dan penegakkan peraturan dalam organisasi. Walaupun budaya harus diinternalisasikan dalam kondisi yang dapat diterima oleh seseorang dalam keadaan tidak terpaksa, namun demikian, tetap harus ada upaya untuk menjaga dan memaksanya untuk tetap diimplementasikan, khususnya pada kondisi-kondisi khusus.

Keempat, diinternalisasikan melalui proses pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan hal penting dalam upaya organisasi untuk “menurunkan” nilai-nilai kepada orang-orang yang ada di organisasi. Melalui pendidikan dan pelatihan nilai-nilai organisasi dapat disosialisasikan dan dipahami kepada seluruh komponen sehingga kemudian dianut dan diimplementasikan dalam kehidupan sehari-hari ditempat kerja.

Hal yang menjadi dasar budaya organisasi adalah adanya amal sholeh dalam menjalankan sistem manajerialnya. Amal sholeh merupakan sikap untuk melakukan perbuatan yang memiliki manfaat terhadap orang lain dan lingkungan. Melalui sikap ini maka manajer akan selalu berpikir terhadap manusia dan lingkungannya. Manajer dalam menjalankan manajemennya akan selalu berpikir manfaatnya bagi orang lain, tidak hanya berfikir tentang dirinya dan pekerjaannya, tetapi juga berfikir tentang manfaatnya terhadap orang lain dan lingkungannya. Melalui amal sholeh inilah akan terasa sikap profesionalisme dari seorang manajer. Keseluruhan hal tersebut itulah yang kemudian diimplementasikan untuk menjalankan fungsi-fungsi manajemen, menjalankan strategi-strategi organisasi dalam mencapai visi organisasi, mengeluarkan anggaran untuk membiayai program-program, dan menyusun struktur organisasi. Keseluruhan manajemen Islam tersebut dapat digambarkan sebagaimana gambar ini:



Gambar 1: Pola Manajemen Islam

Pola Manajemen Islam sebagaimana digambarkan di atas merupakan manajemen yang komprehensif, karena tidak hanya berkaitan dengan transformasi bisnis, tetapi juga melakukan transformasi budaya, dengan mulai menginternalisasikan nilai-nilai Islam dalam proses pelaksanaan manajemennya. Yang membedakan adalah manajemen Islam memulai dengan transformasi budaya dibandingkan dengan manajemen pada umumnya yang selama ini diajarkan yang mengawali dengan transformasi bisnis. Memang jauh lebih berat dalam implementasi, memerlukan manajer yang memiliki karakter yang baik dan kemampuan teknis yang tinggi, tetapi manajemen yang dihasilkannya akan memiliki keberhasilan capaian yang sempurna, bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga bagi keseluruhan lingkungan. Itulah sebabnya visi organisasi tidak hanya sekedar keuntungan-keuntungan dalam perhitungan bisnis, tetapi juga keuntungan-keuntungan lain yang bermanfaat bagi umat manusia dan lingkungannya.

KESIMPULAN

Dari Uraian diatas, disimpulkan suasana (*climate*) dan lingkungan (*environment*) adalah komponen yang kritis. Sehingga perbaikan organisasi membutuhkan semua informasi yang relevan melalui proses analisis SWOT.

Perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian akan dapat berjalan dengan baik setelah transformasi budaya sudah dilakukan. Penataan struktur, pembuatan sistem akan sangat baik jika

“dijiwai” oleh nilai-nilai yang menjadi pilar budaya Islam. Oleh karena itu pendidikan manajemen Islam harus menyeimbangkan adanya kompetensi yang masuk dalam cultural transformation dengan kompetensi yang masuk dalam business transformation.

Kompetensi cultural transformation berkaitan dengan; 1) kemampuan mahasiswa dalam merumuskan nilai-nilai yang bersumber dari Al-Qur’an dan Hadits, mengimplementasikan dalam kehidupannya di kampus sesuai dengan visinya, 2) kemampuan dalam memberikan teladan dan menginspirasi orang lain, 3) Kemampuan dalam merubah diri sendiri dan orang lain. Sedangkan kompetensi business transformation berkaitan dengan; 1) ketrampilan dan menggunakan fungsi-fungsi manajemen, 2) ketrampilan dalam mendesain organisasi dan mengembangkan sistem pencapaian visi, 3) keterampilan dalam merancang prioritas dan anggaran, 4) keterampilan dalam mencari sumber pendanaan alternatif.

Mendasarkan kompetensi- kompetensi tersebut kemudian disusunlah kurikulum dari pendidikan. Menetapkan mata kuliah-mata kuliah yang diperlukan, kompetensi setiap mata kuliah, strategi pembelajarannya, dan penilaian yang harus dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Sulayman, Abdul Hamid A. 2016. *Revitalizing Higher Education in the Muslim World*. Selangor.
- Allawi, Ali. A. 2014. *Krisis Peradaban Islam Arah Kebangkitan dan Keruntuhan Total*, Tj. Pilar Muhammad Muchtar. Bandung: Al Mizan.
- David, Fred R. 2010. “*Manajemen Strategis*”. Cet X. Jakarta: Salemba Empat.
- Eisa Amiri, at all. 2012. “*New Management Approach in Higher education*” dalam *Journal of Quality in Higher Education* Vol. 2. Issue 3, July 2
- Engkoswara dan Aan Komariah. 2010. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- ENQ. 2014. *The Concept of Excellence in Higher Education*, Brussel, Belgium.
- FUIW. 2014. (*The Federation of University of the Islamic World*), *Strategy for Developing University Education in The Islamic World*.
- Hamalik, Oemar. 2011. *Perencanaan dan Manajemen Pendidikan*. Bandung: Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Strategik*. Jakarta: PT. BumiAksara.
- Sutapa, Mada. 2012. *Buku Pegangan Kuliah Organisasi Pendidikan*. Yogyakarta: Tiga Penerbit.