

**PRAKTEK KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM DI LEMBAGA
PENDIDIKAN ISLAM NON FORMAL (TPA, MDA DAN LAINNYA)**

Inda Mardatillah¹

indamardatillah97@guru.sma.belajar.id¹

Sri Deska Sari²

deskasarisri1212@gmail.com²

Yetti Yarnita³

yarnitayetti69@gmail.com³

Rahmad Hidayat⁴

rahmadhidayat@uinmybatusangkar.ac.id⁴

Jamilus⁵

jamilus@uinmybatusangkar.ac.id⁵

^{1,2,3,4,5}**Universitas Islam Negeri Mahmud Yunus Batusangkar**

ABSTRACT

Non-formal Islamic educational institutions such as the Al-Qur'an Education Park (TPA) and Madrasah Diniyah Awaliyah (MDA) play an important role in character and spirituality education for the community. This article aims to explore leadership practices in these institutions, the roles and responsibilities of leaders, as well as the challenges faced and their strategic solutions. The method used is a literature review with a descriptive qualitative approach. The findings indicate that effective leadership practices in TPA and MDA generally combine participatory, exemplary, and transformational models. Leaders are not only responsible for managerial duties but also serve as educators, spiritual mentors, and agents of social change. The main challenges include financial constraints, human resource quality, institutional legality, and public perception. Therefore, visionary, adaptive, and collaborative leaders are needed to ensure the sustainability of the institutions. This study recommends strengthening leadership capacity and collaboration with various parties as strategies to improve the quality of non-formal Islamic educational institutions.

Keywords: *Islamic educational leadership, TPA, MDA, non-formal education, institutional transformation.*

ABSTRAK

Lembaga pendidikan Islam non formal seperti Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) dan Madrasah Diniyah Awaliyah (MDA) memegang peranan penting dalam pendidikan karakter dan spiritualitas umat. Artikel ini bertujuan untuk mengeksplorasi praktik kepemimpinan dalam lembaga tersebut, peran dan tanggung jawab pemimpin, serta tantangan yang dihadapi beserta solusi strategisnya. Metode yang digunakan adalah studi pustaka dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Hasil kajian menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan yang efektif di TPA dan MDA umumnya menggabungkan model partisipatif, keteladanan, dan transformasional. Pemimpin tidak hanya bertanggung jawab secara manajerial, tetapi juga berperan sebagai pendidik, pembina spiritual, dan agen perubahan sosial. Tantangan utama meliputi keterbatasan finansial, kualitas SDM, legalitas lembaga, dan persepsi masyarakat. Untuk itu, dibutuhkan pemimpin yang visioner, adaptif, dan kolaboratif guna memastikan keberlanjutan lembaga. Studi ini merekomendasikan penguatan kapasitas kepemimpinan dan kolaborasi dengan berbagai pihak sebagai strategi peningkatan kualitas lembaga pendidikan Islam non formal..

Kata Kunci: Kepemimpinan Pendidikan Islam, TPA, MDA, Pendidikan Non Formal, Transformasi Lembaga.

PENDAHULUAN

Pendidikan Islam memegang peran strategis dalam membentuk pribadi yang berkarakter mulia, berilmu, dan bertakwa kepada Allah SWT. Esensi pendidikan dalam Islam tidak hanya sekadar transfer pengetahuan, tetapi juga pembentukan akhlak, nilai spiritual, serta kesiapan menjadi khalifah di muka bumi. Dalam sejarah peradaban Islam, pendidikan telah menjadi instrumen utama dalam membina masyarakat yang madani, produktif, dan menjunjung tinggi nilai-nilai kebenaran (Yusri et al., 2023).

Selama ini, perhatian besar dalam pengembangan pendidikan Islam umumnya tertuju pada jalur pendidikan formal seperti

madrasah, sekolah Islam terpadu, atau pesantren. Namun demikian, peran lembaga pendidikan non formal tidak kalah pentingnya dalam mendukung tujuan pendidikan Islam secara menyeluruh. Lembaga-lembaga seperti Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA), Madrasah Diniyah Awaliyah (MDA), majelis taklim, hingga halaqah ilmu memiliki kontribusi signifikan dalam memperkuat pondasi keagamaan masyarakat, khususnya dalam menanamkan nilai-nilai dasar Islam sejak usia dini (Puspitasari et al., 2023).

