

**PRILAKU ORGANISASI &
KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM**

Dr. Istikomah, M.Ag | Dr. Budi Haryanto, M.Pd

ISBN 978-623-6833-88-9 (PDF)



BUKU AJAR
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO



PRILAKU ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM



**PERILAKU ORGANISASI &
KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM**

Dr. Istikomah, M.Ag | Dr. Budi Haryanto, M.Pd



BUKU AJAR
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO

**BUKU AJAR
PERILAKU ORGANISASI & KEPEMIMPINAN
PENDIDIKAN ISLAM**

Oleh
Dr. Istikomah, M.Ag.
Dr. Budi Haryanto, M.Pd.



**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO
2020**

BUKU AJAR
PERILAKU ORGANISASI & KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN
ISLAM

Penulis:

Dr. Istikomah, M.Ag.

Dr. Budi Haryanto, M.Pd.

ISBN :

978-623-6833-88-9

Editor:

Dr. Eni Fariyatul Fahyuni, S.Psi., M.Pd.I.

Design Sampul dan Tata Letak:

Mochammad Nashrullah, S.Pd.

Amy Yoga Prajati, S.Kom.

Penerbit:

UMSIDA Press

Anggota IKAPI No. 218/Anggota Luar Biasa/JTI/2019

Anggota APPTI No. 002 018 1 09 2017

Redaksi

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

Jl. Mojopahit No 666B

Sidoarjo, Jawa Timur

Cetakan Pertama, September 2020

©Hak Cipta dilindungi undang undang

Dilarang memperbanyak karya tulis ini dengan sengaja, tanpa ijin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kita panjatkan ke hadhirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmad, nikmat dan Hidayah-Nya, sehingga buku Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Islam ini dapat terselesaikan. Buku ini merupakan handbook bagi mahasiswa Prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam (Pasca Sarjana FAI UMSIDA). Sesusai dengan CP (Capaian Pembelajaran) yang telah ditetapkan mahasiswa program studi Magister Manajemen Pendidikan Islam (MMPI) bahwa lulusnya nanti akan menjadi akademisi dan praktisi (Kepala Sekolah, tenaga pendidik, trainer, konsultan pendidikan, supervisor, leader, administrator dan lainnya), maka ilmu manajemen dan khususnya manajemen kepemimpinan pendidikan merupakan hal sangat penting yang harus dimiliki oleh mahasiswa tersebut.

Memasuki era global dan milenial pengelolaan lembaga pendidikan lebih-lebih lembaga pendidikan Islam membutuhkan paradig baru dalam pengelolaanya. Tanpa dilakukan perubahan, maka penyelenggaraan pendidikan akan mengalami krisis kepercayaan yang bermuara akan ditinggalkan oleh stake holder. Prinsip umum dalam penyelenggaraan sekolah atau lembaga pendidikan adalah prinsip efektif. Lembaga pendidikan dikatakan efektif jika terdapat ketepatan dan kesesuaian antara tujuan yang ditetapkan dengan hasil yang dicapai. Dalam mewujudkan ini semua peran kepala sekolah selaku manajer dan leader sangat penting dalam melakukan koordinasi, menggerakkan serta menyalurkan semua sumber daya yang ada. Peran pemimpin disini merupakan *leading sector* yang harus mampu mendorong semua *stakeholder* untuk bisa mewujudkan visi, misi, tujuan dan sasaran sekolah atau lembaga pendidikan melalui program-program yang telah

ditetapkan dan disepakati bersama. Oleh sebab itu kepala sekolah dituntut untuk memiliki kecakapan dan kemampuan dalam mengambil keputusan yang tepat bijak dengan menyesuaikan dengan sumber daya yang ada.

Ada enam peran utama kepala sekolah yang harus dilakukan dalam mewujudkan visi sekolah tersebut diantaranya, *pertama*, sebagai *educator* (pendidik). Peran ini harus mencerminkan keteladanan dan memiliki strategi dalam meningkatkan profesionalisme bagi tenaga pendidik dengan penekanan pada aspek mental, moral, agama fisik dan artistic. *Kedua*, sebagai *manajer* peran ini kepala sekolah harus mampu melakukan perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian dan evaluasi dari setiap apa yang ditetapkan dan direncanakan. *Ketiga*, kepala sekolah sebagai *administrator*.

