

KEPEMIMPINAN KEKELUARGAAN DAN EFISIENSI DI SEKOLAH QUR'AN INDONESIA

Rakhmad Agung

Sekolah Tinggi Islam Al - Mukmin
rakhmad.ah@stimsurakarta.ac.id

Triyani

Sekolah Tinggi Islam Al - Mukmin
triani@stimsurakarta.ac.id

Ridwan Maulana Saputra

Sekolah Tinggi Islam Al - Mukmin
ridwanmaulanasaputra7@gmail.com

Bilal Al Aday

Sekolah Tinggi Islam Al - Mukmin
aladaybilal@gmail.com

Abstract

Leadership plays an important role in sustaining non formal educational institutions. This study examines family based leadership and management efficiency practiced by the founder of Sekolah Qu'ran Indonesia in Plupuh, Sragen. The research focuses on leadership patterns that shape the working atmosphere and institutional management. This study employs a descriptive qualitative approach. Data were collected through in depth interviews with the founder and participatory observation. Data analysis was conducted through data reduction, data presentation, and conclusion drawing. The findings indicate that leadership at Sekolah Qu'ran Indonesia is participatory and family oriented. Teachers are positioned as part of an institutional family and involved in decision making through deliberation, routine evaluation, and pre teaching briefings. This approach creates a supportive working atmosphere and strengthens collective responsibility. Management efficiency is reflected in the optimal use of limited resources. The study shows that family based leadership and efficiency support institutional continuity.

Keywords: efficiency, family based leadership, Islamic education, non formal education, Sekolah Qur'an Indonesia

Abstrak

Kepemimpinan berperan penting dalam menjaga keberlanjutan lembaga pendidikan nonformal. Penelitian ini mengkaji kepemimpinan kekeluargaan dan efisiensi pengelolaan yang diterapkan oleh pendiri Sekolah Qur'an Indonesia di Plupuh, Sragen. Fokus penelitian diarahkan pada pola kepemimpinan dalam membentuk suasana kerja dan pengelolaan lembaga. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Analisis data dilakukan melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil

penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan di Sekolah Qur'an Indonesia bersifat partisipatif dan berbasis kekeluargaan. Pengajar dilibatkan dalam pengambilan keputusan melalui musyawarah, evaluasi rutin, dan briefing pembelajaran. Pendekatan ini membentuk suasana kerja yang kondusif dan mendorong tanggung jawab kolektif. Efisiensi pengelolaan terlihat dari pemanfaatan sumber daya yang terbatas secara optimal. Kepemimpinan kekeluargaan dan efisiensi berperan dalam menjaga keberlangsungan lembaga.

Kata kunci: efisiensi, kepemimpinan kekeluargaan, pendidikan Islam, pendidikan nonformal, Sekolah Qur'an Indonesia

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah landasan penting bagi pengembangan sumber daya manusia yang beriman, berilmu, dan berakhlak mulia. Dalam kerangka pendidikan Islam, sekolah Qur'an memainkan peran penting dalam menanamkan nilai-nilai keislaman sekaligus membentuk karakter peserta didik sejak usia dini. Keberhasilan sekolah Qur'an tidak hanya bergantung pada kurikulum dan cara pembelajaran, tetapi juga pada kualitas kepemimpinan dan pengelolaan yang diterapkan di lembaga tersebut.

Kepemimpinan di bidang pendidikan Islam punya ciri khas yang didasari nilai-nilai Al-Qur'an dan Sunnah, seperti amanah, keadilan, musyawarah, serta tanggung jawab moral. Salah satu model kepemimpinan yang sering diterapkan di lembaga pendidikan Islam adalah kepemimpinan kekeluargaan. Pendekatan ini menonjolkan ikatan emosional, rasa kekeluargaan, dan perhatian antar pemimpin dengan anggota tim, sehingga membentuk lingkungan kerja yang harmonis dan saling dukung. (Yulia Dessani & Gusmaneli Gusmaneli, 2025)

Kepemimpinan kekeluargaan dipercaya memberikan kontribusi besar terhadap efisiensi pengelolaan institusi pendidikan. Efisiensi pendidikan meliputi kemampuan lembaga untuk memaksimalkan sumber daya—manusia, waktu, dan anggaran—secara optimal, tanpa menurunkan mutu proses maupun output pembelajaran. Ikatan harmonis dan kepercayaan tinggi dalam model ini mampu meningkatkan kinerja guru serta staf secara efektif, sambil mengurangi potensi konflik internal. (Utari, 2023)

Dalam realisasinya, sekolah Qur'an di Indonesia kerap berhadapan dengan keterbatasan fasilitas, dana, dan guru. Karenanya, dibutuhkan gaya kepemimpinan yang efektif secara struktural, efisien secara fungsional, serta berpijak pada nilai-nilai Islam. Kepemimpinan kekeluargaan bisa jadi solusi strategis untuk tingkatkan efisiensi pengelolaan sekolah Qur'an, sebab mampu ciptakan komitmen bersama dan tanggung jawab kolektif guna capai sasaran pendidikan. (Shukatin, 2021)

Kepemimpinan menentukan arah, budaya kerja, dan keberlanjutan lembaga pendidikan. Peran ini makin penting pada lembaga pendidikan nonformal karena tata kelolanya lebih fleksibel dan sangat bergantung pada kualitas relasi internal. Pemimpin tidak hanya mengatur program. Pemimpin juga membangun suasana kerja, menggerakkan partisipasi pengajar, dan menjaga konsistensi layanan pendidikan.