Lembaga pendidikan Islam non formal ini tumbuh dari masyarakat dan untuk masyarakat. Mereka hadir sebagai jawaban

atas kebutuhan pembelajaran agama yang lebih fleksibel, terjangkau, dan berbasis komunitas. Selain mengajarkan kemampuan membaca dan menghafal Al-Qur'an, lembaga-lembaga ini juga menanamkan nilai akhlak, adab, dan praktik ibadah yang menjadi landasan penting dalam pembentukan karakter Muslim yang ideal. Keberadaan lembaga ini sangat strategis, terutama di tengah tantangan modernisasi dan globalisasi yang sering kali menggerus nilai-nilai spiritual dalam kehidupan umat (Bassar et al., 2021).

Namun, efektivitas lembaga pendidikan non formal tidak dapat dilepaskan dari peran kepemimpinan yang dijalankan di dalamnya. Pemimpin dalam konteks ini tidak hanya berperan sebagai pengelola administrasi atau penanggung jawab teknis kegiatan, tetapi juga sebagai sosok sentral yang membimbing secara spiritual, menjadi panutan dalam akhlak, dan penggerak transformasi lembaga. Keberhasilan program dan kegiatan lembaga non formal sangat bergantung pada kemampuan pemimpinnya dalam merancang visi, memotivasi tim, menjalin hubungan dengan masyarakat, serta menjaga semangat keikhlasan dalam menjalankan amanah dakwah (Susanti, 2019).

Sayangnya, kajian tentang kepemimpinan pendidikan Islam lebih banyak menyoroti institusi formal, sementara praktik kepemimpinan dalam lembaga non formal masih kurang mendapatkan perhatian ilmiah. Padahal, karakteristik dan tantangan yang dihadapi lembaga non formal sangat unik dan kompleks. Mulai dari keterbatasan dana, kualitas sumber daya manusia, hingga dinamika hubungan dengan masyarakat sekitar. Kondisi ini menuntut model

kepemimpinan yang tidak hanya religius, tetapi juga inovatif, kolaboratif, dan visioner (Kesehatan et al., 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut, kajian ini menjadi penting untuk mengungkap praktik kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam non formal seperti TPA dan MDA. Penelitian ini akan menjelaskan bentuk-bentuk kepemimpinan yang berkembang, peran dan tanggung jawab pemimpin, serta tantangan dan solusi yang dapat diupayakan untuk meningkatkan mutu kepemimpinan dalam konteks pendidikan Islam berbasis komunitas. Diharapkan, hasil dari kajian ini dapat memberikan kontribusi terhadap penguatan peran lembaga pendidikan non formal dalam membentuk generasi Muslim yang tangguh, berakhlak, dan berdaya saing di era global (Anwar & Salim, 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui studi literatur terhadap berbagai sumber akademik terkait kepemimpinan pendidikan Islam di lembaga non formal seperti TPA dan MDA. Sumber data diperoleh dari artikel ilmiah, buku, hasil penelitian terdahulu, dan dokumen regulasi. Analisis dilakukan dengan menelaah pola praktik kepemimpinan, tantangan yang dihadapi, serta solusi yang diusulkan dalam berbagai sumber tersebut. Metode ini dipilih karena mampu menangkap kompleksitas dan kekhasan konteks sosial-keagamaan dalam kepemimpinan pendidikan Islam non formal.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Kepemimpinan

Pengertian kepemimpinan pendidikan Islam tidak dapat dilepaskan dari landasan filosofis Islam yang menjadikan ilmu dan amal sebagai pondasi utama dalam kehidupan (Sudriamunawar, 2019). Secara etimologis, kata kepemimpinan berasal dari akar kata pimpin yang bermakna membimbing, mengarahkan, menuntun, atau memberi contoh. Dalam perspektif pendidikan Islam, kepemimpinan tidak hanya diartikan sebagai kemampuan untuk mengatur atau mengelola lembaga pendidikan, melainkan juga mencakup tanggung jawab moral dan spiritual untuk menanamkan nilai-nilai keislaman kepada peserta didik (Maktumah & Minhaji, 2020). Kepemimpinan dalam pendidikan Islam merupakan proses memengaruhi dan mengarahkan peserta didik, guru, dan seluruh elemen lembaga agar berjalan pada koridor nilai-nilai Islam. Seorang pemimpin harus mampu menyelaraskan visi pendidikan Islam dengan praktik operasional lembaga (Rohana, 2023). Nilai kejujuran, amanah, keikhlasan, dan keadilan harus menjadi dasar dalam setiap tindakan kepemimpinan.

