

Manajemen Pendidikan Dasar dan Pengembangannya (Studi Manajemen Pendidikan Islam dan Pengembangan Organisasi di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang)

Jailani Syahputra Siregar,¹ Agus Suryadi,² Khairani Nasution,³ Mesiono⁴

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Medan

*syahputrasir9@gmail.com, agussuryadi7@gmail.com, khairaninasution935@gmail.com,
mesiono@uinsu.ac.id.*

ABSTRAK

Lembaga pendidikan Islam adalah wadah atau tempat berlangsungnya proses pendidikan Islam yang bersamaan dengan proses kebudayaan salah satu contoh lembaga pendidikan yang ada saat ini adalah Yayasan Al Hijrah. ... Adapun secara umum teknik pengumpulan data terdapat tiga macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian bahwa model pengembangan organisasi di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang sekolah yang menerapkan *full day*, dan menggunakan dua kurikulum sekaligus yaitu kurikulum Kementerian Pendidikan Nasional dan Kurikulum Kementerian Agama, sehingga diakhir pembelajaran siswa akan mendapatkan dua ijazah sekaligus. Faktor pendukung dan penghambat pengembangan organisasi di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang, faktor pendukung letak lokasi yang sangat strategis, dukungan kuat dari masyarakat sekitar lingkungan sekolah, dukungan dari orang tua siswa, guru yang profesional di bidangnya, memiliki program unggulan seperti tahfiz, tahsin, dhuha dan program unggulan lainnya seperti renang, memanah, dan tilawah. Sedangkan faktor penghambat proses pengembangan organisasi di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang ialah mengenai dengan keterbatasan lahan. Lahan yang dimiliki Yayasan Al Hijrah sangat terbatas di samping setiap tahunnya minat calon pendaftar meningkat namun tidak diterima disebabkan jumlah kuota sudah habis dan sangat terbatas. Kebijakan kepala sekolah kuotan calon siswa ditambah karena akan dibangun lokal di lahan parkir sekolah namun tidak mengubah fungsinya sebagai tempat parkir.

Kata Kunci: Manajemen Pendidikan Dasar, Manajemen Pendidikan Islam, Pengembangan Organisasi.

A. PENDAHULUAN

Organisasi pada hakikatnya adalah wadah (tempat) dimana masing-masing orang yang ada di dalamnya bekerja secara bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan (Amirullah, 2015: 1-2). Sehubungan dengan ini maka Fremont E. Kast dan James E. Rosenzweig dalam bukunya *Organization and Management* mendefinisikan organisasi sebagai “penyusunan dan penyatuan berbagai kegiatan dimana saling ketergantungan”. Selanjutnya ia berpendapat bahwa suatu organisasi harus membuat sekurang-kurangnya empat unsur yaitu sebagai berikut: 1) *Goals Oriented*, yaitu mengarah kepada pencapaian tujuan, 2) *Psychosocial system*, yaitu orang-orang yang berhubungan satu sama lain dalam kelompok kerja, 3) *Structure activities*, yaitu orang-orang bekerja sama dalam suatu hubungan yang terpola, 4) *Technological system*, yaitu orang-orang yang menggunakan pengetahuan dan teknologi (Abdurrahmat Fathoni, 2015: 25-26).

Pada zaman moderen ini, organisasi dituntut untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan di sekitarnya karena untuk dapat bertahan, organisasi harus mampu mengarahkan anggotanya agar dapat beradaptasi dengan baik dan mampu memanfaatkan dampak positif dari berbagai pembaruan dengan pengembangan diri dan pengembangan organisasi. Proses mengarahkan anggota organisasi dalam mengembangkan diri menghadapi perubahan inilah yang akan dikenal sebagai proses pengembangan organisasi (*organization development*) yang biasa disingkat dengan OD (Miftah Toha, 2017: 9).

OD sangatlah diperlukan dalam suatu organisasi. Karena, di zaman moderen ini organisasi harus mampu mempertahankan eksistensinya dan mampu bersaing dengan organisasi-organisasi yang lain. Organisasi itu dikatakan berhasil apabila organisasi tersebut mampu mengikuti perkembangan saat ini dan tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Ada dua faktor penyebab dilakukannya OD yaitu: kekuatan eksternal dan kekuatan internal. Kekuatan eksternal meliputi: kompetisi yang semakin tajam antar organisasi, perkembangan IPTEK, perubahan lingkungan (baik lingkungan fisik maupun lingkungan sosial). Sedangkan pada kekuatan internal meliputi: struktur sistem dan prosedur, perlengkapan dan fasilitas, proses dan saran (Taliziduhu, 1999: 15).

Perubahan dan pengembangan organisasi merupakan tuntutan sekaligus kebutuhan yang mendesak dalam menghadapi berbagai tantangan dan peluang. Persaingan yang ketat dan keras dalam konteks kekinian yang disebabkan kebutuhan akan mutu semakin mendesak menyebabkan setiap organisasi, harus mengantisipasi tuntutan perkembangan tersebut. Kemampuan mengenali secara peluang dan tantangan menjadi barometer untuk melakukan perubahan, perubahan yang dimaksud adalah perubahan untuk dapat

menyesuaikan diri dengan keadaan baik sebagai akibat lajunya perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, maupun karena sistem manajemen organisasi yang setiap saat harus menyesuaikan diri sebagai konsekuensi logis dari perubahan-perubahan paradigma keorganisasian saat ini.

Menurut Siagian (1997: 206) tujuan utama daripada perubahan organisasi adalah untuk meningkatkan kemampuan operasional dari setiap dan semua orang di dalam organisasi yang pada gilirannya memang biasanya tercermin dalam peningkatan kemampuan organisasional sebagai keseluruhan.

Dalam konteks organisasi pendidikan yang notabene menggunakan ilmu administrasi pendidikan dalam proses dan prosedur pengorganisasiannya, perubahan dan pengembangan organisasi tidak membedakan apakah organisasi itu swasta atau publik.

Kalau kita bicara tentang pendidikan, sangatlah erat kaitannya dengan lembaga-lembaga pendidikan karena suatu pendidikan pasti ada lembaga yang menaunginya. Lembaga pendidikan Islam adalah wadah atau tempat berlangsungnya proses pendidikan Islam yang bersamaan dengan proses pembudayaan salah satu contoh lembaga pendidikan yang ada saat ini adalah Yayasan Al Hijrah.

1. Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan

Pengembangan dalam bahasa Inggris disebut *development*, sedangkan dalam bahasa Jerman disebut *durchführung*, artinya frase-frase dan motif-motif dengan detail terhadap tema atau subjek yang di kemukakan sebelumnya (Komaruddin, 2015: 186). Pengembangan adalah setiap usaha untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan yang sekarang maupun yang akan datang dengan memberikan informasi, mempengaruhi sikap atau menambah kecakapan.

Kemudian, organisasi adalah yang berasal dari bahasa Inggris *organization*, yang bentuk infinitifnya adalah *to organise*. Kata tersebut berasal dari kata Yunani, *organon* yang berarti sebagian atau susunan dalam binatang atau tumbuh-tumbuhan yang dipergunakan untuk melakukan beberapa tugas khusus, seperti hati, ginjal dan sebagainya (Magdalena Lumbantoruan, 1992: 374). Adapun kata *organon* diartikan juga dengan alat, sedangkan kata *to organise* di beri arti menyusun atau mengatur bagian-bagian yang berhubungan satu sama lain, yang tiap-tiap bagian mempunyai satu tugas khusus dan atau berhubungan dengan keseluruhan. Pendapat lain mengenai kata organisasi adalah kata dari bahasa Yunani, *organon* dan istilah latin, *organom* yang berarti alat, bagian, anggota atau badan (Muhammad Rifai dan Muhammad Fadhli, 2013: 59).

Secara etimologi organisasi adalah tubuh atau alat tubuh, aturan, susunan, kumpulan, dari kelompok tertentu dengan dasar ideologi yang sama. Arti kata terminologis organisasi adalah kesatuan (*entity*) sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi yang bekerja atas dasar relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau mencapai suatu kelompok tujuan.

Organisasi pada hakikatnya adalah wadah (tempat) dimana masing-masing orang yang ada di dalamnya bekerja secara bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan. Selain orang, di dalam organisasi juga terdapat sumber daya lainnya, misalnya mesin, sistem, budaya, struktur, nilai, aset-aset yang berharga lainnya. Sumber daya tersebut harus di kelola dengan efektif dan efisien oleh *stake holder* sehingga dapat menjamin tercapainya tujuan perusahaan atau lembaga pendidikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa organisasi adalah wadah bagi sumberdaya yang dikelola.

Organisasi adalah keseluruhan perpaduan unsur manusia dan non manusia yang masing-masing memiliki fungsi dalam mencapai tujuan. Secara sederhana dijelaskan oleh Bayle, et al bahwa : “*organization is a collection of people working together in a division of labour to achieve a common purpose*”. Maka dalam definisi ini ada keluasan ragam bentuk perkumpulan orang, di antaranya kelompok persaudaraan, klub olah raga, organisasi sukarela, organisasi agama, seperti halnya juga bisnis, sekolah, lembaga pemerintah, rumah sakit, serta lembaga lain yang eksis di masyarakat.

Organisasi secara sistemik adalah sistem yang bersifat terbuka, seperti halnya sistem sosial. Sebab organisasi mencakup orang dan tujuan-tujuan yang bergantung atas usaha orang untuk mencapai kinerja, hasil, yang menjadi arah yang benar sebagai sistem sosial. Bahkan melalui perpaduan usaha orang maka organisasi lebih dari sekedar perkumpulan orang belaka. Organisasi juga merupakan usaha orang yang dinamis dengan memanfaatkan mesin, peralatan, bahan mentah, fasilitas dan uang yang memungkinkan orang-orang menghasilkan sejumlah barang dan pelayanan. Tegasnya dalam organisasi ada sejumlah sumber daya manusia dan material yang terpadu untuk mencapai tujuan organisasi yang disepakati. Dalam kenyataannya organisasi tidak terbatas jenisnya. Organisasi adalah sebanyak orang-orang yang menjadi anggotanya. Sebuah organisasi dapat saja baik sebagai fokus utama kehidupan seseorang ataupun sebagai pelayan. Sebuah organisasi juga bisa saja kaku (*rigid*), dingin, impersonal namun dapat juga hangat dan memiliki hubungan fleksibel. Salah satu cara populer dalam mengklasifikasikan organisasi adalah memberi label sebagai “formal” atau “informal”. Hal tersebut, amat bergantung pada tingkat ke strukturalnya. Tentu saja pembagian seperti ini amat bersifat ekstrim karena

itu mungkin sulit untuk menemukan sebuah organisasi yang benar-benar informal ataupun formal bahkan dalam banyak hal keduanya memiliki keterkaitan yang amat kuat. Penetapan secara ekstrim organisasi formal dan informal adalah sebuah rentangan dari bentuk-bentuk keorganisasian yang dapat digambarkan.

Organisasi informal dengan berbagai sifat-sifatnya dapat dijelaskan sebagai berikut. Hasil pengamatan menunjukkan bahwa manusia berhubungan dan berinteraksi satu dengan lainnya dimana hubungan-hubungan itu tidak diatur atau bukan merupakan bagian dari pengaturan dari sebuah organisasi formal. Jumlah orang yang terlibat amat bervariasi dari dua orang sampai dengan jumlah yang besar (*more or crowd*). Sifat dari hubungan dan interaksi tersebut sering terjadi dan berlanjut atau diulangi tanpa suatu tujuan spesifik yang disadari bersama (Abdul Aziz Wahab, 2011: 9).

Wujud dari pelaksanaan *organizing* ini adalah tampaknya kesatuan yang utuh, kekompakan, kesetiakawanan dan terciptanya mekanisme yang sehat, sehingga kegiatan lancar, stabil dan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan (Tanthowi, 2010: 71). Proses *organizing* yang menekankan pentingnya tercipta kesatuan dalam segala tindakan, dalam hal ini Al-Qur'an telah menyebutkan betapa pentingnya tindakan kesatuan yang utuh, murni dan bulat dalam suatu organisasi. Firman Allah Swt berfirman:

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا ۚ وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ فُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَىٰ شَفَا حُفْرَةٍ مِنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُمْ مِنْهَا ۚ كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ

“Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, Maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu Karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu Telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk. (Q.S. Ali Imran/3: 103).

