

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA DAN LANDASAN TEORI

#### A. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan skripsi yang diteliti oleh Estu Mahanani pada tahun 2018 dengan judul skripsi “*Strategi Pembinaan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Pengembangan Madrasah di MTs Mathla’ul Anwar Kabupaten Tanggamus*” maka didapatkan hasil bahwasanya strategi yang dilakukan ada beberapa tahapan yaitu perencanaan, pengorganisasian, kemudian program penerahan, program pengawasan, pengadaan pelatihan dan pengembangan, kompensasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan yang terakhir pemberhentian jika diperlukan.<sup>13</sup> Perbedaan penelitian yang diteliti oleh Estu Mahanani dengan penelitian ini adalah pada subjeknya. Penelitian tersebut fokus pada guru sedangkan penelitian ini lebih mencakup semua elemen, baik kepala sekolah, guru, dan staf SDM lainnya.

Berdasarkan skripsi yang diteliti oleh Muflihun Najah pada tahun 2019 dengan judul skripsi “*Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat*” maka dapat disimpulkan bahwa SDM yang ada merupakan SDM yang kompeten. Strategi yang digunakan yaitu menggunakan metode *understudy*, rotasi jabatan, dan *coaching*. Sedangkan langkah-langkah sasaran, penentuan program, identifikasi prinsip-prinsip belajar, pelaksanaan program, dan penilaian pelaksanaan program.

---

<sup>13</sup> Estu Mahanani, *Strategi Pembinaan Sumber Daya Guru Dalam Upaya Pengembangan Madrasah di MTs Mathla’ul Anwar Kabupaten Tanggamus*, (Tanggamus: Skripsi diterbitkan, 2018), hal. 7.

Pengembangan tersebut memiliki hambatan rendahnya *skill* SDM, rendahnya mentalitas SDM, dan seringnya terjadi perubahan aturan kepengurusan dalam organisasi. Namun memiliki faktor pendukung yaitu keikhlasan, kesabaran dan tanggung jawab. Perbedaan dengan penelitian ini adalah SDM yang bersifat pengurus pondok pesantren dengan sistem mukim sedangkan SDM dalam penelitian ini mencakup para santri pengabdian dan guru luar dan memiliki latar belakang yang tidak sama.<sup>14</sup>

Berdasarkan skripsi yang diteliti oleh Ningsih pada tahun 2019 dengan judul “*Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*” yang diadakan di PT Pelabuhan Indonesia 1 Persero Medan dapat disimpulkan bahwa strategi pertumbuhan atau *growth oriented strategy*, strategi ini menandakan keadaan perusahaan yang kuat dan mampu untuk terus berkembang dengan mengambil peluang yang ada untuk meraih omset yang maksimal. Dalam analisis ini menggunakan analisis SWOT.<sup>15</sup> Perbedaan dari penelitian diatas yaitu penelitian dalam buku ini lebih meneliti kepada strategi pembinaan SDM dan lebih condong dalam mewujudkan misi lembaga yang diteliti yaitu “Mencetak kader pemimpin peradaban”.

---

<sup>14</sup> Muflikhun Najah. (2019). *Strategi pengembangan Sumber Daya Manusia pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel).

<sup>15</sup> Ningsih, *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*, Skripsi: 2019

## B. Landasan Teori

### 1. Strategi

Strategi menurut bahasa berasal dari bahasa Yunani yakni dari kata *strategia* yang memiliki kesamaan dengan kalimat “*the art of general*” yang artinya seni seorang panglima. Sedangkan secara umum, strategi dimaknai sebuah cara untuk mencapai tujuan dengan menggunakan kekuatan dan sumber daya yang ada.<sup>16</sup>

Akhir-akhir ini strategi sudah berkembang dan saat ini sudah hampir menyeluruh dalam semua bidang memakai strategi salah satunya dalam bidang manajemen, dalam memenangkan perlombaan perusahaan membutuhkan strategi untuk memenangkannya sesuai dengan apa yang ditetapkannya sebagai tujuan yang telah ditentukan.<sup>17</sup> Porter mengatakan strategi merupakan penciptaan posisi unik dan berharga yang didapatkannya sesuai dengan serangkaian aktivitas yang telah ditetapkan, ia juga mengatakan bahwasannya esensi dari kata strategi adalah melakukan kegiatan yang tidak dilakukan oleh lawannya.<sup>18</sup>

Kata strategi awal mula munculnya hanya dikenal sebatas dilingkungan militer yang biasa disebut strategi perang. Dalam peperangan akan ada yang dipilih sebagai komando tugasnya untuk mengatur strategi dalam memenangkan peperangan tersebut. Semakin

---

<sup>16</sup> Aldo Redho Syam., Ulfatin, N., & Maisyaroh, M. (2020). Strategy for Establishment Santri Leadership Character. *Istawa: Jurnal Pendidikan Islam*, 39-49.