Imam Al-Ghazali dalam karyanya menekankan bahwa seorang pemimpin sejati adalah mereka yang memiliki sifat amanah, kejujuran, keteguhan dalam prinsip, dan kebijaksanaan dalam bertindak. Kepemimpinan yang baik akan melahirkan umat yang baik (Maharani et al., 2024). Dalam hadis yang diriwayatkan oleh Bukhari dan Muslim, Rasulullah SAW bersabda:

كُلُّكُمْ رَاعٍ، وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

“Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap kalian akan dimintai

pertanggungjawaban atas yang dipimpinya.” (HR. Bukhari dan Muslim)

Hadis ini mengajarkan bahwa tanggung jawab seorang pemimpin sangat besar, termasuk dalam konteks pendidikan. Kepemimpinan pendidikan Islam harus diarahkan untuk membentuk pribadi peserta didik yang tidak hanya unggul dalam ilmu pengetahuan, tetapi juga kuat dalam akhlak dan spiritualitas.

Tujuan utama dari kepemimpinan pendidikan Islam adalah membina generasi yang sholeh dan cerdas, yang mampu membawa perubahan positif di masyarakat (Nurdiana, 2023). Dengan kepemimpinan yang benar, lembaga pendidikan Islam menjadi tempat tumbuhnya insan kamil, yaitu manusia paripurna yang berlandaskan iman, ilmu, dan amal.

2. Lembaga Pendidikan Islam Non Formal

Lembaga pendidikan Islam non formal adalah institusi pendidikan yang berperan penting dalam mendukung pendidikan formal dan menyasar masyarakat yang membutuhkan fleksibilitas dalam waktu, metode, serta materi pembelajaran. Lembaga ini menjadi solusi pendidikan Islam di tengah masyarakat, terutama bagi anak-anak dan orang dewasa yang tidak memiliki akses ke lembaga formal (Nurjayanti et al., 2020).

Salah satu bentuk lembaga pendidikan non formal adalah TPA (Taman Pendidikan Al-Qur’an) (Anwar, 2022). TPA merupakan tempat yang didirikan dengan tujuan untuk membekali anak-anak dengan kemampuan membaca, menulis, dan memahami Al-Qur’an sejak usia dini. Selain itu, TPA juga mengajarkan doa-doa harian, hafalan surat

pendek, serta adab dan akhlak islami. Keberadaan TPA sangat vital sebagai sarana dasar dalam pendidikan agama, khususnya di lingkungan perumahan, desa, dan komunitas masyarakat urban (Husna et al., 2022).

Kemudian terdapat MDA (Madrasah Diniyah Awaliyah) yang berfungsi sebagai lembaga pendidikan lanjutan dari TPA. Di MDA, peserta didik mendapatkan pendidikan Islam yang lebih terstruktur dan mendalam, mencakup mata pelajaran seperti fiqih, akidah, akhlak, sejarah Islam, dan praktik ibadah (Nurjayanti et al., 2020). MDA biasanya beroperasi sore atau malam hari, menyesuaikan dengan waktu luang siswa sekolah formal. Fungsi MDA tidak hanya sebagai pelengkap, tetapi juga sebagai fondasi keilmuan agama yang penting dalam pembentukan karakter muslim sejati.

Bentuk lainnya adalah majelis taklim dan halaqah ilmu, yang biasanya ditujukan untuk kalangan remaja hingga dewasa. Majelis taklim menjadi media pembelajaran agama secara informal yang dilaksanakan secara berkala, baik mingguan maupun bulanan. Materi yang dibahas bervariasi, dari tafsir Al-Qur'an, hadits, hingga kajian sosial keislaman. Sementara halaqah biasanya berformat kelompok kecil dan lebih intensif, dengan pendekatan diskusi dan pendalaman (Husna et al., 2022).

Lembaga-lembaga ini, meskipun bersifat non formal, memiliki kontribusi besar dalam mencerdaskan umat dalam bidang agama. Peran mereka sangat strategis, terutama dalam membentuk akidah yang lurus, akhlak yang mulia, serta semangat ibadah yang tinggi. Dukungan masyarakat, penguatan manajemen, dan kepemimpinan yang kuat sangat diperlukan agar lembaga-lembaga ini dapat terus

berkembang dan menjadi pusat peradaban Islam di tingkat akar rumput.

3. Bentuk praktik kepemimpinan pendidikan Islam di lembaga non formal seperti TPA dan MDA

Praktik kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam non formal menunjukkan keragaman yang mencerminkan gaya, pendekatan, serta karakter khas dari masing-masing pemimpin. Setiap lembaga memiliki dinamika dan konteks yang berbeda, baik dari segi struktur organisasi, kultur komunitas, hingga visi misi yang diemban (Husna et al., 2022). Keberagaman ini memberikan gambaran bahwa tidak ada satu model kepemimpinan tunggal yang dapat diterapkan secara seragam di semua tempat. Meskipun demikian, secara umum praktik kepemimpinan dalam konteks pendidikan Islam non formal dapat diklasifikasikan ke dalam tiga bentuk utama: kepemimpinan partisipatif, keteladanan, dan transformasional.

Kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang menekankan pentingnya keterlibatan semua elemen dalam lembaga, termasuk guru, staf pengelola, orang tua santri, bahkan peserta didik dalam proses pengambilan keputusan (Nurjayanti et al., 2020). Pemimpin yang menerapkan gaya ini tidak bersikap otoriter, melainkan membuka ruang dialog, musyawarah, serta pelibatan kolektif dalam merancang dan menjalankan program pendidikan. Budaya kerja yang demokratis dan penuh kekeluargaan akan tumbuh dari model kepemimpinan ini, yang selaras dengan prinsip musyawarah (syura) dalam Islam.

Dalam praktik kepemimpinan partisipatif, pemimpin memberikan ruang

keterlibatan kepada guru, orang tua santri, dan masyarakat dalam proses pengambilan keputusan, sehingga terbangun budaya kerja yang demokratis dan kolektif. Prinsip ini sejalan dengan nilai-nilai Islam, khususnya yang terdapat dalam QS. Asy-Syura ayat 38, Allah SWT berfirman:

وَالَّذِينَ اسْتَجَابُوا لِرَبِّهِمْ وَأَقَامُوا الصَّلَاةَ وَأَمْرُهُمْ شُورَىٰ بَيْنَهُمْ وَمِمَّا رَزَقْنَاهُمْ يُنفِقُونَ

“Dan (bagi) orang-orang yang menerima (mematuhi) seruan Tuhannya dan melaksanakan salat, sedang urusan mereka (diputuskan) dengan musyawarah antara mereka; dan mereka menafkahkan sebagian dari rezeki yang Kami berikan kepada mereka.” (QS. Asy-Syura: 38) (Indonesia, 2019)

Menurut Imam Al-Qurthubi dalam Tafsir Al-Jami’ li Ahkam al-Qur’an, ayat ini menunjukkan bahwa musyawarah adalah prinsip dasar dalam kepemimpinan dan pengelolaan urusan umat, bahkan Rasulullah ﷺ sendiri meskipun dijamin wahyu tetap melakukan musyawarah dengan para sahabat dalam urusan-urusan duniawi, seperti strategi perang dan kebijakan sosial. Al-Qurthubi menekankan bahwa syura merupakan bentuk penghormatan terhadap pendapat orang lain dan sebagai cara untuk mencegah dominasi otoritas tunggal (Imam Qurtubi, 2017).

Jadi dengan demikian, dalam konteks kepemimpinan pendidikan Islam non formal, prinsip musyawarah sebagaimana ditegaskan dalam QS. Asy-Syura: 38 dan diperkuat oleh pandangan Al-Qurthubi menjadi landasan penting bagi pemimpin untuk melibatkan berbagai pihak dalam pengambilan keputusan lembaga.

Musyawarah tidak hanya menumbuhkan rasa keadilan dan kebersamaan, tetapi juga memperkuat legitimasi dan keberlangsungan kebijakan yang diambil secara kolektif

Ayat ini menegaskan bahwa musyawarah merupakan bagian dari karakter orang-orang beriman yang berkomitmen pada nilai-nilai keislaman. Oleh karena itu, pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam non formal dituntut untuk menerapkan prinsip syura sebagai dasar membangun sinergi dan kepercayaan bersama dalam lembaga.

Kepemimpinan keteladanan menempatkan pemimpin sebagai figur sentral yang menjadi contoh dalam segala hal, baik dari segi perilaku ibadah, etika pergaulan, maupun profesionalisme kerja. Nilai-nilai Islam sangat menekankan pentingnya teladan (*uswah hasanah*). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam non formal, pemimpin yang mampu menampilkan integritas pribadi yang tinggi akan menjadi sumber inspirasi dan motivasi bagi tenaga pendidik serta peserta didik (El-Basyiry, 2022). Keteladanan ini akan membentuk budaya organisasi yang dilandasi nilai-nilai moral dan spiritual yang kuat, serta memperkuat kepercayaan internal terhadap kepemimpinan yang dijalankan.