Peran ini memiliki kaitan erat dengan administrasi sekolah yang berupa mendokumentasikan dari semua apa yang direncanakan dan telah dilaksanakan. *Keempat*, peran sebagai *innovator*, peran ini menuntut kepala sekolah untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan berbagai lini dan instansi lain, mengintegrasikan semua elemen dan kegiatan serta menumbuhkan gagasan baru sesuai dengan perkembangan dan tuntutan masyarakat yang terus dinamis. *Kelima*, sebagai *motivator* yakni mampu memberikan motivasi terhadap tenaga pendidikan dan kependidikan atau semua yang menjadi bawahannya. Peran terakhir adalah sebagai *supervisor*. Peran ini kepala sekolah harus mampu melakukan pembinaan, pengembangan kemampuan profesional, perbaikan situasi pembelajaran secara menyeluruh dan berkesinambungan. Dengan memperhatikan peran dan fungsi kepala sekolah sebagai pemimpin utama dalam lembaga pendidikan, maka kualitas dan mutu lembaga pendidikan,

khususnya lembaga pendidikan Islam akan mencapai hasil yang maksimal sesuai harapan masyarakat secara luas

Memasuki abad 20 pendidikan Islam menunjukkan perkembangan yang luar biasa dari aspek kuantitas maupun kualitas. Hal ini ditandai dengan munculnya sekolah elit muslim dengan konsep *full day school* maupun *boarding school* (sekolah berasrama) dengan biaya yang sangat mahal, namun banyak diminati oleh masyarakat terutama kelas ekonomi menengah ke atas. Gambaran ini menandakan bahwa kualitas pendidikan Islam kini telah mampu bersaing dalam dunia global. Konsep pendidikan terintegrasi ini memang memiliki keunggulan dibanding pendidikan pada umumnya, sebab dalam sistem pendidikan Islam ini terbangun integrasi sains dan agama secara seimbang sehingga akan melahirkan lulusan yang memiliki kecerdasan intelektual, emosional dan spriritual yang seimbang. Terwujudnya lembaga pendidikan Islam yang berkualitas ini tidak lain karena konsep dan teori manajemen kepemimpinan pendidikan Islam diimplementasikan secara maksimal.

Sidoarjo, 13 September 2020

Dr.Istikomah, M.Ag.

DAFTAR ISI

MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM

KATA PENGANTAR	II
DAFTAR ISI	VII
BATANG TUBUH BUKU MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM	IX
BAB I	1
MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM	1
A. PERSPEKTIF TENTANG MANAJEMEN	1
B. KOMPONEN DAN FUNGSI MANAJEMEN	12
C. TUJUAN DAN UNSUR -UNSUR MANAJEMEN	40
D. JENIS - JENIS MANAJEMEN	43
KESIMPULAN BAB I	53
DAFTAR REFERENSI BAB I	56
BAB II	59
ANALISIS TENTANG KEPEMIMPINAN	59
A. ESENSI KEPEMIMPINAN.....	59
B. KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN	63
C. TUJUAN DAN FUNGSI KEPEMIMPINAN	80
D. TEORI KEPEMIMPINAN	81
E. KEPEMIMPINAN DALAM ISLAM	86
KESIMPULAN BAB II	93
DAFTAR REFERENSI BAB II	97
BAB III	100

TINJAUAN TENTANG PENDIDIKAN ISLAM	100
A. PENGERTIAN PENDIDIKAN DAN PENDIDIKAN ISLAM	100
B. TUJUAN PENDIDIKAN ISLAM	114
C. LANDASAN PENYELENGGARAAN PENDIDIKAN ISLAM	116
D. PRINSIP-PRINSIP PENDIDIKAN ISLAM	121
E. NILAI - NILAI PENDIDIKAN ISLAM.....	124
F. CORAK LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM	130
KESIMPULAN BAB III	139
DAFTAR REFERENSI BAB III	141
BAB IV	146
MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM	146
A. ANALISIS TENTANG KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM	146
B. PENTINGNYA MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM	151
C. KONSEP DASAR KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM	156
D. KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM	160
E. PROBLEMATIKA DALAM MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM.	164
F. DAMPAK MANAJEMEN TERHADAP KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM.....	168
KESIMPULAN BAB IV.....	171
DAFTAR REFERENSI BAB IV	174
DAFTAR PUSTAKA.....	176
BIODATA PENULIS	187

