

Manajemen Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah

Suharyanto

MI Al Huda Karangnongko, Maguwoharjo, Yogyakarta

E-mail: haryanto769@yahoo.co.id

Abstrak

Penulisan karya tulis ini bertujuan untuk memberikan gambaran maupun referensi bagi pimpinan madrasah untuk melaksanakan manajemen dalam rangka mengembangkan madrasah ibtidaiyah (MI), sehingga madrasah dapat berkembang dan meningkatkan prestasinya. Latarbelakang penulisan ini ditunjukkan oleh jumlah madrasah yang maju dan berprestasi masih sangat sedikit, mutu pendidikan di madrasah dalam bidang akademik maupun non akademik rata-rata masih kalah dengan sekolah umum. Madrasah Ibtidaiyah perlu dikelola dengan baik agar menjadi sekolah/madrasah yang unggul baik di bidang akademik maupun non akademik. Madrasah harus mempunyai terobosan/ide-ide untuk membangun madrasah unggul antara lain: (1) melaksanakan manajemen berbasis madrasah dengan memberdayakan seoptimal mungkin sumber daya yang ada untuk memenuhi 8 Standar Nasional Pendidikan, (2) madrasah mengadakan muatan lokal yang spesifik, (3) madrasah harus berani mengadakan ekstrakurikuler ketrampilan, life skill yang spesifik dan dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari, (4) madrasah harus menghindari kepemimpinan sentralitas figur, namun kepemimpinan berputar, sehingga pemimpin madrasah betul-betul mempunyai kematangan pengalaman, (5) madrasah harus mempunyai guru yang berkualitas dan profesional yang dari madrasah itu sendiri, (6) memberdayakan perpustakaan madrasah, misalnya dengan perpustakaan berjalan, (7) madrasah mengadakan lomba rutin, untuk memompa semangat siswa dalam berkompetisi, (8) madrasah harus mempunyai sumber dana tetap sehingga kebutuhan-kebutuhan yang belum bisa didanai dengan dana BOS bisa dicukupi dengan sumber ini, sehingga fasilitas pembelajaran lengkap untuk mempercepat peningkatan prestasi.

Kata Kunci: *Manajemen Madrasah, Mutu Pendidikan*

Pendahuluan

Ketika mendengar kata "madrasah" boleh jadi yang tergambar dalam benak kita adalah siswa laki-laki yang memakai kopiah, atau perempuan yang berjilbab dan berasal dari keluarga menengah ke bawah. Bangunan sekolahnya pun sederhana dan apa adanya. Materi yang diajarkannya pun seputar akidah akhlak, fiqih, bahasa arab, tafsir dan hadits. Madrasah memang lahir dari tekad kuat masyarakat untuk mendirikan tempat pendidikan anak bangsa, namun memiliki hambatan /keterbatasan finansial dan manajerial.

Kepemimpinan yang ada di madrasah biasanya kharismatik dan sentralistik, bertumpu pada satu figur, serta belum terbangun sistem yang kokoh. Ketergantungan pada figur ini bisa berdampak positif dan bisa juga berdampak negatif. Positif karena kepemimpinan ini dapat menggerakkan program secara cepat serta meminimalkan konflik terbuka yang bisa menghambat perkembangan madrasah. Negatif, karena dapat menyebabkan stagnasi pemimpin untuk masa yang akan datang.

Seiring perkembangan zaman, realitas madrasah yang digambarkan tersebut mengalami perubahan signifikan. Materi yang diajarkan perpaduan antara kurikulum kemandikbud dan

kurikulum kemenag, sehingga materi pembelajaran sama dengan sekolah umum dengan tambahan kurikulum dari kemenag terutama mata pelajaran PAI. Hal ini tentu merupakan kemajuan yang menggembirakan, namun masih perlu dikaji yang mengarahkan pada potret mayoritas atau minoritas.

Pertanyaan inilah yang menarik untuk dijawab oleh beberapa peneliti, dengan data yang obyektif. Sebab, secara kasat mata, telah diketahui bahwa jumlah madrasah yang maju dan berprestasi tinggi masih bisa dihitung dengan jari. Sebagian madrasah lainnya, kebanyakan masih mengalami kemandegan dalam segala bidang. Untuk itu perlu kajian mendalam untuk mengetahui faktor-faktor yang menyebabkan kemandegan madrasah, kendala-kendala yang ditemui, solusi yang dapat diterapkan untuk mengatasinya, dan cara/kiat sukses meningkatkan kualitas madrasah.