Kepemimpinan transformasional berfokus pada upaya untuk terus melakukan pembaruan dan pengembangan dalam berbagai aspek kelembagaan. Seorang pemimpin transformasional tidak hanya menjalankan rutinitas administratif, tetapi juga memiliki visi yang jauh ke depan serta kemampuan untuk membaca perubahan zaman dan kebutuhan peserta didik. Gaya kepemimpinan ini ditandai dengan dorongan kuat untuk berinovasi, merancang strategi

pengembangan SDM, serta membangun sistem yang adaptif dan progresif (Fitri et al., 2020). Dalam era digital dan arus globalisasi yang cepat, model kepemimpinan ini sangat relevan untuk memastikan lembaga tetap kompetitif dan responsif terhadap perkembangan masyarakat.

Bentuk-bentuk kepemimpinan tersebut pada dasarnya tidak dapat diterapkan secara eksklusif atau terpisah. Dalam kenyataannya, pemimpin lembaga pendidikan Islam non formal yang efektif perlu mengombinasikan ketiga bentuk tersebut secara proporsional sesuai dengan kebutuhan dan situasi yang dihadapi. Kepemimpinan partisipatif dan transformasional, misalnya, dapat dikombinasikan untuk menciptakan iklim kerja yang terbuka sekaligus inovatif. Namun, keberhasilan kombinasi ini akan sangat tergantung pada adanya keteladanan dari pemimpin itu sendiri. Tanpa keteladanan, pendekatan partisipatif hanya akan menjadi seremonial, sedangkan transformasional berisiko kehilangan ruh keislaman dan spiritualitasnya.

Pemimpin yang berhasil dalam konteks pendidikan Islam non formal adalah mereka yang memiliki kepekaan sosial yang tinggi, komitmen spiritual yang mendalam, serta kemampuan manajerial yang mumpuni. Kombinasi ini akan menghasilkan kepemimpinan yang tidak hanya mampu mengelola lembaga secara teknis, tetapi juga membangun nilai dan budaya lembaga yang kokoh (Nurdiana, 2023). Keberhasilan tersebut pada akhirnya akan bermuara pada terciptanya lembaga yang tidak hanya kuat secara administratif dan akademik, tetapi juga mampu menjadi pusat pemberdayaan masyarakat dan penjaga nilai-nilai keislaman

4. Peran dan tanggung jawab pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam non formal

Peran pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam non formal tidak dapat dipahami secara sempit sebagai seorang pengelola administratif semata. Ia memiliki peran multidimensional yang mencakup tanggung jawab manajerial, edukatif, spiritual, sosial, serta menjadi agen perubahan dalam masyarakat (Anwar, 2022). Dalam konteks lembaga yang sering kali terbatas sumber daya, pemimpin justru menjadi figur sentral yang menentukan arah, kualitas, serta daya tahan lembaga dalam menghadapi berbagai tantangan internal maupun eksternal (Zainuddin & Hasanah, 2022).

Pada aspek manajerial, pemimpin dituntut untuk mampu merancang program kerja yang realistis dan berorientasi pada peningkatan kualitas lembaga. Tugas ini mencakup pengelolaan sumber daya manusia, perencanaan anggaran, pengawasan pelaksanaan kegiatan, hingga pengambilan keputusan strategis. Keberhasilan lembaga dalam mencapai tujuan pendidikannya sangat ditentukan oleh ketepatan dan efektivitas kebijakan yang diambil oleh pemimpinnya (Husna et al., 2022).

Dalam aspek edukatif, pemimpin memiliki peran sebagai pengarah utama proses pendidikan. Ia dapat terlibat langsung sebagai pengajar, namun yang lebih penting adalah kemampuannya dalam memastikan bahwa sistem pembelajaran berjalan dengan baik, efektif, dan sesuai dengan nilai-nilai Islam. Perhatian terhadap kurikulum, metode pengajaran, serta kualitas tenaga pendidik menjadi bagian dari tanggung

jawab pemimpin untuk menjaga mutu pendidikan (Sabariah et al., 2024).

Sementara itu, peran spiritual menjadikan pemimpin sebagai pembina dan teladan dalam praktik keagamaan. Ia bertanggung jawab menciptakan suasana religius di lingkungan lembaga melalui pembiasaan ibadah bersama, pembinaan akhlak, dan pelaksanaan kegiatan keagamaan yang rutin. Keteladanan pemimpin dalam hal ibadah dan akhlak sehari-hari menjadi panutan bagi para santri dan tenaga pendidik.

Dari sisi sosial, pemimpin berfungsi sebagai penghubung antara lembaga dan masyarakat. Ia perlu menjalin hubungan baik dengan tokoh masyarakat, orang tua peserta didik, donatur, dan pihak pemerintah agar tercipta dukungan yang kuat terhadap keberlangsungan program-program lembaga. Kepekaan sosial serta kemampuan berkomunikasi secara efektif menjadi keunggulan yang harus dimiliki seorang pemimpin dalam membangun kepercayaan publik (Zainuddin & Hasanah, 2022).