Ayat di atas menunjukkan bahwa organisasi merupakan kumpulan orang-orang yang bisa diorganisir dengan baik. Maka hendaklah bersatu-padulah dalam bekerja dan memegang komitmen untuk mencapai cita-cita dalam satu payung organisasi dimaksud. Selanjutnya Al-Qur'an memberikan petunjuk agar dalam suatu wadah, tempat, persaudaraan, ikatan, organisasi, kelompok, janganlah timbul pertentangan, perselisihan, percekocokan yang mengakibatkan hancurnya kesatuan, runtuhnya mekanisme kepemimpinan yang telah dibina. Firman Allah Swt. Yang berbunyi:

وَأَطِيعُوا اللَّهَ وَرَسُولَهُ وَلَا تَنَازَعُوا فَتَفْشَلُوا وَتَذْهَبَ رِيحُكُمْ ۖ وَاصْبِرُوا ۚ إِنَّ اللَّهَ مَعَ الصَّابِرِينَ

“Dan taatilah Allah dan Rasulnya, janganlah kamu berbantah-bantahan yang menyebabkan kamu menjadi gentar, hilang kekuatanmu, dan bersabarlah, sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang sabar”. (QS. Al-Anfal/8: 46).

Dalam sebuah organisasi tentu ada pemimpin dan bawahan. Pengorganisasian dalam pendidikan Islam adalah proses penentuan struktur, aktivitas, interaksi, koordinasi, desain struktur, wewenang, tugas secara transparan, dan jelas. Dalam lembaga pendidikan Islam, baik yang bersifat individual, kelompok, maupun kelembagaan. Sebuah organisasi dalam manajemen pendidikan Islam akan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan jika konsisten dengan prinsip-prinsip yang mendesain perjalanan organisasi yaitu kebebasan, keadilan, dan musyawarah. Jika kesemua prinsip ini dapat diaplikasikan secara konsisten dalam proses pengelolaan lembaga pendidikan Islam akan sangat membantu bagi para manajer pendidikan Islam.

Kemudian Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan atau *Organization Development* (OD) didefinisikan sebagai usaha terkini dari para ahli *behavioral* atau keperilakuan, mulai dari ahli psikologis, sosiologi sampai antropologi, yang memanfaatkan ilmu pengetahuan mereka untuk memperbaiki organisasi di sektor bisnis. Secara umum kepentingan mereka berkaitan dengan efektivitas organisasi maupun subunit yang ada di dalamnya. Karena proses pendidikan mulai berpengaruh terhadap organisasi, maka definisi tersebut meluas sampai melibatkan usaha keras para manajer umum. Selain itu sering dijumpai bahwa orang yang memberikan pelatihan, pengembangan manajemen dan pengembangan personalia, akan berperan sebagai Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan.

Definisi lainnya, meninjau definisi kecerdasan secara psikologis, menyatakan bahwa OD adalah apa yang dilakukan oleh organisasi untuk mengembangkan orang yang terlibat dalam organisasi.

Sedangkan Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan menurut Tyagy sebagai mana di kutip Wibowo dalam bukunya, adalah usaha terencana yang dikaitkan dengan peningkatan kreativitas, keterampilan menyelesaikan masalah, pembelajaran dan perkembangan manusia di dalam organisasi. Jadi Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah usaha jangka panjang yang terprogram dalam sebuah organisasi atau sebuah lembaga pendidikan guna untuk memecahkan berbagai masalah, peningkatan kreativitas, pembelajaran, dan perkembangan

manusia di dalam organisasi sebagai langkah perubahan menjadi lebih baik (Wibowo, 2010: 339).

Menurut Wendell L. French and Cecil H. Bell Jr., Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan adalah upaya jangka panjang untuk memperbaiki/meningkatkan pemecahan masalah organisasi, dan proses perubahan (*renewel*) khususnya melalui budaya manajemen yang efektif dan kolaboratif dengan pemahaman yang utama pada budaya tim kerja tim formal dengan bantuan dari seorang agen perubahan, atau katalis dan menggunakan teori dan teknologi ilmu perilaku terapan termasuk *action research*.

Peningkatan kemampuan organisasi untuk mencapai tujuannya dengan memanfaatkan potensi manusia lebih efektif, dan mengevaluasi setiap perubahan serta masyarakatnya secara konstruktif.

Menurut Jerry. W. Gelly, Steven A. Enggland, Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan adalah sistem yang lengkap tentang proses pengumpulan data, diagnosis *action planning*, intervensi dan evaluasi dengan tujuan: a) memperbesar/menimbulkan keserbagunaan antara struktur organisasi, proses, strategi, manusia, dan kebudayaan. b) mengembangkan solusi/pemecahan organisasi yang kreatif dan baru. c) mengembangkan penemuan baru (*renewing*) kapasitas organisasi.

Menurut Warren Bennis, Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan adalah suatu jawaban terhadap perubahan suatu strategi pendidikan yang rumit yang dimaksudkan untuk mengubah kepercayaan, nilai-nilai dan struktur dari suatu organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat lebih mampu menyesuaikan diri dengan teknologi, pasar, dan tantangan yang baru serta perputaran yang sangat cepat dari perubahan itu sendiri.

Menurut Richard Backhart, Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan adalah suatu usaha berencana mencakup organisasi secara keseluruhan, dan diketahui dari atas untuk meningkatkan efektivitas dan kesehatan organisasi melalui intervensi berencana terhadap proses yang terjadi dalam organisasi dengan mempergunakan pengetahuan yang berasal dari ilmu perilaku.

Menurut Michail, E. McGill, Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan adalah suatu proses sadar terencana untuk mengembangkan kemampuan suatu organisasi sehingga mencapai dan mempertahankan suatu tingkat optimisme prestasi yang telah diukur berdasarkan efesiensi, efektivitas, dan kesehatan. Secara operasional Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan adalah suatu proses normatif untuk memperhatikan pertanyaan dimana kita sekarang berbeda, dan dimana seharusnya kita berada. Bagaimana dari tempat sekarang kita berada dapat mencapai tempat dimana

seharusnya kita berada? Proses ini diadakan oleh para anggota organisasi dengan mempergunakan beraneka ragam teknik dengan kerjasama seorang konsultan ilmu perilaku.