BATANG TUBUH BUKU MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM

BAB	SUB CAPAIAN PEMBELAJARAN MATA KULIAH
BAB I Tinjauan Tentang Manajemen	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa dapat menjelaskan esensi manajemen 2. Mahasiswa dapat menjelaskan tentang pentingnya manajemen mutu dalam pendidikan Islam
BAB II Analisis Tentang Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa mampu menjelaskan makna kepemimpinan secara umum dan kepemimpinan dalam Islam 2. Mahasiswa dapat menganalisis tentang konsep dan prinsip kepemimpinan secara umum dan kepemimpinan dalam perspektif Islam 3. Mahasiswa dapat melakukan Mapping dalil Naqli yang terkait dengan konsep kepemimpinan dalam islam 4. Mahasiswa mampu menerapkan konsep kepemimpinan islam dalam lembaga pendidikan Islam
BAB III Tinjauan Tentang Pendidikan Islam	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa mampu merumuskan tentang tujuan dan konsep pendidikan islam 2. Mahasiswa mampu menginternalisasi tujuan dan konsep pendidikan Islam dalam kehidupan 3. Mahasiswa Mampu mengembangkan konsep pendidikan Islam dengan kontek kehidupan global
BAB IV Manajemen dan Kepemimpinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mahasiswa dapat merumuskan pentingnya manajemen dalam lembaga pendidikan Islam

Pendidikan Islam	<ol style="list-style-type: none">2. Mahasiswa dapat merumuskan manfaat penerapan manajemen dalam pendidikan Islam3. Mahasiswa mampu mengimplementasikan konsep dan prinsip manajemen dalam lembaga pendidikan Islam4. Mahasiswa dapat mensinergikan konsep manajemen konvensional dengan manajemen dalam Islam
------------------	---

BAB I

TINJAUAN TENTANG MANAJEMEN

Sub Capain Pembelajaran Mata Kuliah :

1. Mahasiswa dapat menjelaskan esensi manajemen
2. Mahasiswa dapat menjelaskan tentang pentingnya manajemen mutu dalam pendidikan Islam

BAB I

MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM

A. Perspektif tentang Manajemen

Istilah “manajemen” seringkali dimaknai sebagai “ilmu” karena merupakan suatu disiplin keilmuan yang mengkaji tentang kerjasama dan kebersamaan, seringkali juga dimaknai sebagai “kiat” karena selalu berusaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan strategi khusus dalam mengatur dan memberdayakan sesama, kemudian manajemen juga diartikan sebagai “profesi” karena dalam proses mengatur, mendelegasikan atau bahkan bekerjasama dengan orang atau pihak lain membutuhkan

keahlian khusus berdasarkan teori dan pengetahuan tertentu.¹ Oleh karena itu manajemen dapat difahami sebagai suatu upaya untuk mencapai suatu tujuan secara efektif dan efisien melalui perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*) serta pengawasan (*controlling*).²

Sebenarnya kata manajemen berasal dari kata Prancis kuno “*management*”, artinya seni dalam mengatur.³ sehingga manajemen dapat diterjemahkan sebagai suatu upaya untuk merencanakan, melaksanakan, mengatur dan mengorganisasikan serta mengevaluasi suatu kegiatan untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien⁴.

Menurut M. Thoha, manajemen diartikan sebagai “suatu proses pencapaian tujuan organisasi melalui kinerja orang lain.⁵ Sedangkan menurut Martayo manajemen adalah upaya untuk menentukan, menginteraksikan serta mencapai berbagai tujuan organisasi melalui pelaksanaan dan implementasi fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian,

¹ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*. (Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 1999), 1

² Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Cet.1 (Jakarta: Ciputat Press, 2005), 156

³ C.A. Hunt, J.G. & Hosking, *Leaders and Managers: An International Perspective on Managerial Behavior and Leadership*. (New York: Pergamon Press. 1998.)12

⁴ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Cet.1, 172

⁵ Miftah Thoha, *Kepemimpinan dalam Manajemen* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995), 8.

penyusunan personalia atau kepegawaian, pengarahan dan kepemimpinan serta pengawasan⁶