<sup>17</sup> G, Pattia & Radjagukguk, D. L. (2021). Strategi Manajemen Redaksi Radardepok. Com Dalam Menghadapi Persaingan Di Era Digitalisasi. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 137-146.

<sup>18</sup> F Farida., Huda, S., & Nisa Istofa, D. (2021). *Manajemen Strategi Kepala Sekolah Dalam Penyelenggaraan Sekolah Ramah Anak Di Sekolah Dasar Negeri 99/X Sido Mukti Tanjung Jabung Timur Jambi* (Doctoral dissertation, UIN Sulthan Thaha Saifuddin Jambi).

hebat strategi yang diciptakan semakin besar juga peluang untuk memenangkan. Dan biasanya dalam peperangan untuk menyusun strategi harus mempertimbangkan medan, kekuatan pasukan, perlengkapan senjata, dan lainnya.<sup>19</sup>

Kata strategi yang terbentuk dari kata stratu dengan arti militer dan memiliki arti memimpin.<sup>20</sup> Lawrence R. Jauch dan Wilian F. Glueck berpendapat bahwasannya strategi merupakan rencana yang disatukan, menyeluruh serta terpadu dengan mengkaitkan segala keunggulan perusahaan yang dimiliki untuk diracang agar dapat memastikan bahwasannya tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan.<sup>21</sup>

Dalam KBBI kata strategi memiliki sebuah arti rencana yang cermat mengenai kegiatan untuk mencapai sasaran dengan khusus. Dapat juga kata strategi diartikan siasat perang, ilmu siasat. Memanglah pada awal mula kata strategi muncul dari peristiwa peperangan yang digunakan sebagai siasat mengalahkan musuh. Namun, akhirnya perkembangan kata strategi meliputi berbagai macam kegiatan sosial, ekonomi, budaya, serta agama. Akhir-akhir ini juga kata strategi sudah digunakan banyak organisasi dengan pengertian semula masih tetap dipertahankan, akan

---

<sup>19</sup> M. C. Hidayat, & A. R Syam (2020). Urgensitas perencanaan strategis dan pengelolaan sumber daya manusia madrasah era revolusi industri 4.0. *AL-ASASIYYA: Journal of Basic Education*, 1-13.

<sup>20</sup> Zaenal Abidin. (2021). Analisis Strategi Peningkatan Daya Saing Madrasah Ibtidaiyah Di Jember: Studi Multisitus. *TADRIS: Jurnal Pendidikan Islam*, 175-192.

<sup>21</sup> Sholikhah, V. (2021). Manajemen Strategi Ekonomi Agribisnis Dalam Konteks Ilmu Ekonomi Mikro. *LAN TABUR: Jurnal Ekonomi Syariah*, 113-129.

tetapi dalam pelaksanaannya menyesuaikan dengan organisasi yang menerapkannya.

Dalam organisasi atau perusahaan memiliki strategi merupakan hal yang penting, sebab strategi merupakan berbagai macam cara yang digunakan untuk mencapai apa yang dituju dan juga strategi sebagai persiapan untuk bagaimana bisa mencapai apa yang diharapkan.<sup>22</sup>

Sebagaimana ayat dalam surat Al-Anfal ayat 60:

وَأَعِدُّوا لَهُمْ مَا اسْتَطَعْتُمْ مِنْ قُوَّةٍ وَمِنْ رِبَاطِ الْخَيْلِ  
تُرْهِبُونَ بِهِ عَدُوَّ اللَّهِ وَعَدُوَّكُمْ وَءَاخِرِينَ مِنْ دُونِهِمْ لَا  
تَعْلَمُونَهُمُ اللَّهُ يَعْلَمُهُمْ وَمَا تُنْفِقُوا مِنْ شَيْءٍ فِي سَبِيلِ اللَّهِ يُوَفَّ  
إِلَيْكُمْ وَأَنْتُمْ لَا تظَلُمُونَ ﴿٦٠﴾