Dalam pendidikan Islam, kepemimpinan memiliki dimensi nilai yang kuat. Pemimpin membawa amanah, memberi teladan, dan membina karakter. Ia memengaruhi cara pengajar bekerja, cara peserta didik belajar, serta cara lembaga merespons tantangan. Karena itu, studi kepemimpinan pada lembaga pendidikan Islam perlu melihat praktik nyata di lapangan. Studi perlu membaca pola relasi, mekanisme pengambilan keputusan, dan strategi pengelolaan yang digunakan.

Lembaga pendidikan Al Qur'an nonformal memiliki ciri yang khas. Lembaga ini sering melayani santri dari latar yang beragam. Jam belajar fleksibel. Dukungan sumber daya juga sering terbatas. Kondisi ini menuntut kepemimpinan yang adaptif dan efisien. Pemimpin perlu menjaga kualitas pembelajaran sekaligus menjaga semangat pengajar. Pemimpin juga perlu mengelola sumber daya secara tepat agar program berjalan stabil.

Sekolah Qur'an Indonesia di Plupuh, Sragen, merupakan lembaga pendidikan nonformal berbasis Al Quran yang bergerak pada tahfidz, pembelajaran baca tulis Al Quran, dan pembinaan karakter Islami. SQI berkembang melalui pendekatan yang dekat dengan masyarakat. SQI juga mengelola kegiatan dengan pola yang sederhana dan lincah. Perkembangan lembaga terlihat dari bertambahnya pengajar, bertambahnya santri, dan adanya penguatan kegiatan kelembagaan yang rutin.

Kepemimpinan SQI dijalankan langsung oleh pendirinya, Ustadz Supriyanto S.Kom. Ia memimpin kebijakan, mengarahkan program, dan membangun budaya kerja. Dalam praktiknya, ia menempatkan pengajar sebagai bagian dari keluarga besar lembaga. Ia juga menekankan efisiensi pengelolaan. Ia tidak menggantungkan kualitas lembaga pada fasilitas atau dana besar. Ia mendorong kerja sama, kedisiplinan yang wajar, dan penggunaan sumber daya yang tersedia secara optimal.

Berdasarkan observasi lapangan, pola kepemimpinan ini tampak pada cara pemimpin berinteraksi dengan pengajar. Pemimpin membuka ruang komunikasi yang cair. Pengajar dapat menyampaikan kendala tanpa takut disalahkan. Pemimpin juga menguatkan rasa memiliki terhadap lembaga. Pengajar tidak hanya menjalankan tugas mengajar. Mereka ikut menjaga kegiatan, ikut mendukung program, dan ikut terlibat dalam evaluasi. Pola relasi ini membentuk suasana kerja yang hangat, tetapi tetap terarah.

Kepemimpinan kekeluargaan dalam konteks lembaga pendidikan dapat dipahami sebagai kepemimpinan yang menekankan kedekatan relasional, saling percaya, dan tanggung jawab kolektif. Pemimpin membangun rasa aman psikologis. Pemimpin menguatkan kerja tim. Pemimpin juga mendorong musyawarah sebagai mekanisme keputusan. Dalam kepemimpinan partisipatif, pemimpin tidak berdiri di luar kelompok kerja. Pemimpin terlibat dalam proses, memberi arah, dan menampung masukan. Model ini relevan untuk lembaga nonformal karena lembaga membutuhkan fleksibilitas, komunikasi cepat, dan kohesi tim.

Efisiensi dalam pengelolaan lembaga juga menjadi konsep kunci. Efisiensi tidak sekadar penghematan biaya. Efisiensi berarti ketepatan penggunaan sumber daya

untuk mencapai tujuan. Efisiensi juga berarti kemampuan menjaga program tetap berjalan dengan kualitas yang memadai walau sumber daya terbatas. Dalam lembaga nonformal, efisiensi sering terkait dengan pengelolaan waktu, pembagian tugas, penguatan komitmen pengajar, dan pengendalian program melalui evaluasi rutin.