Pada dasarnya aktivitas manajemen dalam sebuah organisasi selalu dimaksudkan untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Oleh karena itu aktifitas manajemen dapat difahami sebagai proses bekerja sama yang saling menguntungkan (*simbiosis-mutualisme*) antara individu ataupun kelompok dengan sumber daya tertentu yang semuanya diarahkan hanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian esensi aktivitas manajerial hanya dapat dilakukan dalam sebuah organisasi, baik organisasi bisnis, sosial bahkan lembaga pendidikan maupun yang lainnya.⁷

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen itu merupakan suatu cara yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri ataupun berkelompok, meliputi aktifitas merencanakan, melaksanakan, mengorganisasikan bahkan mengarahkan, dan mengevaluasi sebuah kegiatan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam konteks ini para ahli memberikan persepsi yang berbeda berdasarkan sudut pandang dan keilmuan masing-masing, sehingga muncullah berbagai penafsiran tentang pengertian manajemen tersebut. Oleh karena itu tidak satupun rumusan pengertian manajemen dalam arti yang universal dapat diterima oleh semua orang atau kalangan. Akan tetapi

⁶ Susilo Martayo, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: BPPFE, 1980),3.

⁷ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Ciputat Press, 2005), 41.

secara umum dapat ditemukan titik kesamaan pandangan bahwa manajemen adalah suatu aktifitas tertentu yang dilaksanakan berdasarkan konsep keilmuan atau keahlian dan keterampilan tertentu dengan menggunakan prinsip-prinsip organisasi serta gaya yang merupakan karakteristik kepemimpinannya.⁸

Istilah manajemen sebenarnya merupakan konsep yang tidak terpisahkan dalam kehidupan organisasi. Dengan makna yang sangat sederhana “*management*” diartikan sebagai pengelolaan atau suatu proses menata atau mengorganisir aktifitas tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.⁹ Oleh karena itu kegiatan manajemen selalu melibatkan alokasi waktu, kesempatan dan pengawasan (*controlling*), serta sumber daya manusia (SDM) bahkan ketersediaan modal sebagai basic aktifitasnya. Sehingga dalam perspektif keilmuan, manajemen selalu digunakan sebagai pendekatan sistematis dalam menyelesaikan sebuah persoalan, karena manajemen dapat difungsikan untuk menganalisa, mengidentifikasi prinsip-prinsip, merumuskan kerangka berfikir, skedul kerja, yang akhirnya dapat membangun teori manajemen dengan menggunakan pendekatan tersebut.

Dengan demikian, manajemen adalah proses yang berkenaan dengan adanya motivasi kerja, pengalaman serta keterampilan dan situasi lingkungan yang beragam bahkan dengan berbagai persoalan kehidupan yang berbeda.¹⁰

⁸ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UI, *Manajemen Pendidikan* (Bandung: Al-Fabeta, 2009), 86.

⁹ Syafaruddin & Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif* (Medan: perdana Publishing, 2011), 16.

¹⁰*Ibid.* 27

Berdasarkan perspektif di atas, maka manajemen berisikan unsur dan struktur organisasi yang terencana berdasarkan prinsip-prinsip keilmuan serta menggunakan sistem dan prosedur. Manajemen merupakan suatu proses pengorganisasian serta pemanfaatan sumber daya yang dimiliki berupa kerjasama individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi.

George R. Tarry sebagaimana ditulis oleh Syafaruddin menjelaskan bahwa manajemen adalah suatu kemampuan untuk mengelola dan mengarahkan setiap aktifitas kinerja untuk mencapai hasil yang diinginkan melalui maksimalisasi kompetensi dan keterampilan atau sumber daya yang dimilikinya.¹¹

Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, manajemen diartikan sebagai proses penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.¹² Sehingga dalam istilah manajemen mengandung tiga pengertian yang berbeda sekalipun tidak dapat dipisahkan karena satu sama lainnya saling mengisi dan menyempurnakan, yaitu *pertama*: Manajemen merupakan inti dan substansi dari kegiatan administrasi. *Kedua*: manajemen merupakan sesuatu yang sifatnya lebih luas dari kegiatan administrasi. dan *ketiga*: menganggap bahwa manajemen identic dengan administrasi.¹³

Beberapa pengertian tentang manajemen sebagaimana diungkapkan oleh para ahli atau ilmuan berikut, diantaranya:

¹¹ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan...*, 41.