*“Dan siapkanlah untuk menghadapi mereka kekuatan apa saja yang kamu sanggupi dan dari kuda-kuda yang ditambat untuk berperang (yang dengan persiapan itu) kamu menggentarkan musuh Allah dan musuhmu dan orang-orang selain mereka yang kamu tidak mengetahuinya; sedang Allah mengetahuinya. Apa saja yang kamu nafkahkan pada jalan Allah niscaya akan dibalasi dengan cukup kepadamu dan kamu tidak akan dianiaya (dirugikan).”<sup>23</sup>*

Menurut Karl Von Clausewitz yang dikutip oleh Agustinus Sri Wahyudi “Strategi merupakan suatu seni menggunakan pertempuran untuk memenangkan suatu perang.”<sup>24</sup> Sedangkan menurut Benjamin B. Tregoe dan John W. Zimmerman Strategi merupakan visi yang diarahkan pada apa yang harus dicapai oleh organisasi itu, dan bukan bagaimana organisasi tersebut sampai disana. Selain itu, ia juga mendefinisikan

<sup>22</sup> Husein Umar, *Strategic Management In Action*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2001), hal., 31.

<sup>23</sup> Kementrian Agama RI (al Qur’an) hal. 184.

<sup>24</sup> Ansori, S., Fadli, A., & Sutikno, M. S. (2021). Strategi Kepala Sekolah Mewujudkan Kedisiplinan Peserta Didik di MA Al-Ijtihad Danger. *Schemata: Jurnal Pasca Sarjana IAIN Mataram*, 31-50.

strategi sebagai kerangka yang membimbing serta mengendalikan pilihan-pilihan yang menetapkan sifat dan arah dari suatu organisasi.<sup>25</sup>

Strategi perusahaan merupakan rumusan perusahaan yang menyeluruh tentang bagaimana ia akan mencapai misi serta tujuannya. Strategi juga yang akan memaksimalkan segala keunggulan kompetitif serta meminimalkan keterbatasan dalam persaingan, sehingga dengan adanya perusahaan yang telah menetapkan strategi misi dalam tujuannya akan memaksimalkan keunggulan dan minim keterbatasan.

## 2. Pembinaan Sumber Daya Manusia

Pembinaan sumber daya manusia memiliki makna berupa berbagai macam usaha dalam berencana untuk meningkatkan kualitas SDM yang ada di tempat tersebut. Kualitas SDM yang dalam orientasinya pada kemajuan sumber daya manusia ada landasannya sebagaimana dalam Q.S Al Hasyr ayat 18:

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

*“Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.”<sup>26</sup>*

<sup>25</sup> Nunik, W. I. (2016). *Strategi Promosi Produk Tabungan Anak Sekolah Melalui Memorandum of Understanding Di BPRS Arta Leksana Kantor Cabang Wangon Banyumas* (Doctoral dissertation, IAIN Purwokerto).

<sup>26</sup> Kementrian Agama RI (al Qur'an ) halaman,. 548.

Ayat di atas sungguh sangat jelas menekankan kepada semua pribadi, organisasi, atau lembaga Islam manapun untuk membuat program dimana program tersebut bertujuan mencapai kejayaan Islam. Jika kemajuan masa depan hanya dapat dicapai oleh sumber daya manusia yang berkualitas, maka dapat ditekan perlu adanya untuk pembinaan sumber daya manusia, sementara itu dalam Q.S Ar Ra'du ayat sebelas mengatakan:

لَهُ مَعْقَبَاتٌ مِّن بَيْن يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءَ أَفْلا  
مَرَدٍّ لَهُ، وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ۝۱۱

*“Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”<sup>27</sup>*

Ayat di atas dapat pula ditarik penjelasan, bahwasannya pembinaan sumber daya manusia itu perlu, sebab dengan adanya pembinaan sumber daya alam yang baik menjadi salah satu prasyarat dalam perubahan menuju yang lebih baik. Maka, perubahan kemajuan menuju lebih baik memerlukan usaha dengan berencana, salah satu diantara usaha berencana yang dimaksudkan adalah pembinaan sumber daya manusia.

<sup>27</sup> Kementerian Agama RI (al Qur'an) hal., 250.