Sebagai salah satu lembaga pendidikan yang mengakar di masyarakat, madrasah adalah manifestasi kebudayaan bangsa Indonesia yang harus dirawat dan dikembangkan. Sebab, tak dapat dipungkiri bahwa lembaga ini telah berjasa besar, yaitu mencerdaskan jutaan kader-kader muslim muda bangsa tanpa pamrih. Oleh karena itu, madrasah perlu dikelola dan dikembangkan dengan efektif dan efisien agar dapat bersaing dengan lembaga pendidikan lainnya.

Faktor-Faktor Penghambat Kemajuan Madrasah

Madrasah, secara bahasa, berasal dari akar kata *darasa*, yaitu belajar, sedangkan madrasah berarti tempat belajar atau sekolah formal. Pengertian yang biasa orang awam gunakan untuk madrasah adalah lembaga pendidikan tingkat dasar dan menengah, baik yang mengajarkan ilmu agama islam saja, perpaduan antara ilmu agama islam dan ilmu umum, maupun ilmu-ilmu umum yang berbasis ajaran islam.

Madrasah yang fokus pada pelajaran 100% materi pelajaran agama, biasa disebut madrasah diniyah. Madrasah diniyah kebanyakan berdiri di lingkungan pesantren salaf (tradisional murni) dan di daerah-daerah, biasanya diprakarsai oleh alumni pondok pesantren salaf yang ingin mendidik anak-anak bangsa dengan kekayaan tradisi intelektual klasik. Dalam hal ini, madrasah masih menggunakan kitab kuning yang meliputi pelajaran tauhid, bahasa arab, fiqih, usul fiqih, hadits, tafsir, dan tasawuf dalam proses pembelajarannya. Saat ini, madrasah telah mengajarkan materi umum dengan bentuk madrasah formal yang ijazahnya diakui negara untuk kelanjutan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Madrasah seperti inilah yang menjadi fenomena umum di banyak tempat, baik di lingkungan pesantren atau masyarakat muslim pada umumnya.

Untuk mengembangkan madrasah sebagai lembaga pendidikan berciri khas Islam dan menjadi madrasah yang unggul dan terdepan banyak kendala-kendala yang harus diatasi oleh pengelola madrasah, antara lain:

1. Sentralitas Figur

Pada banyak madrasah, figur adalah elemen terpenting karena figur yang mengerakkan segala kegiatan. Ketika sang figur sakit atau bermasalah, madrasah akan mengalami instabilitas dan disorientasi. Kepala sekolah sebagai figur sentral madrasah biasanya menentukan segalanya, baik itu kegiatan, anggaran, jaringan, dan lain sebagainya.

Madrasah juga seringkali melahirkan pemimpin yang kharismatik dan dihormati bukan hanya karena prestasi, tapi juga kekuatan batinnya yang bisa menundukkan bawahan secara alami. Kharisma ini melahirkan loyalitas sejati yang berujung pada militansi perjuangan. Para pengikut akan berjuang mati-matian demi membesarkan lembaga yang dipimpin tokoh yang dipujanya. Tokoh seperti ini berpotensi melahirkan sistem yang sentralistik, artinya kekuasaan tidak menyebar sesuai mekanisme organisasi melainkan berada di tangan satu orang. Tidak ada mekanisme musyawarah, idea sharing, dan sejenisnya dalam memutuskan sesuatu,

karena keputusan berada di tangan satu orang. Sentralisme bisa berujung kepada kediktatoran seorang pemimpin dan hal itu kontra produktif bagi dinamika organisasi.