Di SQI, musyawarah, evaluasi, dan briefing menjadi praktik rutin yang menguatkan dua konsep tersebut. Musyawarah memberi ruang partisipasi. Evaluasi memberi kontrol dan perbaikan. Briefing memberi sinkronisasi arah sebelum pembelajaran. Praktik ini membangun ritme organisasi. Praktik ini juga membantu lembaga menjaga standar kerja tanpa menekan pengajar dengan aturan yang kaku.

Namun, banyak kajian kepemimpinan pendidikan lebih sering menempatkan sekolah formal sebagai fokus utama. Kajian juga sering menekankan struktur organisasi, kebijakan, atau capaian akademik. Sementara itu, penelitian yang menyoroti kepemimpinan lembaga Al Qur'an nonformal dari sisi suasana kerja, pengalaman kolektif pengajar, serta efisiensi pengelolaan masih terbatas. Kajian tentang kepemimpinan kekeluargaan sering hadir sebagai konsep normatif. Kajian tersebut belum banyak menunjukkan bagaimana pola itu bekerja dalam keputusan harian, evaluasi rutin, dan pembinaan pengajar. Di sisi lain, kajian efisiensi pengelolaan pada lembaga nonformal berbasis Al Quran juga belum banyak mengulas praktik konkret pemanfaatan sumber daya, pembagian peran, dan kontrol program yang dilakukan pemimpin. Kondisi ini menghadirkan celah penelitian yang perlu dijawab melalui studi lapangan yang fokus pada praktik kepemimpinan, bukan hanya definisi.

Penelitian ini penting karena menawarkan gambaran empiris tentang kepemimpinan kekeluargaan dan efisiensi dalam satu konteks lembaga Al Quran nonformal. Temuan lapangan dapat memperkaya pemahaman tentang kepemimpinan pendidikan Islam yang beroperasi di luar struktur sekolah formal. Temuan juga dapat menjadi rujukan praktis bagi pengelola lembaga sejenis yang ingin membangun suasana kerja sehat, menjaga stabilitas program, dan menguatkan keterlibatan pengajar.

Berdasarkan uraian tersebut, kajian mengenai kepemimpinan kekeluargaan dan efisiensi di sekolah Qur'an Indonesia menjadi penting untuk diteliti. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis bagi pengembangan ilmu kepemimpinan pendidikan Islam serta kontribusi praktis bagi pengelola sekolah Qur'an dalam meningkatkan efisiensi dan kualitas pengelolaan lembaga pendidikan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan ini dipilih karena penelitian berfokus pada pemahaman mendalam terhadap praktik kepemimpinan yang berlangsung secara alami di dalam lembaga. Penelitian tidak bertujuan mengukur variabel secara statistik. Penelitian berupaya menggambarkan pola kepemimpinan, relasi kerja, dan pengelolaan lembaga berdasarkan pengalaman nyata para pelaku di lapangan.

Penelitian dilaksanakan di Sekolah Qur'an Indonesia yang berlokasi di Kecamatan Plupuh, Kabupaten Sragen, Jawa Tengah. Lokasi ini dipilih karena lembaga tersebut berkembang sebagai pendidikan Al Quran nonformal dengan pola kepemimpinan yang khas. Penelitian dilakukan pada bulan Oktober 2025. Waktu penelitian disesuaikan dengan jadwal kegiatan lembaga agar peneliti dapat mengamati dinamika kepemimpinan dalam kondisi yang wajar dan tidak direkayasa.

Subjek utama penelitian adalah pendiri sekaligus pemimpin Sekolah Qur'an Indonesia, yaitu Ustadz Supriyanto S.Kom. Pemilihan subjek dilakukan secara purposif. Subjek memiliki peran sentral dalam perumusan kebijakan, pengelolaan program, dan pembinaan pengajar. Data penelitian juga diperkuat melalui pengalaman peneliti yang pernah terlibat sebagai pengajar di lembaga tersebut. Keterlibatan ini memberi akses pemahaman terhadap budaya kerja dan proses internal lembaga. Peneliti tetap menjaga jarak analitis agar deskripsi dan analisis tidak didominasi oleh pengalaman pribadi.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali informasi tentang gaya kepemimpinan, pola pengambilan keputusan, mekanisme evaluasi, dan strategi pengelolaan lembaga. Wawancara dilakukan secara terbuka dengan pertanyaan yang fleksibel. Pendekatan ini memberi ruang bagi informan untuk menjelaskan pengalaman dan pandangannya secara runtut dan kontekstual.

Observasi partisipatif dilakukan dengan mengamati aktivitas kelembagaan secara langsung. Observasi mencakup interaksi antara pemimpin dan pengajar, pelaksanaan briefing sebelum pembelajaran, forum evaluasi rutin, serta suasana kerja harian. Observasi membantu peneliti menangkap praktik kepemimpinan yang tidak selalu muncul dalam wawancara. Data observasi digunakan untuk memperkuat dan mengonfirmasi temuan wawancara.