Berdasarkan realitas yang terjadi di banyak lembaga, seluruh peran tersebut kerap dijalankan oleh satu orang pemimpin tanpa adanya pembagian tugas yang jelas. Kondisi ini memicu beban kerja berlebihan, mengurangi efektivitas, bahkan berisiko menimbulkan kelelahan fisik dan emosional (burnout). Kelemahan dalam struktur organisasi menjadi penyebab utama tidak meratanya distribusi tugas dan kurang optimalnya kinerja lembaga secara keseluruhan.

Penting untuk mengembangkan struktur organisasi sederhana namun fungsional agar tugas-tugas kepemimpinan dapat didistribusikan secara proporsional. Langkah ini dapat diikuti dengan

penyediaan pelatihan dan pembinaan manajemen kepemimpinan secara berkala agar pemimpin mampu mengelola tugasnya secara efisien dan berkelanjutan. Dukungan dari pihak luar, seperti perguruan tinggi, lembaga pelatihan Islam, dan tokoh masyarakat juga sangat diperlukan untuk membentuk pemimpin yang tangguh dan mumpuni.

Peningkatan kapasitas pribadi bagi pemimpin lembaga pendidikan Islam non formal menjadi hal yang mutlak. Investasi dalam pengembangan ilmu, penguatan karakter, serta peningkatan keterampilan manajerial akan membawa pengaruh besar terhadap kemajuan lembaga. Keberadaan pemimpin yang amanah, cerdas, dan responsif akan menjadikan lembaga lebih siap menghadapi perubahan zaman, sekaligus mampu menjadi pilar peradaban Islam yang mencetak generasi unggul dan berakhlakul karimah

5. Tantangan dan solusi dalam pelaksanaan kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam non formal

Lembaga pendidikan Islam non formal seperti TPA (Taman Pendidikan Al-Qur'an), MDA (Madrasah Diniyah Awaliyah), dan pesantren kilat, memainkan peran penting dalam membentuk karakter dan akhlak generasi muda Muslim (Nurjayanti et al., 2020). Namun, dalam praktik kepemimpinannya, lembaga-lembaga ini dihadapkan pada beragam tantangan yang bersifat kompleks, baik secara internal maupun eksternal. Tantangan-tantangan ini menghambat optimalisasi fungsi lembaga sebagai pusat pendidikan keagamaan, spiritualitas, dan pembentukan moral masyarakat.

a. Tantangan Finansial

Salah satu tantangan utama adalah keterbatasan finansial. Banyak lembaga non formal bergantung pada donasi masyarakat atau infak sukarela. Akibatnya, banyak lembaga kekurangan dana operasional yang memadai untuk menyediakan sarana prasarana pembelajaran, seperti ruang kelas yang layak, perlengkapan pendidikan, serta bahan ajar yang mutakhir (Anwar, 2022). Kondisi ini juga berdampak pada rendahnya honorarium tenaga pengajar, yang kemudian memengaruhi semangat dan profesionalisme mereka dalam mengajar. Jika tidak diatasi, hal ini bisa menurunkan kualitas pendidikan dan menimbulkan ketimpangan antara pendidikan formal dan non formal.

b. Tantangan Sumber Daya Manusia (SDM)

Masalah lainnya adalah kualitas SDM. Banyak tenaga pengajar di lembaga pendidikan Islam non formal tidak berasal dari latar belakang pendidikan formal yang relevan, serta belum memiliki pelatihan pedagogis yang sistematis (Nurdiana, 2023). Minimnya pemahaman tentang metode pembelajaran aktif dan kontekstual menjadi hambatan tersendiri dalam mentransfer ilmu dengan cara yang menarik dan mudah dipahami. Belum lagi jika pemimpin lembaga tersebut juga tidak memiliki kompetensi manajerial yang baik, maka pengelolaan institusi menjadi kurang efektif dan tidak terarah.

c. Tantangan Legalitas dan Regulasi

Legalitas lembaga sering kali menjadi persoalan serius. Banyak lembaga non formal yang belum terdaftar secara resmi di Dinas Pendidikan atau Kementerian Agama. Hal ini menyebabkan mereka sulit

mendapatkan bantuan pemerintah, kesulitan dalam menjalin kerja sama dengan pihak eksternal, serta tidak mendapat pengakuan formal terhadap kurikulum dan sertifikasi peserta didik. Ketidakjelasan status hukum ini juga membuat lembaga rentan terhadap penutupan atau konflik dengan otoritas lokal.

d. Tantangan Kultural dan Lingkungan Sosial

Di beberapa daerah, pendidikan Islam non formal masih dipandang sebelah mata oleh masyarakat. Terdapat anggapan bahwa pendidikan formal lebih prestisius dan menjamin masa depan anak-anak. Akibatnya, peran lembaga non formal dianggap sebagai pelengkap semata, bukan sebagai lembaga yang esensial dalam membentuk kepribadian dan akhlak peserta didik. Persepsi ini juga membuat dukungan masyarakat terhadap lembaga non formal kurang maksimal.