2. SDM rendah

Madrasah identik dengan SDM yang masih rendah karena lahir dari kehendak rakyat, dikelola sendiri oleh rakyat, dan ditujukan pula untuk rakyat. Madrasah dengan SDM rendah tentu mengalami kesulitan beradaptasi dengan perubahan yang terjadi sepanjang waktu. Ketulusan memang menjadi ciri utama para guru dan karyawan di madrasah dengan tujuan menegakkan agama Allah, namun jika tidak diimbangi dengan wawasan, keahlian, dan ketrampilan yang memadai untuk merespon tantangan zaman, maka kemunduran madrasah tidak bisa terelakkan. SDM rendah biasanya berkaitan penguasaan materi oleh pendidik, di madrasah yang pembelajarannya menerapkan guru kelas seperti di SD Negeri, namun kualifikasi pendidikannya rata-rata guru agama (D2/S1 PAI), sehingga penguasaan materi mata pelajaran umum kurang menguasai.

3. Fasilitas Serba Kurang

Madrasah sering kali diasosiasikan dengan fasilitas yang serba kurang. Sejarah berdirinya madrasah biasanya penuh lika-liku, dirintis dengan menempati rumah pendirinya, kemudian menerima tanah wakaf, mendapat sumbangan masyarakat, untuk membangun gedung, dan akhirnya terwujudlah bangunan sederhana. Ketahanan yang kuat dari madrasah tidak lepas dari sejarah panjang pendiriannya yang penuh tantangan dan berangkat dari bawah secara bertahap. Namun, ketahanan ini jelas membutuhkan pengembangan demi pengembangan sepanjang masa, salah satunya dengan melengkapi sarana-prasarana.

4. Budaya Organisasi Lemah

Budaya organisasi adalah perilaku berorganisasi yang terlihat dalam praktik kehidupan sehari-hari mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi terus menerus. Dalam budaya organisasi, akan terlihat kedisiplinan seseorang dalam melaksanakan program dan ambisinya dalam memenuhi target yang dicanangkan. Konvensional, dalam arti menjalani sesuatu apa adanya dan sesuai ritme yang biasa berjalan, adalah ciri khas utama madrasah. Tidak terlihat adanya percepatan dan target yang tinggi karena semua berjalan nyaris sama seperti masa lalu.

5. Rendahnya Spirit Kompetisi dan Inovasi

Madrasah berjalan dalam kecepatan rendah dan target yang rendah pula. Hal ini tidak lepas dari rendahnya spirit kompetisi yang menyebabkan buntunya inovasi dan kreasi.

6. Jaringan Belum Berkembang

Madrasah biasanya lemah di bidang jaringan. Kelemahan di bidang ini menyebabkan madrasah tidak bisa berkembang pesat, karena tidak mampu berkoneksi dengan lembaga lain yang mempunyai visi dan misi yang sama. Lemahnya jaringan ini disebabkan oleh mobilitas yang rendah, pola komunikasi yang tidak aktif, dan kapasitas individual yang tidak kompetitif. Sehingga tidak bisa memanfaatkan keunggulan lembaga lain untuk meningkatkan kapasitas lembaganya.

7. Kaderisasi Mandeg

Kaderisasi adalah usaha untuk mempersiapkan kader-kader pemimpin masa depan secara sistematis, gradual, dan optimal. Kaderisasi menjadi penting demi kontinuitas organisasi dalam jangka panjang. Sebaik apapun seorang pemimpin, pada suatu saat ia pasti mengalami masa harus diganti. Dalam madrasah, ironisnya banyak pemimpinnya yang mengedepankan status quo dengan mengesampingkan kaderisasi. Kader-kader muda

berkualitas tidak diberdayakan untuk maju dan berkembang pesat. Para kader cenderung diberi posisi marginal sebagai objek eksploitasi yang mematikan potensi dan kreatifitasnya.

8. Konsolidasi Terbengkelai

Kemajuan suatu organisasi sangat ditentukan oleh soliditas tim. Jika soliditas tidak ada, ibarat bermimpi di siang bolong. Hal ini disebabkan konflik internal yang berlarut-larut. Madrasah sering kali terjangkit konflik berkepanjangan, sehingga tidak ada kerjasama yang saling mendukung demi kesuksesan bersama.

9. Tidak Adanya Ekspansi

Lembaga yang besar selalu memikirkan ekspansi, yaitu perluasan dan pengembangan wilayah. Biasanya lembaga tersebut sudah mapan dalam berbagai aspek. Madrasah masih kesulitan untuk melakukan ekspansi karena masih dililit dengan problem internal.