Data yang diperoleh dianalisis menggunakan teknik analisis kualitatif bertahap. Tahap pertama adalah reduksi data. Pada tahap ini, peneliti menyeleksi data yang relevan dengan fokus penelitian. Informasi yang tidak berkaitan langsung dengan kepemimpinan, suasana kerja, dan efisiensi pengelolaan tidak dimasukkan dalam analisis utama. Tahap ini membantu peneliti menjaga fokus dan kedalaman kajian.

Tahap kedua adalah penyajian data. Data disusun dalam bentuk narasi tematik. Penyajian data dilakukan dengan mengelompokkan temuan berdasarkan aspek kepemimpinan kekeluargaan, praktik efisiensi, mekanisme musyawarah, serta dampaknya terhadap suasana kerja dan pengelolaan lembaga. Penyusunan data secara tematik memudahkan peneliti melihat pola dan keterkaitan antar temuan.

Tahap ketiga adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan disusun berdasarkan keterkaitan antar data yang telah disajikan. Peneliti menafsirkan makna kepemimpinan berdasarkan praktik nyata yang ditemukan di lapangan. Proses penarikan kesimpulan dilakukan secara hati hati dan tetap merujuk pada data empiris. Peneliti menghindari kesimpulan yang bersifat spekulatif atau melampaui temuan penelitian.

Keabsahan data dijaga melalui pemeriksaan kesesuaian antara hasil wawancara dan temuan observasi. Peneliti membandingkan informasi dari berbagai situasi dan waktu untuk melihat konsistensi pola kepemimpinan. Langkah ini membantu memastikan bahwa data yang digunakan mencerminkan praktik kepemimpinan yang stabil, bukan peristiwa sesaat.

Penelitian ini dibatasi pada kajian kepemimpinan pendiri Sekolah Quran Indonesia dalam membentuk suasana kerja dan mengelola lembaga. Penelitian tidak membahas hasil belajar santri atau evaluasi kurikulum. Fokus penelitian diarahkan pada proses kepemimpinan dan dinamika kelembagaan dalam konteks pendidikan Al Quran nonformal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pola Kepemimpinan Pendiri Sekolah Quran Indonesia

Pendiri lembaga pendidikan Qur'an biasanya mengadopsi kepemimpinan visioner sebagai fondasi utama untuk membentuk arah dan budaya institusi. Kepemimpinan ini melampaui aspek manajerial administratif semata, karena berpijak pada visi Islam yang kokoh guna membentuk peserta didik berakhlak Qur'ani. Visi yang didasari nilai-nilai agama tersebut menjadi acuan utama dalam segala kebijakan pendidikan—mulai kurikulum hingga metode pengajaran sehingga lembaga Qur'an tetap mempertahankan identitas keagamaannya sambil menghadapi tuntutan era modern.(Farogi, 2025)

Pendiri sekolah Qur'an dalam keseharian sering menggabungkan kepemimpinan karismatik dan teladan sebagai pendekatan utama untuk membangun relasi dengan guru, santri, serta orang tua. Karisma mereka lahir dari keteladanan akhlak, integritas, dan kesetiaan pada ajaran Qur'an, sehingga berdampak positif pada budaya organisasi. Pendekatan kepemimpinan ini mempererat kohesi sosial internal serta menciptakan iklim pendidikan yang harmonis dan penuh makna.(Siti Sa'adah dkk, 2025)

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan di Sekolah Quran Indonesia dijalankan secara langsung oleh pendiri lembaga. Pemimpin terlibat aktif dalam hampir seluruh aktivitas kelembagaan. Keterlibatan ini tidak bersifat simbolik. Pemimpin hadir dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kegiatan. Kehadiran langsung tersebut membentuk hubungan kerja yang dekat antara pemimpin dan pengajar.

Pemimpin tidak memosisikan diri sebagai atasan yang berjarak. Ia membangun relasi berbasis kedekatan personal. Pola komunikasi berlangsung dua arah dan terbuka. Pengajar dapat menyampaikan pendapat, kendala, dan usulan tanpa tekanan. Kondisi ini membentuk suasana kerja yang cair dan responsif. Keputusan tidak diambil secara sepihak, tetapi melalui proses diskusi yang melibatkan pengajar.

Kepemimpinan ini menonjolkan keteladanan. Pemimpin menunjukkan disiplin, konsistensi, dan komitmen melalui tindakan langsung. Sikap tersebut menjadi rujukan

perilaku bagi pengajar. Pengajar meniru pola kerja yang ditunjukkan pemimpin dalam keseharian lembaga. Proses ini berlangsung alami tanpa instruksi formal yang kaku.