Menurut Felina C. Young, Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan adalah pertimbangan dan upaya perencanaan yang dikelola dari atas (*top*) dan disaring melalui karyawan dengan maksud utama meningkatkan efektivitas organisasi melalui pengembangan studi bentuk strategi intervensi yang tepat dan hati-hati.

2. Faktor Pendukung Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan

Perubahan organisasi dapat didorong oleh pengaruh yang ditimbulkan dari lingkungan internal dan eksternal organisasi. Lingkungan internal mempengaruhi organisasi terhadap cara organisasi melaksanakan kegiatan-kegiatannya. Lingkungan eksternal mempengaruhi organisasi terhadap kemampuan organisasi untuk memperoleh sumber daya-sumber daya yang dibutuhkan untuk memproduksi dan memasarkan berbagai produk.

Faktor internal organisasi yang mempengaruhi terdiri dari faktor sasaran organisasi, strategi dan kebijakan, karyawan dan teknologi baru yang terserap ke dalam organisasi. Faktor eksternal organisasi terdiri dari faktor ekonomi, teknologi, sosial budaya dan politik.

Perubahan organisasi yang dipengaruhi faktor internal bisa dalam bentuk mengganti tujuan atau sasaran dari pertumbuhan jangka panjang menjadi pencapaian laba jangka pendek yang akan mempengaruhi perubahan tujuan jangka pendek departemen. Jika manajer puncak memilih pertumbuhan cepat, maka tindakan-tindakan internal harus diubah untuk meraih sasaran tersebut, seperti dilakukan pengenalan proses-proses produksi dengan teknologi baru yang akan mempengaruhi sistem kerja. Perubahan kebijakan dan prosedur personalia yang akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan, permintaan-permintaan dari karyawan, serikat bekerja dan produksi yang tidak efisien juga dapat memunculkan kebutuhan akan pembaharuan.

Kekuatan eksternal organisasi yang mendorong perubahan seperti kenaikan biaya dan kelangkaan sumber daya, tingkat persaingan, perubahan pasar konsumen dan pasar tenaga kerja, perubahan sistem ekonomi dan tingkat suku bunga (J Winardi, 2009: 40).

3. Faktor Penghambat Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan

Faktor terbesar yang memiliki pengaruh terhadap kehidupan organisasi adalah dampak dari perkembangan lingkungan (faktor lingkungan) dan perkembangan di dalam organisasi sendiri (faktor organisasi). (Meita Istianda, 2014: 121)

a. Faktor Lingkungan

Sondang P. Siagian dalam bukunya Meita Istianda, dkk. Menyatakan perkembangan lingkungan yang mempengaruhi terjadinya perubahan pada organisasi disebabkan oleh adanya hal-hal berikut ini:

1) Tantangan utama di masa depan

Terdapat konsensus di kalangan ilmuwan, khususnya yang mendalami teori dan praktik-praktik organisasi bahwa tantangan sentral yang akan dihadapi umat manusia adalah membuat organisasi menjadi lebih baik. Organisasi yang lebih baik adalah organisasi yang semakin tinggi tingkat efektivitasnya.

2) Perubahan dalam konfigurasi ketenagakerjaan

Semakin banyaknya wanita memasuki dunia kerja, dan semakin banyaknya wanita yang menduduki manajemen puncak yang di akibatkan. Implikasi dari itu adalah perlunya kemampuan untuk mengubah kebijaksanaan manajemen organisasi dalam hal penempatan, alih tugas, alih wilayah kerja, promosi, jam kerja, sistem imbalan, dan sebagainya dengan memperhatikan wanita karir

3) Peningkatan di bidang tingkat pendidikan para pekerja

Makin tingginya tingkat pendidikan formal tersebut antara lain berakibat pada peningkatan harapan dalam karir dan perolehan pekerjaan serta penghasilan. Namun, di sisi lain lapangan kerja yang tersedia tidak selalu sesuai dengan tingkat dan jenis pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki oleh para pencari kerja tersebut

4) Revolusi di bidang teknologi

Revolusi di bidang teknologi, transportasi, komunikasi dan informasi berkembang demikian cepatnya sehingga berakibat pada perubahan persepsi manusia tentang ruang, jarak dan waktu.

5) Perkembangan perekonomian dunia

Dalam bidang perekonomian, dunia mengalami berbagai perkembangan yang pada gilirannya berakibat pada perubahan dalam cara mengelola organisasi ditingkat mikro

6) Berbagai kecendrungan sosial

Usahawan yang menghasilkan barang atau jasa tertentu biasanya mengamati perilaku pelanggannya. Preferensi pelanggan sering berubah. Faktor-faktor penyebabnya baraneka ragam, seperti tingkat pendidikan yang semakin tinggi, kemampuan finansial yang meningkat, perubahan status sosial, pertimbangan gengsi atau karena adanya produk tertentu yang sedang *trendy*

7) Faktor geopolitik

Perubahan politik membuktikan betapa pentingnya manajemen terhadap perubahan yang terjadi dalam berbagai segi kehidupan manusia

8) Persaingan

Setiap perusahaan dituntut agar mampu meningkatkan daya saingnya, salah satu wahana yang diperlukan untuk ini adalah manajemen yang inovatif, suatu hal yang menjadi sasaran Pengembangan Organisasi Lembaga Pendidikan.

9) Pelestarian lingkungan

Dalam upaya meningkatkan kesejahteraan ummat manusia, sumberdaya alam harus diupayakan kelestariannya. Oleh karena itu, perlu pula diperhatikan pembangunan ekonomi yang berwawasan lingkungan

b. Faktor Organisasi

1) Perubahan peran dan tujuan organisasi

Peranan dari organisasi dalam masyarakat menjadi berubah. Organisasi sudah tidak lagi hanya berusaha memaksimalkan keuntungan tetapi juga memberikan kemamfaatan sosial, seperti perlindungan terhadap lingkungan hidup, memperluas lapangan pekerjaan.

2) Membesarnya ukuran dan kompleksitas organisasi

Hampir semua organisasi publik atau non publik pernah mengalami pertumbuhan sehingga menjadi besar dan rumit. Perubahan ukuran ini menimbulkan makin kompleksnya tugas dan peranan serta hubungan kerja dalam organisasi tersebut

3) Tujuan organisasi menjadi lebih kompleks dan sukar

Tujuan organisasi yang dulunya dapat dirumuskan secara sederhana dan dalam banyak hal yang mempunyai arti tunggal sekarang ini harus dirumuskan dalam yang lebih sukar yang memungkinkan adanya pengertian.