10. Pendanaan Terbatas

Salah satu aspek terpenting dalam kemajuan madrasah adalah ketercukupan finansial. Pendanaan tidak bisa hanya mengandalkan BOS (Bantuan Operasional Sekolah), karena nominalnya sedikit. BOS hanya cukup untuk membiayai operasional madrasah dalam taraf minimal. Di masa depan madrasah harus merintis badan ekonomi yang mampu menghasilkan banyak pendapatan yang bisa digunakan untuk membiayai kemajuan madrasah.

Pengelolaan Madrasah Ibtidaiyah

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat, dan profesi. Dikatakan sebagai "ilmu" oleh Luther Gulick karena manajemen dipandang suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerjasama. Dikatakan sebagai "kiat" oleh karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan tugas. Dipandang "profesi" karena manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer dan para profesional itu dituntut kode etik tertentu.

a. Manajemen Berbasis Sekolah (MBS)

Dalam konteks manajemen pendidikan menurut MBS (Manajemen Berbasis Sekolah), berbeda dari manajemen pendidikan sebelumnya yang semua serba diatur dari pemerintah pusat, manajemen pendidikan model MBS berpusat pada sumber daya yang ada di sekolah itu sendiri. Tugas-tugas manajemen sekolah ditetapkan menurut karakteristik-karakteristik dan kebutuhan-kebutuhan sekolah/madrasah itu sendiri.

b. Manajemen Sumber Daya Manusia (Pendidik/Tenaga Kependidikan)

Sumber daya manusia adalah investasi paling mahal dalam organisasi. Manusia inilah energi dan sumber kemajuan yang tidak bisa digantikan dengan apapun, baik uang, sarana prasarana, maupun jabatan. Manajemen SDM seharusnya menjadi prioritas utama dalam organisasi. Manajemen SDM meliputi: penempatan personel dalam struktur, *job description* (pembagian tugas), jalur intruksi, dan koordinasi, pola interaksi serta komunikasi, mekanisme kenaikan karir, pengembangan kompetensi dan lain-lain.

c. Manajemen Kurikulum

Kurikulum adalah jantungnya pendidikan. Menurut Oemar Hamalik, ada dua pengertian kurikulum, *pertama*, pengertian tradisional yang umum dipahami orang, yaitu seperangkat mata pelajaran yang harus ditempuh anak didik untuk memperoleh ijazah. *Kedua*, pengertian modern, yaitu semua sumber, kegiatan, dan pengalaman yang harus digunakan untuk mewujudkan tujuan pendidikan, baik di dalam kelas maupun di luar kelas. Kurikulum biasa berwujud mata pelajaran lengkap dengan alokasi waktu dalam kegiatan

belajar mengajar dan gurunya. Setiap saat kurikulum bisa berubah sesuai dengan dinamika zaman.

d. Manajemen Kesiswaan

Manajemen kesiswaan menurut Ali Imron, dibagi menjadi banyak hal, mulai dari penerimaan siswa baru, orientasi siswa baru, kehadiran dan ketidakhadiran siswa, pengelompokan siswa, evaluasi hasil belajar mengajar, sistem tingkat dan tanpa tingkat, mengatur siswa yang mutasi dan drop out, kode etik, pengadilan, serta hukuman dan kedisiplinan siswa.

e. Manajemen Keuangan

Aspek keuangan merupakan hal yang sensitif dalam organisasi. Madrasah harus mempunyai manajemen keuangan yang transparan, akuntabel, dan kredibel. Manajemen keuangan berkaitan dengan pencatatan pendapatan dan pengeluaran yang sesuai dengan aturan main, aktif dalam menggali dana dan menyalurkan sesuai prosedur, serta dilengkapi dengan laporan rutin mingguan, bulanan, tengah semester, semester, dan tahunan. Evaluasi dilakukan terus menerus dalam rangka memperbaiki manajemen sehingga tidak ada celah sedikitpun untuk melakukan penyimpangan keuangan.