¹² Lukman Ali, dkk., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1997), 23.

¹³ E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah*, (Bandung: PT. Remaja Rasindo, 2002), 19.

- 1) Mary Parker Follet: manajemen adalah sebuah strategi yang digunakan untuk mencapai suatu tujuan dengan memanfaatkan orang atau pihak lain.¹⁴ seni dalam menyelesaikan pekerjaan. Definisi ini menggambarkan bahwa aktifitas manajerial bertujuan untuk mengatur, mengarahkan dan mengevaluasi kinerja orang lain untuk mencapai suatu tujuan organisasi.
- 2) Ricky W. Griffin, manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya yang ada dalam mencapai sasaran secara efektif dan efisien.¹⁵
- 3) Henry Fayol menjelaskan bahwa manajemen itu adalah suatu ilmu yang mengatur kerja sama perorangan ataupun organisasi dalam aktifitas merancang, memerintah, mengorganisir, mengendalikan dan mengkoordinasi.¹⁶
- 4) Eiji Ogawa, manajemen adalah sebuah perencanaan, pengimplementasian dan pengendalian pada setiap kegiatan yang dilakukan dari setiap perusahaan atau organisasi dalam menetapkan setiap sasaran yang disempurnakan sesuai pada kondisi yang fleksibel.¹⁷

Perspektif tentang manajemen dapat dirumuskan berdasarkan sudut pandang yang berbeda, yaitu:

- 1) Manajemen sebagai suatu keahlian yang dimiliki seseorang sehingga dia bersikap dan bertindak secara professional.

¹⁴ Gery Yukl, *Leadership in Organization* (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1994), 19

¹⁵ Marno, Triyo Suppriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Refika Aditma, 2008, 26

¹⁶ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam.*, 60

¹⁷ Rhenald Kasali, *The Great Shifting* (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018), 112

Oleh karena itu sebagai suatu landasan pengetahuan yang lebih menekankan pada pengembangan keterampilan serta kemampuan manajerial berupa keterampilan tehnikal dan konseptual.

- 2) Manajemen sebagai suatu proses untuk merumuskan langkah yang sistematis dan terpadu sebagai aktivitas manajerial.
- 3) Manajemen sebagai seni yang tercermin dari perbedaan gaya (*style*) kepemimpinan seseorang dalam mengorganisasikan, mengatur bahkan mengelola dan memberdayakan orang atau pihak lain untuk mencapai tujuan yang dinginkannya.¹⁸

Keberadaan manajemen dalam suatu organisasi esensinya adalah untuk melaksanakan suatu kegiatan agar tujuan tercapai dengan efektif dan efisien. Sehingga aktifitas utama yang dilakukan dalam konteks manajerial berupa perencanaan, pelaksanaan, pengorganisasian dan penilaian / evaluasi dapat berjalan secara sistematis dan dapat dievaluasi secara benar, akurat dan lengkap sehingga mencapai tujuan secara produktif, berkualitas, efektif dan efisien.

Produktif yang dimaksudkan disini adalah perbandingan kualitas produk yang dihasilkan (*out put*) dengan kuantitas dan kualitas sumber daya yang dipergunakan (*row-input*), oleh karena itu hasil produk yang dimaksudkan dapat diukur baik secara kualitas maupun kuantitas. Secara kuantitas *aut put* indikatornya berupa jumlah tamatan dan kuantitas *in put* berupa sumber daya manusia maupun jumlah sumber daya lainnya.

¹⁸ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UI, *Manajemen...*, 86.

Sementara efektivitas adalah ukuran keberhasilan kinerja individu atau organisasi. Artinya bahwa efektifitas itu adalah “kesesuaian hasil yang dicapai individu atau organisasi dengan tujuan yang telah ditetapkan”. Sehingga jika dikaitkan dengan konteks pendidikan maka berarti bahwa Efektivitas lembaga pendidikan terdiri banyak aspek diantaranya, Kecakapan kepala sekolah, tenaga pendidik , tenaga kependidikan, pengelolaan sekolah, pengelolaan kelas , sarana prasarana, kurikulum, siswa serta, hubungan sekolah dan masyarakat, hasil nyatanya merujuk pada kedekatan atau kemiripan antara hasil nyata dengan hasil yang diharapkan.