Dengan adanya berbagai faktor tersebut maka dalam suatu organisasi diperlukan pengelolaan yang baik dalam mengatasi perubahan-perubahan yang ada. Sehingga diperlukan praktik manajemen perubahan untuk mengatasi masalah yang ada agar organisasi berkembang maju dan lebih mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan (Sondang P. Siagian, 2012: 52).

B. METODE

1. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan fenomenologi (Emzir, 2010: 23). Penelitian kualitatif adalah penelitian mendalam yang menggunakan teknik pengumpulan data dari informan penelitian dalam *setting-setting* alamiah. Pendekatan fenomenologi berhubungan dengan pemahaman tentang bagaimana keseharian dunia kehidupan dan mencoba menjelaskan dan mengungkap makna konsep atau fenomena pengalaman yang didasari oleh kesadaran yang terjadi pada diri individu. Pada penelitian kualitatif membangun gambaran yang kompleks dan holistik tentang masalah yang diteliti peneliti dengan deskripsi yang detail dari persepektif informan (Masganti, 2012: 158).

Alasan menggunakan penelitian kualitatif adalah metode kualitatif ini digunakan lebih mudah mengadakan penyesuaian, lebih mudah menyajikan secara langsung hakikat hubungan antara peneliti dan subjek penelitian dan memiliki kepekaan penyesuaian diri dengan banyak pengaruh yang timbul dari pola-pola nilai yang dicapai.

2. Teknik dan Instrumen Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Adapun secara umum teknik pengumpulan data terdapat tiga macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dan dokumentasi (Jemmy Rumengan, 2010: 51).

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Langkah-Langkah Penerapan Pengembangan Organisasi

Karena adanya proses pengembangan organisasi maka dibutuhkan langkah-langkah dalam menerapkan pengembangan organisasi.

Proses pengembangan organisasi merupakan suatu strategi terencana dalam mewujudkan perubahan organisasional, perubahan yang dimaksud harus mempunyai sasaran yang jelas dan didasarkan pada suatu diagnosis yang tepat mengenai permasalahan yang dihadapi oleh organisasi. Pengembangan organisasi harus berupa kolaborasi antara berbagai pihak yang akan mengalami dampak perubahan yang akan terjadi, keterlibatan dan partisipasi para anggota organisasi harus mendapat perhatian yang baik dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap Kepala Sekolah, mengenai langkah-langkah penerapan pengembangan organisasi di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang yang diambil dari kutipan beliau menjelaskan sebagai berikut:

“langkah-langkah yang dilakukan terhadap proses pengembangan organisasi melalui 4 tahap langkah. Langkah pertama tahap diagnose, dengan melakukan penelitian secara mendalam tentang permasalahan yang dihadapi oleh Kepala Sekolah. Kedua tahap Intervensi, dengan melakukan mengambil tindakan untuk mengatasi masalah sehingga masalah dapat diatasi. Ketiga tahap evaluasi, dengan melakukan evaluasi terhadap hasil intervensi, terjadi atau tidaknya perubahan sesuai dengan yang diharapkan. Bila perubahan terjadi lebih baik tidak perlu dilakukan perubahan lagi namun sebaliknya jika tidak terjadi perubahan harus dilakukan umpan balik agar diketahui masalahnya. Keempat tahap *maintenance*, dengan menjaga hasil yang telah didapat dari proses perubahan menuju perbaikan tersebut dapat dipertahankan dan di sempurnakan”.

Kemudian wawancara dilakukan terhadap Kepala Sekolah tentang proses pengembangan organisasi di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang, hal ini sesuai dengan disampaikan oleh pak Muhammad Taufiq pada tanggal 13 Mei 2022 di dalam ruangan Kepala Sekolah yang diambil dari kutipan beliau menjelaskan sebagai berikut:

“SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang berdiri pada tahun 2008, tepatnya pada tanggal 21 Juni 2008/ 16 Jumadil Akhir 1429 H. Diresmikan oleh wakil Gubernur Sumatera Utara, bapak Gatot Pujo Nugroho, ST pada waktu itu. Awal berdirinya dimulai dengan satu ruang kelas dengan jumlah siswa 12 orang, sedangkan gurunya berjumlah 6 orang. Dari tahun ketahun jumlah siswanya terus bertambah sampai saat ini bertambah enam ruang kelas dengan siswa berjumlah 165 orang dengan guru berjumlah 12 orang”.

2. Model Pengembangan Organisasi

Pada dasarnya pengembangan organisasi adalah suatu pendekatan situasional atau kontingensi untuk meningkatkan efektivitas organisasi, meskipun teknik yang digunakan berbeda-beda. Ada tiga model pengembangan organisasi, *pertama*, kondisi yang memungkinkan kemajuan organisasi. *Kedua*, menciptakan budaya lembaga yang baik. *Ketiga*, proses belajar mengajar.

Mengenai model yang digunakan terhadap pengembangan organisasi di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang maka dilakukan wawancara bersama Wakil Kepala Sekolah bidang Kurikulum bapak Muhammad Taufiq pada tanggal 13 Mei 2022 jam 10.45 Wib di ruangan beliau dan menjelaskan sebagai berikut:

“SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang model sekolah yang menerapkan *full day*, yaitu belajar dari pagi sampai sore hari, untuk memenuhi keseimbangan pendidikan agama dan umum, SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang menggunakan dua kurikulum, yaitu Kurikulum Kementerian Pendidikan Nasional dan Kurikulum Kementerian Agama. Sehingga diakhir pembelajaran siswa akan mendapatkan dua ijazah. Pembelajaran dari hari Senin sampai Jum’at sedangkan hari Sabtu untuk kegiatan ekstrakurikuler”.