Mujamil Qomar, menjelaskan langkah-langkah yang harus dilakukan oleh manajer lembaga pendidikan dalam konteks keuangan, yaitu:

1. Anggaran harus benar-benar digunakan sesuai dengan program yang direncanakan.
2. Efisiensi anggaran adalah keniscayaan untuk menghindari *mark up* pembelian atau pengadaan barang.
3. Perubahan *mindset* bahwa penggunaan uang hanya untuk menghabiskan dana karena menghemat adalah unsur penting dari manajemen keuangan.
4. Pengeluaran anggaran hanya dilakukan oleh petugas yang berwenang sesuai dengan aturan yang berlaku.

Kepala madrasah haruslah sosok yang proaktif melakukan supervisi terhadap bidang keuangan dan melakukan perbaikan secara cepat bila terjadi penyimpangan. Pengelolaan harus terus dikontrol dengan melibatkan auditor internal dan eksternal.

f. Manajemen Administrasi

Administrasi adalah segala sesuatu yang berurusan dengan dokumentasi, dan surat menyurat dalam segala bidang. Administrasi mempunyai kegiatan menghimpun, mencatat, mengolah, menggandakan, mengirim, dan menyimpan. Manajemen administrasi harus dijalankan berdasarkan prinsip transparansi, efisiensi, akuntabilitas, dan proporsional.

g. Manajemen Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana memegang peran penting untuk menciptakan bangunan sekolah yang indah, asri, nyaman, dan menyenangkan. Lingkungan yang bersih, bebas dari kotoran, sirkulasi udara normal ditanami bunga dan segala hiasan yang indah, dan tulisan-tulisan motivasi, tentu akan menggugah semangat belajar dan berprestasi.

Manajemen sarana dan prasarana didasarkan pada kebutuhan, skala prioritas, perawatan, dan gradualitas. Madrasah dengan ketersediaan anggaran yang terbatas tentu harus cermat dalam melengkapi sarana dan prasarana yang sangat dibutuhkan dan mendesak, dan tidak mendesak. Dengan demikian, selalu ada skala prioritas yang harus ditetapkan sesuai kondisi lapangan dan tuntutan *stakeholder*. M. Sobry Sutikno menjelaskan manajemen sarana prasarana berkisar pada lima hal, yaitu penentuan kebutuhan, proses pengadaan, pemakaian, pencatatan, dan pertanggungjawaban.

h. Manajemen Hubungan Kemasyarakatan

Hubungan dengan masyarakat sangat penting karena eksistensi dan kebesaran madrasah sangat ditentukan oleh masyarakat. Jika masyarakat menaruh kepercayaan besar, madrasah tersebut otomatis akan menjadi besar, namun jika masyarakat tidak percaya, maka madrasah akan terancam mengalami krisis. Menurut M. Sobry Sutikno, tugas pokok humas adalah: 1) Memberikan informasi dan menyampaikan gagasan kepada masyarakat atau pihak-pihak lain yang menjadi sasaran; 2) Menjadi perantara pemimpin dalam bersosialisasi dan memberikan informasi kepada masyarakat atau pihak-pihak lain yang membutuhkan; 3) Membantu pemimpin dalam mempersiapkan bahan-bahan yang berhubungan dengan permasalahan dan informasi yang akan diberikan kepada masyarakat yang menarik pada saat tertentu; dan 4) Membantu pemimpin untuk mengembangkan rencana dan kegiatan lanjutan yang berkaitan dengan pelayanan masyarakat, sebagai konsekuensi dari komunikasi timbal balik dengan pihak luar, untuk menumbuhkan harapan penyempurnaan kegiatan yang telah dilakukan organisasi.

Kiat-Kiat Melahirkan Madrasah Unggul

Lembaga pendidikan berkewajiban untuk mempersiapkan dan menjembatani kemampuan yang ada saat ini dengan kemampuan yang seharusnya dimiliki di masa depan. Ditengah keterbelakangan madrasah sekarang ini, perbaikan harus dilakukan dengan langkah-langkah yang tidak biasa. Sebab jika meneruskan dan memelihara hal-hal yang telah menjadi rutinitas, hasilnya boleh jadi biasa saja, artinya madrasah tak kunjung beranjak dari realitas negatif; kemunduran dan keterbelakangan.