### a. Pengertian Pembinaan Sumber Daya Manusia

Andrew E. Sikula menyampaikan mengenai pembinaan sumber daya manusia ialah sebuah proses pendidikan yang memerlukan waktu jangka panjang dengan berbagai macam prosedur sistematis dan terorganisasi dimana para SDM nya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai hal-hal yang telah ditetapkan untuk dituju.<sup>28</sup>

“...Pengembangan sumber daya manusia berhubungan erat dengan peningkatan kemampuan intelektual yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik, pengembangan sumber daya manusia berpijak pada fakta bahwa setiap tenaga kerja membutuhkan pengetahuan, keahlian, dan keterampilan yang lebih baik. Pengembangan lebih terfokus pada kebutuhan jangka panjang dan hasilnya hanya dapat diukur dalam waktu jangka panjang...”<sup>29</sup> “...Pengembangan merupakan proses sepanjang masa ketika karyawan bekerja pada organisasi atau perusahaan. Pengembangan sudah sebagai kebutuhan organisasi dan individu secara bersinambungan sesuai dengan dinamika eksternal. Dengan demikian aset sumber daya manusia yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perlu dipersiapkan dan dikembangkan untuk penyesuaian dengan pekerjaan baru, promosi, dan pekerjaan baru setelah pensiun...”<sup>30</sup>

Peneliti dapat menyimpulkan bahwasannya pembinaan sumber daya manusia merupakan pembinaan yang memerlukan proses jangka panjang dimana dalam pembinaan tersebut identik dengan peningkatan kemampuan intelektual yang sangat dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan dengan yang lebih baik lagi.

<sup>28</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. (Bandung: PT Refika Aditama, 2003). Hal., 50.

<sup>29</sup> Priyatna, M. (2017). Manajemen pengembangan sdm pada lembaga pendidikan Islam. *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam*, 5(09), 21.

<sup>30</sup> Nugroho, Y. A. B. (2019). *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta.

## **b. Tujuan Pembinaan Sumber Daya Manusia**

Dalam sebuah organisasi maupun lembaga, pembinaan sumber daya manusia untuk jangka panjang sangatlah penting. Pembinaan sumber daya alam juga merupakan cara yang efektif untuk menghadapi tantangan dan peluang saat ini. Andrew E. Sikula mengatakan bahwasannya tujuan utama pembinaan sumber daya manusia yang pertama ialah produktifitas dan yang kedua ialah kualitas.<sup>31</sup>

Tujuan yang paling utama pembinaan sumber daya manusia ialah meningkatkan produktifitas kerja SDM pada semua aspek organisasi. Tujuan pembinaan SDM ialah ditujukan untuk memperbaiki efektivitas kerja dalam menggapai segala hal yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Martoyo sendiri mengenai pembinaan sumber daya manusia ialah ditingkatkannya kemampuan, keterampilan, dan sikap SDM ataupun anggota organisasi sehingga menjadikan sangat efektif dan efisien dalam menggapai tujuan-tujuan progam organisasi.<sup>32</sup>

## **c. Manfaat Pengembangan Sumber Daya Manusia**

John H. Proctor dan Willian M. Thorton dalam bukunya *Training a Handbook for Line Managers*, yang dikutip oleh Drs. Manullang dalam bukunya *Manajemen Personalia*, menyebutkan

---

<sup>31</sup> Kriswana, A. (2019). *Pelaksanaan Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan di MTS ZIA SALSABILA Bandar Setia kecamatan Percut Sei Tuan kabupaten Deli Sedang* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).

<sup>32</sup> Sadili Samsudin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: CV Pustaka Setio, 2010), hal., 107.

terdapat manfaat pembinaan sumber daya manusia yaitu meningkatkan kepuasan karyawan, pengurangan pemborosan.<sup>33</sup>

Selain itu ada pembinaan sumber daya manusia yang bermanfaat bagi organisasi:

“...Peningkatan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan antara lain Karena tidak terjadinya pemborosan, karena kecerdasan melaksanakan tugas, tumbuh suburnya kerja sama Antara berbagai satuan kerja yang melaksanakan kegiatan yang berbeda bahkan spesialisik, meningkatkan tekad mencapai sasaran yang telah diterapkan serta lancarnya koordinasi sehingga organisasi bergerak sebagai suatu kesatuan yang utuh...”<sup>34</sup>

Adapun menurut Kadarisman mengenai pembinaan sumber daya manusia ialah akan memudahkan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga akan sangat berdampak positif dalam menunjang tenaga serta pikiran. Dari semua hal di atas dapat diketahui bahwasannya pembinaan sumber daya manusia sangat bisa meningkatkan kebermanfaatan dalam hal produktifitas dalam kinerjanya.<sup>35</sup>

#### **d. Langkah-langkah Pembinaan Sumber Daya Manusia**

Agar berbagai manfaat pembinaan dapat dirasakan dengan maksimal, maka berbagai langkah perlu untuk dilakukan. Pada umumnya pembinaan sumber daya manusia sebagai berikut:

<sup>33</sup> Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia... hal. 109

<sup>34</sup> Aldo Redho Syam., & Arifin, S. (2017). Kedudukan Manajemen Sumber Daya Manusia Pendidikan Islam di Era Globalisasi. *AL-ASASIYYA: Journal Of Basic Education*, 2(1).