Efisiensi berhubungan erat dengan cara, atau upaya untuk menghadirkan sesuatu dengan betul (*doing thing right*). Sedangkan efektivitas adalah berhubungan dengan tujuan (*doing the right thing*) atau dengan kata lain bahwa efektivitas adalah kesesuaian antara tujuan dan rencana yang akan dicapai, efisiensi lebih dititik beratkan pada perbandingan antara *in put* sumber daya dengan *out put*. Suatu aktifitas bisa dikatakan efisien apabila tujuan yang ditetapkan dapat dicapai secara maksimal dengan penggunaan atau pemakaian sumber daya yang minimal.

Menurut T.H. Handoko, terdapat tiga penyebab utama mengapa manajemen menjadi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi:

- 1) Mempermudah tercapainya tujuan yang diinginkan.
- 2) Menjaga keseimbangan (*stability*) antara tujuan, sasaran, dan kegiatan, yang terkadang bertentangan oleh karena kepentingan pribadi atau kelompok yang beragam.

3) Meningkatkan efisiensi dan efektivitas budaya kerja organisasi¹⁹

A. Manajemen Pendidikan Islam

Jika dicermati dari pengertian manajemen di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen merupakan aktifitas untuk melakukan koordianasi aktifitas kerja dengan langkah-langkah tertentu untuk bisa mendapatkan hasil secara optimal atau suatu proses memaksimalkan sumber daya yang ada dengan bantuan orang lain untuk mencapai tujuan bersama, lalu apa pendidikan Islam ? Pendidikan Islam adalah bimbingan yang dilakukan seseorang yang dilakukan secara sadar terhadap perkembangan fitrah manusia berdasarkan nilai-nilai Islam yang bersumber pada al-Qur'an dan al-Hadits. Sementara Arifudin Arif merumuskan pendidikan Islam adalah pendidikan yang didasarkan pada ajaran Islam dengan tujuan untuk membentuk pribadi muslim yang kaffah²⁰

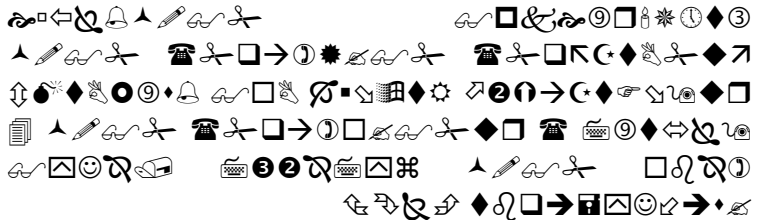
Dengan demikian rumusan manajemen pendidikan Islam adalah suatu proses pengelolaan dan penataan lembaga pendidikan Islam dengan melibatkan beberapa komponen, baik sumber daya manusia maupun sumber daya dukung lainnya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan Islam yang dituangkan dalam visi misi lembaga. Manajemen pendidikan dan manajemen pendidikan Islam merupakan suatu cabang ilmu pengetahuan yang relatif masih baru jika dibanding dengan ilmu manajemen pada umumnya. Sebab teori dan konsep manajemen pendidikan banyak mengadopsi dari

¹⁹ T. Handoko, *Manajemen Organisasi dan Teori Kepemimpinan*, (Jakarta, Budi utama, 2012), 73

²⁰ Arif Arifudin, *Pengantar Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta, Kultura,2008),57

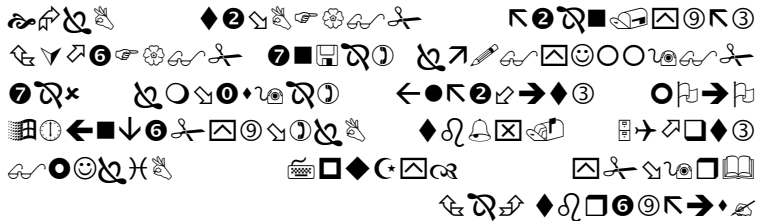
prinsip-prinsip manajemen yang awalnya diimplementasikan dalam dunia industri dan bisnis.²¹