Dalam menghadapi era globalisasi yang berjalan dengan cepat dibutuhkan ide-ide yang akan membawa perubahan besar untuk eksistensi dan reputasi madrasah sebagai berikut:

1. Muatan Lokal Spesifik

Kurikulum madrasah berbeda dengan sekolah umum. Indikator paling nyata terdapat pada materi agama baik yang ditetapkan kemenag maupun madrasah sendiri. Materi-materi yang ditetapkan madrasah dinamakan muatan lokal (mulok). Biasanya mulok madrasah sangat banyak dan bisa memecahkan konsentrasi anak didik dalam menguasai satu bidang secara spesifik.

Spesifik menunjukkan adanya totalitas waktu, energi, perhatian, dan sarana-prasarana dalam mengejar satu target yang ditetapkan. Mulok spesifik ini berangkat dari pemikiran bahwa tidak mungkin anak menguasai semua ilmu dalam satu waktu. Lebih baik menguasai satu bidang ilmu secara mendalam dari pada mengetahui banyak ilmu, tetapi hanya sedikit-sedikit (kurang mendalam).

2. *Life Skill Spesifik*

Selain pilihan keahlian agama yang spesifik, pilihan life skill juga harus spesifik. *Life Skill* adalah keahlian yang menjadikan orang bisa mengembangkan dirinya secara maksimal sehingga eksistensi dan aktualisasinya terjaga di tengah masyarakat. Pelatihan *life skill* biasanya dilakukan pada waktu kegiatan ekstrakurikuler. *Life skill* bisa berupa entrepreneurship (kewirausahaan), jurnalistik, komputer, menjahit, mengembangkan produk lokal dan lain sebagainya.

Praktik *life skill* harus lebih dominan karena efektifitas program *life skill* memang didapatkan dari praktik, bahkan persentasenya bisa mencapai 70% dari total pembelajaran yang dilakukan. Penentuan *life skill* sebaiknya didasarkan pada penelitian berbasis potensi

lokal, sehingga tingkat keberhasilannya sangat tinggi, sebab telah mengakar pada karakteristik anak didik di tengah masyarakat luas.

3. Kepemimpinan Berputar

Kepemimpinan adalah usaha memimpin orang lain dengan pendekatan yang variatif, seperti demokratis, otoriter, kharismatik, dan lain-lain. Aktor utama dari kepemimpinan adalah pemimpin (*leader*), sebagai sosok pengendali utama yang menggerakkan roda organisasi. Pengikut sebenarnya bisa memainkan fungsi kritisme dan penyeimbang, namun kenyataannya peran tersebut tidak banyak dilakukan. Rasa nyaman menjadi pengikut pasif yang mengikuti semua perintah pemimpin tanpa penilaian kritis hingga tak ada lagi aspek pemberdayaan staf. Salah satu alternatif untuk mengatasi kondisi ini adalah dengan kepemimpinan berputar. Jabatan pemimpin dipergilirkan dalam jangka waktu tertentu, sehingga masing-masing staf mempunyai pengalaman menjadi pemimpin dan pengikut. Pengalaman yang didapatkan menjadi modal untuk memimpin madrasah selanjutnya.

4. Guru Super

Madrasah yang unggul harus mempunyai guru super, yaitu guru yang memainkan perannya secara lahir batin, mendidik dengan sepenuh hati, tidak oleh motivasi materi, melainkan panggilan nurani, terus-menerus mengembangkan kemampuan tanpa henti, kreatif dan inovatif, aktif menulis, berdiskusi, dan mengembangkan jaringan, suka membantu sesama, suka humor tapi terkendali, dan selalu berorientasi pada peningkatan pengetahuan serta keluhuran moral anak didik. Madrasah harus aktif mencari informasi guru-guru profesional dan membangun sistem yang bisa melahirkan guru yang kreatif, misalnya dengan membuat tata tertib guru dengan sanksi yang mendidik. Tata tertib guru berisi kedisiplinan guru dalam mengajar, kewajiban mengikuti kegiatan ekstra guru, seperti diskusi guru, pelatihan, seminar, dan sejenisnya.