<sup>35</sup> Afiful Ikhwan., Farid, M., Rohmad, A., & Syam, A. R. (2020, May). Revitalization of Islamic Education Teachers in the Development of Student Personality. In *1st Borobudur International Symposium on Humanities, Economics and Social Sciences (BIS-HESS 2019)* (pp. 162-165). Atlantis Press.

### 1) Penentuan Kebutuhan

Pada penentuan kebutuhan ini sangat perlu didasarkan kepada analisa yang pas dan tepat, analisa kebutuhan itu harus mampu mendiagnosa paling sedikit dua hal yaitu masalah-masalah yang sedang dihadapi sekarang dan berbagai macam tantangan baru yang akan timbul di masa depan.

### 2) Penentuan Sasaran

Berdasarkan analisis mengenai pembinaan berbagai macam sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, sasaran yang hendak dicapai bisa bersifat teknis tapi perlu diketahui juga dapat menyangkut keprilakuan. Adapun manfaat mengetahui sasaran bagi para penyelenggara pembinaan yaitu sebagai tolok ukur dalam menentukan keberhasilan pembinaan dan juga dijadikannya sebagai usaha dalam menentukan program maupun metode pembinaan yang akan mau digunakan ke depannya.

### 3) Penentuan program

Program dalam pembinaan haruslah jelas apa yang hendak diketahui, salah satu yang dapat dijadikan sasaran ialah mengajarkan keterampilan baru yang belum dimiliki namun sangat diperlukan dalam menjalankan tugas dengan baik.

### 4) Pelaksanaan program

Yang mempunyai tujuan untuk melaksanakan program pembinaan sumber daya manusia dengan menggunakan beberapa

metode agar memudahkan pelaksanaan program yang telah direncanakan.

#### 5) Penilaian pelaksanaan program

Pelaksanaan pembinaan dapat dikatakan berhasil apabila dalam diri SDM terjadi suatu proses perubahan. Proses perubahan tersebut dapat dikatakan dengan baik apabila dua hal sebagai berikut ada di dalam SDM, yaitu (a) peningkatan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan (b) perubahan perilaku yang dapat diketahui melalui sikap, disiplin, dan etos kerja.

### **3. Faktor-Faktor Penghambat dan Pendukung Pembinaan Sumber Daya Manusia**

Adapun faktor-faktor penghambat pembinaan manusia menurut Eko Budi Sulistio sebagai berikut<sup>36</sup>:

#### a. Rendahnya Skill (keahlian) Sumber Daya Manusia

Di era saat ini yang terkenal dengan sebutan era globalisasi sangatlah diperlukan memiliki *skill* untuk meningkatkan SDM dalam membina sebuah organisasi, terlebih semua informasi sudah sangat cepat beredar dan didapatkan. Hal ini menuntut organisasi harus menjadi lebih pintar dari masyarakat agar kelak dapat membina dan mengelola.

---

<sup>36</sup> Andika, W. A., Sulistio, E. B., & Utoyo, B. (2021). Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Partisipasi Masyarakat Untuk Pembangunan Desa (Studi di Desa Gedung Wani Kecamatan Marga Tiga Kabupaten Lampung Timur). *Administrativa: Jurnal Birokrasi, Kebijakan dan Pelayanan Publik*, 3(2), 213-229.

b. Rendahnya Mentalitas Sumber Daya Manusia

Pelatihan moral adalah salah satu langkah yang dapat menjadi prioritas dalam organisasi. Tujuan dari adanya pelatihan tersebut ialah agar SDM memiliki *optimism*, kejujuran, dan tanggung jawab pribadi untuk membina organisasi.