Dalam pandangan Islam, secara implisist konsep pentingnya manajemen dalam hidup dan kehidupan ini telah banyak dibahas sebagaimana diterangkan dalam Qs. Al-Hasyr : 18



*Artinya : Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*²²

As-sajdah : 5



*Artinya : Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu*²³

²¹ Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep Strategi dan Aplikasi* (Yogyakarta, Teras, 2009),14

²² Qs. Al-Hasyr ; 18

²³ Qs. Al-Sajdah ; 5

Ayat diatas menjadi inspirasi bagi siapapun untuk selalu menyusun perencanaan (*planning*) kehidupan sebagai landasan utama bagi motivasi manusia dalam menjalani kehidupannya, suatu kesadaran diri untuk berkarya dan berkreasi dalam arti berupaya dengan segala daya dan kreatifitas untuk mencapai cita - cita, tujuan dan sasaran kehidupan yang diinginkannya.

Al-Qur'an dengan fungsinya sebagai "*hudan*" telah sarat dengan berbagai petunjuk hidup agar manusia dapat menjadi khalifah yang baik dan mampu mengemban amanah dan tugas kekholidahannya di muka bumi. Segala tata kehidupan manusia, maupun keberadaan alam ini sudah termaktub dalam al-Qur'an sejak manusia belum dilahirkan. Oleh karena itu menurut H. Nawawi dijelaskan bahwa manajemen adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dalam mengatur kinerja individu, organisasi, lembaga, maupun perusahaan dalam jangka waktu dan tujuan tertentu.²⁴

Dalam konteks pendidikan maka manajemen pendidikan Islam merupakan aktifitas untuk mengatur, melaksanakan, memobilisasi bahkan mensinergikan segala sumber daya pendidikan Islam dalam rangka untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan berdasarkan pada aturan dan ketentuan Al-Qur'an maupun Hadits. Akan tetapi yang perlu diperhatikan adalah bahwa pemahaman setiap manusia tentang Al-Qur'an tidaklah sama berdasarkan pada kualitas dan kapasitas akal (*nalar kritis*) yang dimilikinya, sehingga kebenaran yang diperolehnya bersifat sangat relative dan nisbi, sedangkan kebenaran mutlak (*transcendent*) tetap hanya milik

²⁴ HM. Nawawi, *Interpreatsi Hati dan Manajemen Tugas Kekholifahan Manusia*, (Bandung, Pustaka, 2012), 26

Allah Robb al-izzaty. Berangkat dari perspektif tersebut maka pembahasan ini mencoba mendiskripsikan dan mensinergikan konsep manajemen (*umum*) dengan perspektif Al-Qur'an dalam konteks kepemimpinan pendidikan Islam.

B. Komponen dan Fungsi Manajemen

Menurut Winardi bahwa unsur-unsur manajemen itu meliputi *Men, Money, Materials, Teachers, Methods and Students*.²⁵ Diantara unsur-unsur tersebut manusia (*men*) merupakan unsur utama dan paling penting karena manusia merupakan perancang, pelaku dan pengendali utama dalam aktifitas manajerial. Artinya bahwa manusialah yang merumuskan tujuan, menyusun organisasi sebagai wadah pencapaian tujuan, bekerja untuk mencapai tujuan dan sekaligus mengendalikan serta menikmati hasil-hasil yang telah dicapai.

Komponen dan fungsi manajemen yang terkandung dalam ayat-ayat al-Qur'an, diantaranya:

1. Perencanaan (*at- Tahthiith*)

a. Arti Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*Planning*) adalah keseluruhan proses dan penentuan segala sesuatu yang dibutuhkan dan akan dilakukan dimasa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.²⁶ Oleh karena itu yang perlu difahami adalah apa dan siapa yang akan melakukannya, sehingga aktifitas perencanaan pada

²⁵ Winardi, *Asas-asas Manajemen* (Bandung: Penerbit Alumni, 1983), 16.

²⁶ AW. Widjaya, *Perencanaan sebagai Fungsi Manajemen*(Jakarta: Bina Aksara, 1987), 33.

dasarnya adalah aktifitas memilih seperangkat kegiatan dan keputusan penentuan sikap lebih lanjut tentang bagaimana dan siapa, kapan dan dimana aktifitas itu dikerjakan.