Pada wawancara yang dilakukan bersama guru-guru pada tanggal 13 Mei 2022 jam 13.20 Wib mengenai model yang digunakan terhadap pengembangan organisasi di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang beliau menjelaskan sebagai berikut:

“SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang memakai 2 kurikulum sekaligus, kurikulum KEMENDIKNAS dan kurikulum KEMENAG jadi guru yang mengajar di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang mengajar dari pagi sampai sore karena sekolah menerapkan *full day* di waktu pagi mengajar kurikulum Kemendiknas sedangkan diwaktu sore memakai kurikulum dari Kemenag”.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah, wakil kepala sekolah bidang kurikulum, tata usaha dan para guru maka dapat disimpulkan SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang model sekolah yang menerapkan *full day*, yaitu belajar dari pagi sampai sore hari. Untuk memenuhi keseimbangan pendidikan agama dan umum, SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang menggunakan dua kurikulum yaitu kurikulum Kementerian Pendidikan Nasional dan Kurikulum Kementerian Agama, sehingga diakhir pembelajaran siswa akan mendapatkan dua ijazah sekaligus. Kemudian mengenai penambahan guru/ tenaga pendidik di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang setiap tahunnya ada seleksi guru/tenaga pendidik dengan memenuhi kriteria yaitu, calon guru/tenaga pendidik bersedia penuh menjalankan proses pendidikan secara Islami, menyayangi anak didik, jauh dari sikap kekerasan, mampu menjalankan tugas secara profesional dan penuh tanggung jawab. Dari tahun ke tahun SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang terus membenah dan melakukan pengembangan sampai saat ini yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran serta meraih tujuan yang ingin di capai.

3. Faktor Pendukung dan Pengembangan Organisasi

a. Faktor Pendukung

Faktor pendukung adalah yang sifatnya turut mendorong, menyokong, melancarkan, menunjang, membantu, mempercepat dan sebagainya terjadi sesuatu

dalam mewujudkan suatu tujuan yang ingin dicapai. Dari hasil wawancara yang dilakukan terhadap bapak Kepala Sekolah bapak Muhammad Taufiq pada tanggal 15 Mei 2022 tentang faktor pendukung proses pengembangan organisasi di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang, beliau menjelaskan yang diambil dari kutipan sebagai berikut: “Faktor yang menjadi pendukung dalam proses pengembangan organisasi pertama adalah letak lokasi, SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang berlokasi di jalan STM. Suka Elok No. 10 Medan. Berada di jalan yang strategis dimana posisinya berada di tempat yang dekat dengan lokasi rumah penduduk, dan berada di ujung jalan, sehingga suasana lingkungan sekolah jauh dari kebisingan, ditambah lagi dengan lingkungan sekitarnya asri karena termasuk salah satu sekolah Adiwiyata. Kedua, dukungan dari masyarakat, pada awalnya berdiri sekolah Al-Hijrah 2, dimulai dengan membuka TK yang kelasnya bekas gerasi mobil, karena permintaan dan dukungan dari masyarakat sekitar, perguruan Al-Hijrah 2 membuat gedung untuk kelas. Ketiga, dukungan dari para orang tua siswa. Karena semakin tingginya kepercayaan orang tua dengan memasukkan putra dan putrinya ke sekolah SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang, maka sekolah terus berupaya menambah jumlah kelas dengan tidak mengurangi kualitas. Keempat, guru yang profesional dibidangnya, dari awal mulanya berdiri SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang diasuh oleh guru-guru yang berkompeten tidak hanya dalam mengajar namun juga dalam berinteraksi dengan siswa. Mengutamakan kasih sayang dan menghindari bentuk kekerasan fisik. Kelima, beberapa program unggulan di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang menerapkan program yang mampu melahirkan generasi yang *berakhlakul karimah*. Adapun program tersebut misalnya tahfiz, tahsin, salat dhuha, ekstrakurikuler pilihan (renang, panahan, pramuka, futsal, *mujawwad* dan keputrian). Keenam, keamanan SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang memiliki tiga tangga *security*. Akses menuju kelokasi hanya satu arah”.

b. Faktor Penghambat

Faktor penghambat adalah semua jenis keadaan yang sifatnya menghambat, menghalangi dan bahkan menghalangi dan menahan terjadi sesuai dalam proses mencapai sesuatu yang ingin dicapai. Adapun penghambat yang di alami sekolah SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang dalam proses pengembangan organisasi. Berikut hasil wawancara bersama bapak Muhammad Taufiq selaku kepala sekolah di ambil dari kutipan beliau menjelaskan sebagai berikut: “Faktor

yang menghambat yang pertama adalah keterbatasan lahan, setiap tahun minat orang tua mendaftarkan anak-anaknya ke SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang terus meningkat. Pada penerimaan siswa baru, PPDB dibuka diawal Januari 2022. Dalam waktu dua minggu kuota penerimaan sudah penuh, sehingga banyak yang harus masuk tertunda. Ini dikarenakan hanya tersedia dua kelas dan untuk penambahan kelas masih terkendala oleh lahan. SMP Swasta Islam Terpadu Al-Hijrah 2 ke depannya akan membangun lapangan parkir untuk dijadikan gedung kelas. Namun tidak menghilangkan fungsi dari lahan parkir tersebut”.

Dari hasil wawancara dengan kepala sekolah maka dapat disimpulkan bahwa faktor penghambat terhadap proses pengembangan organisasi di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang ialah keterbatasan lahan, setiap tahunnya minat masyarakat memasukkan putra-putri mereka ke sekolah SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang semakin meningkat namun jumlah lokal yang terbatas hanya dua lokal dalam perjenjang tingkatan. Dengan keterbatasan lahan maka banyak para calon yang ingin mendaftar ke sekolah SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang yang gagal karena kuotanya sangat terbatas.

4. Langkah-langkah Penerapan Pengembangan Organisasi

Perubahan organisasi merupakan perubahan yang berkaitan dengan pengembangan, perbaikan maupun penyesuaian yang meliputi struktur, teknologi, metode kerja maupun sistem manajemen organisasi. Adanya pertumbuhan organisasi pengembangan organisasi atau *Organization Development* merupakan usaha yang terencana yang dikaitkan dengan peningkatan kreativitas, keterampilan menyelesaikan masalah, pembelajaran dan perkembangan manusia di dalam organisasi. Jadi pengembangan organisasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah usaha jangka panjang yang terprogram dalam sebuah organisasi atau sebuah lembaga pendidikan guna untuk memecahkan berbagai masalah, peningkatan kreativitas, pembelajaran dan perkembangan manusia di dalam organisasi sebagai langkah perubahan menjadi lebih baik (Wibowo, 2010: 339).