6. Solusi Strategis yang Dapat Diterapkan:

Untuk menjawab tantangan tersebut, dibutuhkan kepemimpinan yang mampu menginisiasi solusi konkret dan berorientasi jangka panjang (Syirly & Wirdati, 2022), antara lain:

- a) Membangun Kemitraan Strategis
Pemimpin lembaga harus proaktif menjalin kerja sama dengan berbagai pihak seperti masjid, yayasan sosial keagamaan, lembaga zakat, BAZNAS, hingga perusahaan-perusahaan melalui program CSR (Corporate Social Responsibility). Kemitraan ini dapat membuka akses terhadap

sumber daya tambahan, baik dalam bentuk dana, fasilitas, maupun pelatihan.

- b) Pelatihan dan Peningkatan Kapasitas SDM Mengadakan pelatihan rutin bagi para pengajar dan pengelola lembaga dengan menggandeng perguruan tinggi Islam, LP2M (Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat), atau lembaga pelatihan pendidikan. Fokus pelatihan bisa mencakup metodologi pengajaran Al-Qur'an, pendidikan karakter, serta manajemen kelas yang efektif.
- c) Penguatan Legalitas dan Administrasi Lembaga perlu didorong untuk segera mengurus perizinan dan legalitas formal ke instansi terkait seperti Kementerian Agama atau Dinas Pendidikan. Legalitas ini penting tidak hanya untuk keberlanjutan lembaga, tetapi juga membuka peluang untuk menerima bantuan sarana-prasarana dan program pelatihan dari pemerintah.
- d) Digitalisasi dan Promosi Melalui Media Sosial Pemanfaatan teknologi digital sangat strategis dalam memperluas jangkauan lembaga. Media sosial dapat digunakan untuk menyebarkan informasi program pendidikan, testimoni alumni, dan juga sebagai media penggalangan dana online. Hal ini akan membantu lembaga menjangkau masyarakat yang lebih luas, sekaligus meningkatkan citra dan

kepercayaan publik terhadap eksistensi lembaga.

Jadi kunci utama untuk mengatasi seluruh tantangan ini terletak pada karakter kepemimpinan yang adaptif, partisipatif, dan visioner. Pemimpin yang ideal dalam konteks lembaga pendidikan Islam non formal bukan hanya yang memahami ilmu agama, tetapi juga memiliki kecakapan manajerial, kemampuan komunikasi sosial, dan keberanian untuk berinovasi. Kepemimpinan tersebut harus mampu membangun partisipasi kolektif dari masyarakat, tenaga pendidik, dan peserta didik, demi menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif dan bermakna.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan Islam non formal memiliki peran sentral dalam membentuk karakter, akhlak, dan spiritualitas peserta didik. Kepemimpinan tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencakup tanggung jawab moral, spiritual, dan sosial. Gaya kepemimpinan seperti partisipatif, keteladanan, dan transformasional menunjukkan bahwa pemimpin ideal adalah mereka yang mampu menggabungkan nilai musyawarah, keteladanan dalam perbuatan, serta keberanian untuk melakukan inovasi demi kemajuan lembaga.

Berbagai tantangan seperti keterbatasan dana, rendahnya kualitas SDM, belum jelasnya legalitas lembaga, dan persepsi masyarakat menjadi hambatan dalam pelaksanaan kepemimpinan. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan pemimpin yang adaptif, visioner, dan amanah, serta didukung oleh struktur organisasi yang baik, pelatihan kepemimpinan, kerja sama