Kepemimpinan Kekeluargaan dalam Relasi Kerja

Di organisasi pendidikan Islam, khususnya di lingkungan dengan nilai kekeluargaan yang kuat, kepemimpinan melampaui hierarki formal dan lebih menekankan hubungan interpersonal yang harmonis serta saling dukung. Kepemimpinan kekeluargaan memandang setiap anggota sebagai bagian dari "keluarga besar" organisasi, sehingga membentuk relasi kerja yang hangat, berlandaskan kepercayaan, kepedulian mutual, dan keterlibatan bersama untuk capai tujuan. Interaksi kekeluargaan ini mampu memperkokoh semangat kerja dan solidaritas sosial dalam organisasi. (Siti Sa'adah dkk, 2025)

Hubungan kerja efektif dalam kepemimpinan kekeluargaan tercermin melalui budaya organisasi yang menyerupai "clan culture" (kultur keluarga). Budaya ini menitikberatkan pada kolaborasi, komunikasi terbuka, serta perhatian utama terhadap kebutuhan anggota tim. Pemimpin bertindak sebagai fasilitator dan pembimbing, bukan hanya otoritas formal, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung dan melibatkanciri khas relasi kerja kekeluargaan yang produktif. (Siti Sa'adah dkk, 2025)

Dalam ranah pendidikan Islam, relasi kerja yang dibentuk pemimpin kekeluargaan sering menggabungkan nilai syura (musyawarah) sebagai cara relasional dalam pengambilan keputusan. Pendekatan musyawarah ini meningkatkan partisipasi tim dalam proses kerja, sehingga memperkuat rasa tanggung jawab kolektif dan kebersamaan antaranggota. Relasi kerja seperti ini tidak hanya mendorong performa bersama, tapi juga menguatkan nilai-nilai Islam seperti tolong-menolong dan amanah di lingkungan kerja. (Rusdiana, 2019)

Pendekatan kekeluargaan menjadi ciri utama kepemimpinan di Sekolah Quran Indonesia. Temuan lapangan menunjukkan bahwa pemimpin memandang pengajar sebagai bagian dari keluarga besar lembaga. Pandangan ini memengaruhi cara pemimpin berinteraksi dan mengambil kebijakan. Pengajar tidak diperlakukan sebagai tenaga kerja semata. Mereka diperlakukan sebagai mitra yang memiliki peran penting dalam keberlangsungan lembaga.

Relasi kerja dibangun atas dasar saling percaya. Ketika terjadi kesalahan atau kendala, pemimpin tidak langsung memberi teguran keras. Pemimpin mengajak pengajar berdialog dan mencari solusi bersama. Proses ini mengurangi ketegangan dan mencegah konflik berkepanjangan. Pengajar merasa aman secara emosional dan tetap termotivasi untuk menjalankan tugas.

Pendekatan kekeluargaan juga tampak dalam perhatian pemimpin terhadap kondisi personal pengajar. Pemimpin memahami bahwa pengajar memiliki latar belakang dan tanggung jawab yang berbeda. Kebijakan lembaga disesuaikan dengan

kondisi tersebut tanpa mengabaikan tujuan pendidikan. Fleksibilitas ini memperkuat loyalitas pengajar terhadap lembaga.

Praktik Musyawarah dalam Pengambilan Keputusan

Musyawarah adalah prinsip pokok dalam Islam untuk pengambilan keputusan kolektif demi mewujudkan kemaslahatan bersama. Ajaran ini berlandaskan kuat pada Al-Qur'an dan Sunnah, di mana setiap pandangan dihormati serta ditimbang secara adil guna merumuskan keputusan terbaik bagi seluruh kelompok atau organisasi. Praktik musyawarah bukan hanya rutinitas formal, melainkan juga mencerminkan nilai keadilan, inklusivitas, serta tanggung jawab kolektif dalam mengatasi permasalahan.(Bakar, 2025)

Dalam lingkungan organisasi pendidikan Islam, pengambilan keputusan lewat musyawarah melibatkan berbagai pihak seperti guru, staf kependidikan, santri, serta orang tua, sehingga keputusan yang dihasilkan lebih menyeluruh dan didukung secara bersama. Proses ini memperkuat kepercayaan antaranggota organisasi, karena setiap suara didengarkan dan dipertimbangkan sebelum kesepakatan dicapai.(Bakar, 2025)

Musyawarah menjadi mekanisme utama dalam pengambilan keputusan di Sekolah Quran Indonesia. Temuan menunjukkan bahwa kebijakan lembaga dibahas melalui rapat rutin. Rapat dilakukan secara berkala dengan suasana yang tidak formal, tetapi terarah. Pemimpin membuka ruang diskusi dan mendorong pengajar untuk menyampaikan pandangan.

Dalam forum musyawarah, pengajar berperan aktif menyampaikan masukan terkait pembelajaran, jadwal, dan kegiatan kelembagaan. Pemimpin berfungsi sebagai pengarah diskusi. Ia menyaring masukan dan menyelaraskannya dengan visi lembaga. Keputusan akhir diambil setelah mempertimbangkan pendapat yang muncul.