5. Perpustakaan Berjalan

Perpustakaan adalah jantungnya pendidikan karena ia adalah sumber ilmu. Sayangnya, perpustakaan di madrasah sering kali sepi pengunjung, sebab para siswa hanya pergi ke perpustakaan saat istirahat padahal waktu istirahat pendek. Untuk menggairahkan fungsi perpustakaan perlu diadakan perpustakaan berjalan, artinya selain gedung perpustakaan ada petugas yang menawarkan buku-buku ke kelas oleh petugas perpustakaan. Langkah ini dibutuhkan untuk membangkitkan semangat membaca anak didik.

6. Lomba Rutin

Lomba bisa dilakukan tiap minggu sekali atau satu bulan sekali sesuai kondisi madrasah. Lomba ini sebagai ajang kompetisi yang sangat bermanfaat untuk dinamisasi potensi anak didik. Ini merupakan spirit luar biasa yang ada pada lomba. Kegiatan ini bisa dilakukan, misalnya dengan memilih tulisan-tulisan siswa pada mading, bagi tulisan yang terpilih diumumkan dan diberi hadiah. Hal ini akan meningkatkan semangat anak didik terpompa untuk meningkatkan keterampilannya.

7. Menciptakan Sumber Dana Tetap

Untuk membiayai kegiatan-kegiatan yang membutuhkan biaya besar, madrasah perlu menciptakan sumber dana tetap/abadi, yang menjadi sumber dana rutin madrasah. Kegiatan ini misalnya dengan membuat koperasi madrasah yang sebagian keuntungannya selain untuk pengelola juga untuk madrasah atau kios madrasah yang disewakan sehingga tiap tahun madrasah akan mendapatkan dana dari sektor ini, dan lain-lain.

8. Promosi Madrasah

Madrasah harus mengadakan promosi madrasah, dengan mengadakan kegiatan-kegiatan yang mendidik untuk mempromosikan madrasah, seperti bakti sosial, festival, pesantren kilat/ramadhan, dan lain-lain.

Simpulan

Madrasah ibtidaiyah masa kini masih belum mampu bersaing dengan sekolah umum. Pengembangan MI perlu diarahkan untuk dapat menghasilkan lulusan yang bermutu. Untuk itu perlu usaha keras untuk meraih prestasi baik akademik maupun non akademik. Madrasah harus mempunyai terobosan/ide-ide untuk membangun madrasah unggul, yaitu: a) melaksanakan Manajemen Berbasis Madrasah, dengan memberdayakan seoptimal mungkin sumber daya yang ada untuk memenuhi 8 Standar Nasional Pendidikan; b) Madrasah mengadakan muatan lokal yang spesifik; c) Madrasah harus berani mengadakan ekstrakurikuler keterampilan, *life skill* yang spesifik dan dibutuhkan dalam kehidupan sehari-hari; d) Madrasah harus menghindari kepemimpinan sentralitas figur, namun kepemimpinan berputar, sehingga pemimpin madrasah betul-betul mempunyai kematangan pengalaman; e) Madrasah harus mempunyai guru super, dengan mencetak dari madrasah itu sendiri; f) Memberdayakan perpustakaan madrasah, misalnya dengan perpustakaan berjalan; g) Madrasah mengadakan lomba rutin, untuk memompa semangat siswa dalam berkompetisi; h) Madrasah harus mempunyai sumber dana tetap sehingga kebutuhan yang belum bisa didanai dengan dana BOS bisa dicukupi dengan sumber ini, sehingga fasilitas pembelajaran lengkap, untuk mempercepat peningkatan prestasi.

Daftar Pustaka

- Asmani, Jamal Ma'mur, 2013, *Kiat Melahirkan Madrasah Unggulan*, Yogyakarta: Diva Press
- Imron, Ali, 2011, *Manajemen Peserta Didik Berbasis Sekolah*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Nurkolis, 2003, *Manajemen Berbasis Sekolah: Teori, Model dan Aplikasi*. Jakarta: Grasindo
- Sunhaji, 2008, *Manajemen Madrasah*, Yogyakarta: Grafindo Litera Media
- Sutikno, M. Sobry, 2012, *Manajemen Pendidikan: Langkah Praktis Mewujudkan Lembaga Pendidikan yang Unggul*, Lombok: Holistika
- Sutrisno, 2013, *Desain Pengembangan MI*, Yogyakarta
- Zamroni, 2011, *Dinamika Peningkatan Mutu*, Yogyakarta: Cavin Kalam Utama