strategis, dan pemanfaatan teknologi. Dengan kepemimpinan yang berkualitas, lembaga pendidikan Islam non formal dapat berkembang menjadi pusat pembinaan keislaman dan pemberdayaan umat di tengah masyarakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar, S. (2022). Metode Dan Strategi Pengembangan Moderasi Beragama Di Lembaga Pendidikan. *Jurnal Pedagogy*, 20, 1–20.
- Anwar, S., & Salim, A. (2019). Pendidikan Islam dalam Membangun Karakter Bangsa di Era Milenial. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 9(2), 233. <https://doi.org/10.24042/atjpi.v9i2.3628>
- Bassar, A. S., Ruswandi, U., & Erihadiana, M. (2021). Pendidikan Islam: Peluang dan Tantangan di Era Global dan Multikultural. *J-PAI: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 8(1), 63–75. <https://doi.org/10.18860/jpai.v8i1.9577>
- El-Basyiry, A. M. (2022). *Meneladani Kepemimpinan Khalifah: Khulafaur Rasyidin dan Khalifah Pilihan*. books.google.com.
- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM. *Lppm Prosiding Seminar ...*, 5(7).
- Husna, R., Zulmuqim, Z., & Zalnur, M. (2022). Pendidikan Diniyah: Dinamika TPQ-TQA dan MDT (Awu) dan Sejenisnya Dalam Pengembangan Pendidikan Islam di Indonesia. *Jurnal Kawakib*, 3(1), 23–31. <https://doi.org/10.24036/kwkib.v3i1.33>
- Imam Qurtubi. (2017). *Tafsir Qurtubi jilid 9*. h.263.
- Indonesia, K. A. R. (2019). Al-Quran dan Terjemahan. In *Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an*. Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an.
- Kesehatan, M., Indonesia, D., & Bilqis, M. (2023). *Tantangan Sistem Kesehatan Nasional: Distribusi dan Ketersediaan Sumber Daya*. December.
- Maharani, N. I., Genggong, H., & Muzakki, A. (2024). Kriteria Pemimpin Perspektif Imam Al-Ghazali Dalam Kitab Ihya' Ulumuddin. *Jurnal Keislaman*, 07(1), 149–169.
- Maktumah, L., & Minhaji, M. (2020). Prophetic leadership dan implementasinya dalam lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*.
- Nurdiana, A. (2023). Peran Kepemimpinan dalam Pengelolaan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan di STAI Siliwangi Garut. *Jurnal Ekonomi Utama*, 2(3), 278–286. <https://doi.org/10.55903/juria.v2i3.127>
- Nurjayanti, D., Pudyaningtyas, A. R., & Dewi, N. K. (2020). Penerapan Program Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) Untuk Anak Usia Dini, Program Studi PG-PAUD , Universitas Sebelas Maret Surakarta harus memiliki lembaga atau organisasi payung TPA dan dikepalai oleh kepala unit diwajibkan memiliki program

- yang jelas. *Jurnal Kumara Cendekia*, 8(2), 186.
- Puspitasari, P., Mulyani, M., & Sutrisno, S. (2023). Peran Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) dalam Pembinaan Akhlak Anak di Masjid Madinatul Mukminin. *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 7(1), 236. <https://doi.org/10.35931/am.v7i1.1846>
- Rohana, R. (2023). Growing Leadership Spirit in Students Through the Concept of Khalifah fil Ardhi. *Al-Iltizam: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 8(1), 66–81. <https://doi.org/10.33477/alt.v8i1.4584>
- Sabariah, S., Khair, A., Hizri, M., Rofi'i, R., Sulistiami, S., & Rahmi, A. (2024). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Motivasi dan Komitmen Guru. *An-Nidzam: Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Studi Islam*, 11(1), 69–80. <https://doi.org/10.33507/an-nidzam.v11i1.1972>
- Sudriamunawar, H. (2019). Konsep Pemimpin dan Kepemimpinan. *Jurnal MANAJERIAL*, 2(2), 3963–3975. <https://doi.org/10.17509/manajerial.v2i2.16464>
- Susanti, S. (2019). Islam Dan Tantangan Globalisasi: Berbagai Paradigma Islam Dalam Menghadapi Globalisasi. *Jurnal Keislaman*, 5(2), 163–177.
- Syirly, M., & Wirdati, W. (2022). Peran Guru Taman Pendidikan Al-Qur'an Surau Balenggek Sikabu Bukit Lubuk Alung dalam Membentuk Kedisiplinan Ibadah Shalat Anak. *Fondatia*, 6(4), 893–913. <https://doi.org/10.36088/fondatia.v6i4.2310>
- Yusri, N., Ananta, M. A., Handayani, W., & Haura, N. (2023). Peran Penting Pendidikan Agama Islam dalam Membentuk Karakter Pribadi yang Islami. *Jurnal Pendidikan Islam*, 1(2), 12. <https://doi.org/10.47134/pjpi.v1i2.115>
- Zainuddin, M. R., & Hasanah, S. N. (2022). Konsep Dasar Lembaga dalam Lembaga Pendidikan Islam. *DIMAR: Jurnal Pendidikan Islam*, 4(1), 38–50. <https://doi.org/10.58577/dimar.v4i1.66>