Praktik musyawarah ini membangun rasa memiliki terhadap keputusan yang dihasilkan. Pengajar merasa dilibatkan dan bertanggung jawab atas kebijakan yang disepakati. Dampaknya terlihat pada konsistensi pelaksanaan program dan minimnya resistensi internal.

Evaluasi Rutin dan Briefing Pembelajaran

Evaluasi berkala menjadi bagian tak terpisahkan dari proses pembelajaran, berfungsi sebagai instrumen untuk mengukur pencapaian tujuan belajar serta dasar perbaikan pengajaran selanjutnya. Evaluasi ini dilakukan secara terstruktur dan berkelanjutan selama proses belajar mengajar, guna memberikan gambaran tentang kemajuan siswa, efektivitas metode pengajaran, serta area pembelajaran yang perlu diperbaiki. Dalam ranah pendidikan Islam atau sekolah Qur'an, evaluasi rutin memungkinkan pendidik mengukur pemahaman peserta didik terhadap materi Al-Qur'an dan nilai-nilai religius secara sistematis.(Musarwan, 2022)

Evaluasi rutin melampaui sekadar penilaian akhir berupa angka, melainkan mencakup evaluasi formatif yang dilakukan pendidik untuk mengidentifikasi kebutuhan belajar siswa secara langsung. Evaluasi ini menuntut tindak lanjut melalui strategi pembelajaran yang disempurnakan atau disesuaikan berdasarkan temuan tersebut. Dengan begitu, evaluasi pembelajaran berfungsi sebagai umpan balik berkelanjutan guna meningkatkan kualitas proses belajar di setiap siklus. (Widanarto, 2012)

Temuan lain menunjukkan bahwa evaluasi dan briefing menjadi bagian penting dalam pengelolaan lembaga. Evaluasi dilakukan secara rutin, baik mingguan maupun bulanan. Evaluasi tidak hanya membahas hasil kegiatan, tetapi juga proses pelaksanaan. Pemimpin mengajak pengajar merefleksikan kendala dan capaian secara terbuka. Briefing dilakukan sebelum kegiatan pembelajaran dimulai. Briefing berfungsi menyamakan persepsi, mengingatkan tujuan pembelajaran, dan menguatkan kesiapan pengajar. Briefing berlangsung singkat dan fokus. Praktik ini membantu menjaga ritme kerja dan kualitas layanan pendidikan.

Evaluasi dan briefing membentuk pola kerja yang terstruktur tanpa kesan birokratis. Pengajar memahami arah kerja lembaga dan perannya masing-masing. Pola ini meningkatkan kedisiplinan dan konsistensi pelaksanaan program.

Efisiensi Pengelolaan Sumber Daya

Efisiensi pengelolaan sumber daya di organisasi pendidikan, termasuk sekolah Qur'an, mengacu pada kemampuan lembaga memanfaatkan sumber daya secara maksimal untuk capai tujuan pendidikan dengan biaya, waktu, dan tenaga seminimal mungkin. Pengelolaan ini mencakup sumber daya manusia, keuangan, material, serta teknologi. Lembaga efisien dapat mengurangi pemborosan, memaksimalkan produktivitas setiap aset yang ada, sehingga mutu pembelajaran tetap terjaga walaupun anggaran terbatas. (Machali & Munawaroh, 2014)

Efisiensi sumber daya manusia (SDM) tercapai lewat penempatan tenaga pendidik sesuai kompetensi serta pembagian tugas yang tegas. Dengan menyelaraskan kemampuan guru pada mata pelajaran dan tanggung jawabnya, lembaga bisa tingkatkan produktivitas serta mutu pengajaran. Pemanfaatan SDM yang pas juga kurangi stres kerja, konflik internal, dan tingkatkan kepuasan kerja anggota lembaga.

Efisiensi menjadi prinsip penting dalam kepemimpinan di Sekolah Quran Indonesia. Temuan lapangan menunjukkan bahwa lembaga tidak bergantung pada fasilitas atau dana besar. Pemimpin mengoptimalkan sumber daya yang tersedia. Pembagian tugas dilakukan secara fleksibel sesuai kemampuan pengajar.

Pengajar menjalankan lebih dari satu peran sesuai kebutuhan lembaga. Pola ini tidak menimbulkan beban berlebihan karena didukung oleh komunikasi yang terbuka dan pembagian tugas yang jelas. Pemimpin memastikan setiap pengajar memahami tanggung jawabnya.

Efisiensi juga tampak dalam pengelolaan waktu dan kegiatan. Program disusun realistis dan sesuai kapasitas lembaga. Pemimpin menghindari kegiatan yang tidak berdampak langsung pada pembelajaran. Pendekatan ini membantu lembaga menjaga stabilitas dan keberlanjutan program.