Hasil dari seluruh wawancara yang dilakukan terhadap Kepala Sekolah mengenai langkah-langkah penerapan pengembangan organisasi yang ada di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang maka dapat disimpulkan bahwa langkah-langkah penerapan pengembangan di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang ialah melalui 4 tahap langkah. Langkah pertama tahap diagnosa, kepala sekolah melakukan penelitian secara mendalam tentang permasalahan yang akan dihadapi. Kedua tahap Intervensi, kepala sekolah mengambil tindakan untuk mengatasi masalah sehingga masalah dapat diatasi.

Ketiga tahap evaluasi, dengan melakukan evaluasi terhadap hasil penelitian. Keempat adalah tahap *maintenance*, dengan menjaga hasil yang telah didapat dari proses perubahan menuju perbaikan tersebut dapat dipertahankan dan disempurnakan. SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang memiliki tujuan yang sudah terprogram sebelumnya, SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang memiliki visi dan misi yang ingin dicapai dan memerlukan proses waktu yang relatif lama dimulai dari berdirinya sekolah, pembangunan sarana dan prasarana, penerapan sistem pembelajaran dan penambahan tenaga pendidik bertahap dan terus membenah dan melakukan pengembangan sampai saat ini yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pembelajaran serta meraih tujuan yang ingin dicapai SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang.

5. Model Pengembangan Organisasi

Model dimaknai sebagai suatu objek atau konsep yang digunakan untuk mempresentasikan sesuatu hal, model adalah bentuk representatif akurat sebagai proses aktual yang memungkinkan seseorang atau sekelompok orang mencoba bertindak berdasarkan model itu. Model merupakan interpretasi terhadap hasil observasi dan pengukuran yang diperoleh dari beberapa sistem (A Suprijono, 2009: 45).

Dari hasil wawancara dengan wakil kepala sekolah bidang kurikulum, tata usaha dan guru maka dapat disimpulkan bahwa model pengembangan organisasi di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang yaitu model sekolah yang menerapkan *full day*, SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang menggunakan dua kurikulum yaitu kurikulum Kementerian Pendidikan Nasional dan Kurikulum Kementerian Agama, sehingga diakhir pembelajaran siswa akan mendapatkan dua ijazah sekaligus. Dari tahun ketahun SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang terus membenah dan melakukan pengembangan sampai saat ini baik dari bangunan dan fasilitas sekolah, guru dan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran serta meraih tujuan yang ingin dicapai.

6. Faktor Pendukung dan Penghambat

a. Faktor Pendukung

Perubahan organisasi dapat didorong oleh pengaruh yang ditimbulkan dari lingkungan internal dan eksternal organisasi. Lingkungan internal mempengaruhi organisasi terhadap cara organisasi melaksanakan kegiatan-kegiatannya. Lingkungan eksternal mempengaruhi organisasi terhadap kemampuan organisasi untuk memperoleh sumber daya-sumber daya yang dibutuhkan untuk memproduksi dan memasarkan berbagai produk (J Winardi, 2013: 40).

Hasil dari seluruh wawancara yang dilakukan terhadap Kepala Sekolah mengenai faktor pendukung pengembangan organisasi maka dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung terhadap pengembangan organisasi yang ada di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang adalah lokasi sekolah yang strategis, SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang berada di jalan lintas, akses menuju sekolah mudah dan tidak terhambat, sekolah berada di tengah-tengah perumahan warga sehingga sekolah tersebut memiliki peluang besar untuk menampung minat orang tua siswa, kemudian jauh dari keramaian dan tidak bising serta nyaman dan tenang ketika proses belajar mengajar berlangsung, selanjutnya guru yang mengajar ahli dan profesional dibidangnya, kemudian keamanan yang ada di sekolah SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang sudah bisa dikatakan sangat ketat sebab akses menuju sekolah hanya satu jalan dan titik keamanan satpam ada tiga titik sehingga jika ada siswa yang ingin bolos dan cabut sangat sulit sekali karena keamanan yang sangat ketat dan salah satu yang menjadi faktor pendukung, SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang memiliki satu unit Bus untuk mengantar jemput siswa yang rumahnya jauh dari sekolah. Mengenai kesehatan SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang juga dapat dikatakan sangat ketat karena sekolah mengharuskan makan siang yang sudah disediakan sekolah, dan pihak sekolah pun melarang para siswanya membeli makanan di luar ketika waktu istirahat, dan pihak sekolah juga menyediakan kantin untuk siswa jika ingin membeli makanan yang sudah terjamin kesehatannya dan kebersihannya.

b. Faktor Penghambat

Faktor terbesar yang memiliki pengaruh terhadap kehidupan organisasi adalah dampak dari perkembangan lingkungan/faktor lingkungan dan perkembangan di dalam organisasi itu sendiri (Meita Istianda, 2010: 121).

Hasil dari seluruh wawancara yang dilakukan terhadap Kepala Sekolah mengenai faktor penghambat proses pengembangan organisasi yang ada di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi penghambat dalam proses pengembangan organisasi di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang ialah keterbatasan lahan yang dimiliki sekolah dengan keterbatasan lahan maka jumlah calon siswa baru yang diterima di sekolah terbatas dan sesuai dengan kuota yang ditetapkan sekolah. Padahal dilihat dari calon siswa yang mendaftar setiap tahunnya semakin meningkat dan bertambah, namun dikarenakan jumlah lokal yang sedikit maka pendaftaran calon siswa baru tertunda.