#### 4. Lembaga Pendidikan Islam

a. Pengertian Lembaga Pendidikan Islam

Lembaga Pendidikan Islam merupakan pendidikan yang didalamnya mengacu pada nilai-nilai ajaran agama Islam yang telah disebutkan dalam Al Qur'an dan Hadits. Didalamnya terdapat komponen yang mana ada visi dan misinya, kemudian *mudarris*, *maadah*, *at-tariqah*, evaluasi, sarana dan prasaranya yang menunjang pendidikan, pola hubungan guru yang semuanya harus dilandaskan pada nilai-nilai ajaran agama Islam.<sup>37</sup>

Lembaga menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah bakal dari sesuatu, asal mula yang akan menjadi sesuatu, bakal, bentuk, wujud, rupa, acuan, ikatan, badan atau organisasi yang mempunyai tujuan jelas terutama dalam bidang keilmuan.<sup>38</sup>

Lembaga Pendidikan Islam adalah suatu tempat atau organisasi yang menyelenggarakan pendidikan Islam, yang mempunyai instruktur yang jelas dan bertanggung jawab atas terlaksananya

---

<sup>37</sup> Abuddin Nata, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hal. 173.

<sup>38</sup> Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hal. 97.

pendidikan Islam. Oleh karena itu. Lembaga pendidikan Islam harus dapat menciptakan suasana yang memungkinkan terlaksanakannya pendidikan dengan baik serta manajemen yang profesional.

#### b. Pengertian Pendidikan Islam

Pendidikan dalam bahasa Arab sering diterjemahkan dengan “*tarbiyah*” yang berarti pendidikan.<sup>39</sup> Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kata pendidikan berasal dari kata “didik” yang mendapat awalan pe- dan akhiran –an sehingga pengertian pendidikan adalah proses perubahan sikap dan tata laku seseorang atau kelompok orang dalam usaha mendewasakan manusia melalui upaya pengajaran dan pelatihan.<sup>40</sup>

Ditinjau dari terminology, Radja Mudyaharjo mendefinisikan pendidikan adalah usaha sadar yang dilakukan oleh keluarga, masyarakat, dan pemerintah, melalui kegiatan bimbingan, pengajaran, dan atau latihan yang berlangsung di dalam ruangan maupun diluar ruangan tanpa batas waktu untuk mempersiapkan peserta didik agar dapat memainkan peranan dalam berbagai lingkungan hidup secara tepat di masa yang akan datang.<sup>41</sup>

Secara sederhana pendidikan islam dapat diartikan sebagai pendidikan yang ajaran Islam didasarkan pada nilai-nilai ajaran Islam

---

<sup>39</sup> Ikhwan, A. (2019). Sistem kepemimpinan islami: instrumen inti pengambil keputusan pada lembaga pendidikan islam. *Istawa: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(2), 111-154.

<sup>40</sup> Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Balai Pustaka, 2005), hal. 263.

<sup>41</sup> Redja Mudyaharjo, *Pengantar Pendidikan Sebuah Studi Awal Tentang Dasar-Dasar Pendidikan di Indonesia* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2001), hal 11.

sebagaimana yang tercantum dalam Al Qur'an dan al-Hadis serta dalam pemikiran para ulama dan dalam praktik sejarah umat Islam.<sup>42</sup> Berbagai komponen dalam pendidikan mulai dari visi, misi, tujuan, kurikulum, guru, metode, pola hubungan guru dan murid, evaluasi, sarana-prasarana, lingkungan dan evaluasi pendidikan harus didasarkan pada nilai-nilai ajaran Islam. Jika berbagai komponen tersebut satu dan yang lainnya membentuk suatu sistem yang didasarkan pada nilai-nilai ajaran Islam, maka sistem tersebut selanjutnya dapat disebut sebagai sistem pendidikan Islam.<sup>43</sup>

Ajaran Islam sebagaimana dijumpai dalam Al-Qur'an dan penjabarannya dalam hadis telah meletakkan dasar-dasar yang khas tentang berbagai aspek kehidupan mulai dari sosial, politik, ekonomi, hubungan antara umat beragama, hukum, ilmu pengetahuan dan teknologi. Sehubungan dengan itu dalam bidang ilmu pengetahuan, Islam mencita-citakan ilmu pengetahuan yang intergrated antara ilmu *syariah* dan *muamalah*.<sup>44</sup>

---

<sup>42</sup> Sarnoto, A. Z. (2017). Pengantar Studi Pendidikan Berbasis Al-Qur'an: Lingkungan Pendidikan Dalam Perspektif Al-Qur'an. *Jurnal Statement*, 7(1), 44-51.

<sup>43</sup> Ahmad Tafsir, *Filsafat Pendidikan Islami*, (Jakarta: Rosda Karya, 2012), hal. 15.

<sup>44</sup> Abuddin Nata, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010), hal. 174