Dampak Kepemimpinan terhadap Suasana Lembaga

Kepemimpinan kepala sekolah atau pemimpin lembaga berdampak langsung pada kepuasan kerja guru dan staf di lingkungan pendidikan. Saat pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan efektif serta komunikatif, iklim organisasi menjadi lebih positif, sehingga meningkatkan kepuasan kerja anggota lembaga. Kepemimpinan berkualitas memperhatikan kebutuhan psikologis dan profesional anggota, menciptakan suasana kerja yang kondusif dan memotivasi. (Aimang & Rahman, 2019)

Penelitian mengungkapkan bahwa kepemimpinan dan iklim organisasi secara simultan memengaruhi pencapaian mutu pembelajaran di sekolah. Kepemimpinan yang solid mampu membentuk suasana lembaga yang mendukung manajemen pembelajaran efektif, sehingga guru merasa terbantu dalam tugasnya dan lingkungan kerja menjadi lebih produktif. (Aimang & Rahman, 2019)

Kepemimpinan kekeluargaan dan efisiensi memberikan dampak nyata terhadap suasana lembaga. Temuan menunjukkan bahwa suasana kerja di Sekolah Quran Indonesia terasa nyaman dan mendukung. Pengajar bekerja dengan rasa memiliki dan tanggung jawab kolektif. Hubungan antar pengajar berlangsung harmonis dan saling mendukung.

Suasana ini berdampak pada proses pembelajaran. Pengajar lebih fokus dan tenang dalam mengajar. Peserta didik merasakan lingkungan belajar yang stabil dan kondusif. Proses pendidikan berjalan dengan ritme yang terjaga.

Analisis/Diskusi

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan di Sekolah Quran Indonesia berjalan melalui relasi yang dekat, partisipatif, dan berorientasi pada efisiensi. Pola ini dapat dianalisis melalui perspektif kepemimpinan partisipatif dalam pendidikan. Dalam kepemimpinan partisipatif, pemimpin tidak memusatkan keputusan pada dirinya sendiri. Pemimpin melibatkan anggota dalam proses berpikir dan bertindak. Keterlibatan ini memperkuat komitmen dan tanggung jawab bersama.

Kepemimpinan pendiri SQI menunjukkan karakter tersebut melalui praktik musyawarah, evaluasi rutin, dan komunikasi terbuka. Pemimpin berperan sebagai pengarah, bukan pengendali penuh. Pola ini sejalan dengan pandangan bahwa kepemimpinan pendidikan yang efektif perlu menumbuhkan rasa memiliki dan partisipasi aktif dari pendidik. Ketika pengajar terlibat dalam pengambilan keputusan, mereka lebih siap menjalankan kebijakan secara konsisten.

Pendekatan kekeluargaan yang ditemukan dalam penelitian ini dapat dipahami sebagai bentuk kepemimpinan relasional. Kepemimpinan relasional menekankan kualitas hubungan antara pemimpin dan anggota. Hubungan tersebut dibangun melalui kepercayaan, empati, dan komunikasi yang jujur. Dalam konteks SQL, relasi kekeluargaan tidak menghilangkan struktur kepemimpinan. Relasi ini justru memperkuat fungsi kepemimpinan karena pengajar menerima arahan tanpa resistensi.

Dalam pendidikan Islam, kepemimpinan relasional memiliki relevansi yang kuat. Pemimpin tidak hanya bertugas mengatur kegiatan, tetapi juga membina akhlak dan etos kerja. Nilai kebersamaan, musyawarah, dan tanggung jawab kolektif menjadi dasar interaksi. Temuan di SQL menunjukkan bahwa nilai tersebut tidak berhenti pada wacana normatif. Nilai tersebut hadir dalam praktik harian lembaga.

Efisiensi pengelolaan yang ditemukan dalam penelitian ini juga dapat dianalisis melalui perspektif manajemen pendidikan nonformal. Efisiensi tidak dipahami sebagai pengurangan kualitas. Efisiensi dipahami sebagai ketepatan pemanfaatan sumber daya. Pemimpin SQL menyusun program sesuai kapasitas lembaga. Ia menghindari kegiatan yang tidak relevan dengan tujuan utama pendidikan Al Quran. Pendekatan ini menjaga stabilitas lembaga dan mencegah kelelahan pengajar.

Praktik efisiensi di SQL juga berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia. Pengajar menjalankan peran ganda sesuai kebutuhan lembaga. Pembagian peran berlangsung fleksibel dan komunikatif. Pemimpin memastikan pengajar memahami batas kemampuan dan tanggung jawabnya. Pola ini sejalan dengan prinsip manajemen partisipatif yang menekankan kejelasan peran dan koordinasi.

Evaluasi rutin dan briefing pembelajaran berfungsi sebagai alat kontrol organisasi. Dalam teori kepemimpinan pendidikan, evaluasi berperan menjaga kualitas dan konsistensi program. Di SQL, evaluasi tidak berfungsi sebagai alat penilaian individual yang menekan. Evaluasi berfungsi sebagai sarana refleksi bersama. Pola ini memperkuat budaya belajar dalam organisasi dan mendorong perbaikan berkelanjutan.