D. KESIMPULAN

Dari uraian tentang proses pengembangan organisasi SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang Jalan Suka Elok No. 10 Kecamatan Medan Johor Kota Medan 20146 maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa langkah-langkah penerapan Pengembangan Organisasi di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang melalui 4 tahap langkah. Langkah pertama tahap diagnosa, kepala sekolah melakukan penelitian secara mendalam tentang permasalahan yang akan dihadapi. Kedua tahap Intervensi, kepala sekolah mengambil tindakan untuk mengatasi masalah sehingga masalah dapat diatasi. Ketiga tahap evaluasi, dengan melakukan evaluasi terhadap hasil penelitian. Keempat adalah tahap *maintenance*, dengan menjaga hasil yang telah didapat dari proses perubahan menuju perbaikan tersebut dapat dipertahankan dan disempurnakan sejak berdirinya, sekolah berkembang sampai saat ini memerlukan waktu yang relatif lama dan dengan kerjasama antara kepala sekolah dan staf yang lain. Dimulai dari jumlah siswanya hanya 12 orang sampai saat ini bertambah menjadi 164, yang dulunya lokalnya hanya 1 sampai saat ini menjadi enam lokal dan tenaga pendidik juga bertambah menjadi 12 orang. Model pengembangan organisasi di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang sekolah yang menerapkan *full day*, dan menggunakan dua kurikulum sekaligus yaitu kurikulum Kementerian Pendidikan Nasional dan Kurikulum Kementerian Agama, sehingga diakhir pembelajaran siswa akan mendapatkan dua ijazah sekaligus. Dari tahun ketahun SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang terus membenah dan melakukan pengembangan sampai saat ini baik dari bangunan dan fasilitas sekolah, guru dan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pembelajaran serta meraih tujuan yang ingin dicapai.

Faktor pendukung dan penghambat pengembangan organisasi di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang, faktor pendukung letak lokasi yang sangat strategis, dukungan kuat dari masyarakat sekitar lingkungan sekolah, dukungan dari orang tua siswa, guru yang profesional di bidangnya, memiliki program unggulan seperti tahfiz, tahsin, dhuha dan program unggulan lainnya seperti renang, memanah, dan tilawah. Sedangkan faktor penghambat proses pengembangan organisasi di SMP Islam Terpadu Al-Hijrah 2 Lau Dendang ialah keterbatasan lahan. Lahan yang dimiliki Yayasan Al Hijrah sangat terbatas di samping setiap tahunnya minat calon pendaftar meningkat namun tidak diterima disebabkan jumlah kuota sudah habis dan sangat terbatas. Kebijakan kepala sekolah kuotan calon siswa ditambah karena akan dibangun lokal di lahan parkir sekolah namun tidak mengubah fungsinya sebagai tempat parkir.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Buraey, Abdullah, Muhammad. (1986). *Islam Landasan Akternatif Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Faisal, Sanapiah. (1989). *Format-format Penelitian Sosial*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Fathoni, Abdurrahmat. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hafidudin, D dan Tanjung H. (2003). *Manajemen Syariah dalam Prkatik*, Jakarta, Gema Insani.
- Istianda, Meita dkk. (2014). *Pengembangan Organisasi*. Tangerang Selatan UT.
- Istianda, Meita dkk. (2011). *Pengembangan Organisasi*. Magetan: Universitas Terbuka Cetakan.
- Kartono, Kartini. (1992). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Komaruddin. (2006). *Karya Tulis Ilmiah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lumbantoruan, Magalena. (1992). *Eksiklopedi Ekonomi Bisnis dan Management*. Jakarta: Cipta Adi Pustaka.
- Martono, Nanang. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Masganti. (2012). *Metode Penelitian pendidikan Islam*. Medan: IAIN PRESS.
- Mesiono. (2012). *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Messiono. (2012). *Manajemen Organisasi*. Medan Cipta Pustaka.
- Mulyadi, Deddy dan Veithzal Rivai. (2009). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Press.
- Nasaruddin, E. (2010). *Psikologi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Poerwadarminta, W.J.S. (1984). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: PN. Balai Pustaka.
- Prastowo, Andi. (2014). *Metode Penelitian dalam Prespektif Rancangan Penelitian*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Qomar, Mujamil. (2007). *Manaemen Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Rifai, M dan Fadhli, M. (2013) *Manajemen Organisasi*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Rijal, F. (2015). Peningkatan Hasil Belajar Siswa Melalui Pendekatan Contextual Teaching And Learning Pada Konsep Tumbuhan Hijau Di Kelas V MIN Tungkob Aceh Besar. *PIONIR: Jurnal Pendidikan*, 4(2).
- Rijal, F. (2018). PENGGUNAAN MEDIA AUDIO VISUAL DALAM PENINGKATAN HASIL BELAJAR MATERI RUKUN IMAN PADA SISWA KELAS I SD NEGERI 49 KOTA BANDA ACEH. *PIONIR: Jurnal Pendidikan*, 7(1).

- Rijal, F., Nudin, B., & Samad, I. A. (2022). LEARNING INNOVATION OF ISLAMIC RELIGIOUS EDUCATION AT MTsN MODEL IN ACEH. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 14(2).
- Rumengan, Jemmy. (2010). *Metodologi penelitian dengan SPSS*. Batam: UNIBA PRESS
- Salim dan syahrums. (2007). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Shihab, Quraish. (2006). *Menabur Pesan Ilahi Al-Qur'an dan Dinamika Kehidupan Masyarakat*. Jakarta: Lentera Hati.
- Shihab, Quraish, M. (2006). *Menabur Pesan Ilahi; Al-Qur'an dan Dinamika Kehidupan Masyarakat*. Jakarta: Selatan, Lentera Hati.
- Sugiyono. (2014). *Metode Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*.
- Supriyatno, Triyo dan Marno. (2008). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Refika Aditma.
- Sutarto. (2000). *Dasar-dasar Organisasi*. Yogyakarta: UGM Press.
- Syafaruddin. (2015). *Manajemen Organisasi Pendidikan*. Medan: Perdana Publishing.
- Taliziduhu. (1999). *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Tanthowi. (2007). *Unsur-unsur Manajemen*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Toha, Miftah. (2007). *Pembinaan Organisasi Proses Diagnosa dan Intervensi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- W.G, Wayan dan Sintaasih D.K. (2015). *Pengantar Perilaku Organisasi*. Denpasar Timur, CV. Setia Bakti.
- Wahyosumidjo. (2010). *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoretik dan permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Press.
- Wibowo. (2010). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Atmodiwirjo, S. (2002). *Manajemen Pelatihan*. Jakarta: PT Ardadizya.
- Winardi. J (2008). *Manajemen Perubahan*. Jakarta: Kencana.
- Yahya R. (2004). *Memilih Pemimpin Dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Pustaka Nawaitu.