Analisis ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kekeluargaan dan efisiensi tidak berdiri sebagai konsep terpisah. Keduanya saling menguatkan. Pendekatan kekeluargaan menciptakan suasana kerja yang aman dan terbuka. Efisiensi memastikan lembaga tetap berjalan terarah dan stabil. Kombinasi ini relevan bagi lembaga pendidikan Al Quran nonformal yang beroperasi dengan sumber daya terbatas.

Dibandingkan dengan kajian kepemimpinan pendidikan yang berfokus pada sekolah formal, temuan ini memperluas pemahaman tentang praktik kepemimpinan di luar struktur birokratis. Kepemimpinan di SQL menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan tidak selalu bergantung pada aturan tertulis dan hierarki formal. Efektivitas dapat tumbuh dari relasi yang sehat, partisipasi aktif, dan pengelolaan yang efisien.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kekeluargaan dan efisiensi memiliki peran penting dalam pengelolaan Sekolah Quran Indonesia sebagai lembaga pendidikan Al Quran nonformal. Kepemimpinan yang dijalankan pendiri lembaga membangun relasi kerja yang dekat, terbuka, dan partisipatif. Pengajar diposisikan sebagai bagian dari keluarga besar lembaga dan dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan melalui musyawarah, evaluasi rutin, dan briefing pembelajaran.

Pendekatan kekeluargaan membentuk suasana kerja yang aman dan mendukung. Pengajar menunjukkan rasa memiliki dan tanggung jawab kolektif terhadap lembaga. Kondisi ini memperkuat konsistensi pelaksanaan program dan menjaga stabilitas kegiatan pendidikan. Di sisi lain, prinsip efisiensi membantu lembaga mengelola sumber daya secara tepat. Program disusun sesuai kapasitas lembaga dan difokuskan pada tujuan utama pembelajaran Al Quran. Pengelolaan ini memungkinkan lembaga tetap berjalan stabil meskipun dengan keterbatasan sumber daya.

Secara keilmuan, temuan penelitian ini memperkaya kajian kepemimpinan pendidikan Islam pada konteks lembaga nonformal. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan efektif dapat tumbuh melalui relasi yang sehat, partisipasi aktif, dan pengelolaan yang efisien. Temuan ini dapat menjadi rujukan bagi pengelola lembaga pendidikan Al Quran nonformal dalam membangun kepemimpinan yang kontekstual dan berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aimang, H. A., & Rahman, W. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMP Negeri 1 Toili. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 7(2), 233–244.
- Bakar, A. A. (2025). *Musyawarah Dalam Islam: Implementasi Nilai- Nilai Ilahiyah Di Kehidupan Modern*. 10(1), 28–48.
- Farogi, N. A. R. Al. (2025). Kepemimpinan Visioner dalam Pendidikan Islam: Membangun Karakter Peserta Didik melalui Visi Berbasis Nilai. *Jurnal Kepemimpinan & Pengurusan Sekolah*, 10(3), 1052–1053.
- Machali, I., & Munawaroh, F. A. (2014). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Pendidik di Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Al-Hidayah Purwogondo Kalinyamatan Jepara. *An-Nur*, VI(2), 203–225.
- Musarwan, I. W. (2022). Evaluasi Pembelajaran (Konsep, Fungsi dan Tujuan). *Jurnal Kajian Pendidikan Islam*, 1(2), 186–199.
- Rusdiana. (2019). *Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Islam*.
- Shukatin, Z. (2021). Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan Islam satu instrumen penting dalam perubahan global agama yang sangat mementingkan mungkin merupakan tema yang paling Doktrin kepemimpinan Islam sejak lama muncul bahkan lebih jauh sebelum penciptaan dan diturunkann. *The 3rd Annual Conference On Islamic Education Management*, December, 7–9.
- Siti Sa'adah dkk. (2025). *Kepemimpinan Pendidikan Islam: Konsep, Gaya, Dan Implikasinya*.

- 04(02), 1–9.
- Utari, D. (2023). Kepemimpinan yang Efektif dalam Islam. *COMSERVA : Jurnal Penelitian Dan Pengabdian Masyarakat*, 3(03), 818–827. <https://doi.org/10.59141/comserva.v3i03.837>
- Widanarto, prijowuntato. (2012). Evaluasi Pembelajaran. Evaluasi Pembelajaran. In *Direktorat Jendral Pendidikan Agama Islam*.
- Yulia Dessani, & Gusmaneli Gusmaneli. (2025). Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Al-Qur'an. *CENDEKIA: Jurnal Ilmu Sosial, Bahasa Dan Pendidikan*, 5(1), 190–202. <https://doi.org/10.55606/cendekia.v5i1.3511>