Aktifitas perencanaan (*planning*) merupakan salah satu aspek penting dari pada manajemen. Dalam pandangan Islam, aktifitas merencanakan itu merupakan suatu bentuk ikhtiar yang menjadi keharusan untuk terus diupayakan dalam menjalani hidup ini, karena pada dasarnya tidak satupun manusia yang mengetahui ketentuan dan garis takdirnya masing - masing. Al-Qur'an menjelaskan dalam Q.s Ar-Ra'd : 11



Artinya : Sesungguhnya Allah tidak merubah Keadaan sesuatu kaum sehingga mereka merubah keadaan diri mereka.²⁷

Qs. Al-Insyiroh :7

فَإِذَا فَرَغْتَ فَانصَبْ

Artinya Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain²⁸

Ayat diatas menjelaskan bahwa manusia tidak boleh menyerah pada keadaan dan kondisi masa depan yang tidak pasti, tetapi harus berupaya terus untuk menciptakan kesuksesan masa depan dirinya. Dan

²⁷ Qs. Ar-ra'd : 11

²⁸ Qs. Al-Insyiroh : 7

setiap kegiatan harus di rencanakan dengan tahapan tertentu .Oleh karena landasan dasar dari aktifitas perencanaan adalah kemampuan manusia untuk secara sadar memilih alternative masa depan yang dikehendaknya dan kemudian mengarahkan daya upayanya sebagai manajemen hidup untuk mewujudkan kesuksesan masa depan yang diinginkannya.²⁹

Dalam ayat yang lain Allah juga menjelaskan tentang betapa pentingnya perencanaan dalam hidup ini, sebagaimana dijelaskan dalam Qs. Al-Isra' ayat 36



Artinya : dan janganlah kamu mengikuti apa yang kamu tidak mempunyai pengetahuan tentangnya. Sesungguhnya pendengaran, penglihatan dan hati, semuanya itu akan diminta pertanggung jawaban.³⁰

Berkaitan dengan pendidikan, maka prinsip-prinsip yang terkandung dalam ayat diatas sebagai suatu yang prinsipial dan tidak mungkin diganti proses perencanaan pendidikan,. Hal ini agar tujuan yang direncanakan dapat tercapai dengan sebagaimana yang ditetapkan. Disisi lain, hakekat ayat tersebut

²⁹ Bukhari, dkk, *Azas-Azas Manajemen* (Yogyakarta: Aditya Media, 2005), 35-36.

³⁰ Qs. Al-Isra' ayat 36

menunjukkan adanya perbedaan antara menaje pada umumnya dan manajemen dalam dalam perspektif Islam .³¹ Perencanaan dapat difahami sebagai penentuan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh akrena itu dalam konteks pembelajaran, perencanaan itu terkait erat dengan tujuan pembelajaran sesuai dengan visi dan misi sekolah khususnya pembelajaran aktif, kreatif, efektif dan menyenangkan.

Dalam proses manajemen, perencanaan merupakan langkah awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. Oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa perencanaan bisa menentukan perbedaan kinerja suatu organisasi dengan organisasi lain dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Oleh karena itu Syafaruddin menjelaskan bahwa sebuah perencanaan adalah merupakan suatu proses merumuskan tentang cara yang seharusnya dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan,³² sehingga dalam kegiatan perencanaan mengandung kegiatan sebagai berikut: aktifitas mengumpulkan data, aktifitas menganalisis fakta dan, aktifitas menyusun rencana yang kongkrit.³³

³¹ Ahmad Mustafa Al-Maraghi, *Tafsir al-Maraghi...* 3271.

³² Syafaruddin, *Manajemen.....*, h. 61.

³³ Sondang P. Siagian, *Fungsi-fungsi Manajerial* , (Jakarta: Bumi Aksara, 1992), 50.

b. Fungsi Perencanaan

Menurut Tim Dosen Administrasi Pendidikan, bahwa eksistensi sebuah rencana sangat penting artinya bagi keberlangsungan organisasi karena rencana berfungsi untuk:

- 1) Menjelaskan secara rinci tujuan yang ingin dicapai.
- 2) Memberikan dasar pijakan serta menentukan langkah yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.
- 3) Menyediakan serta menyiapkan SDM atau sumber daya terbaik bahkan menberdayakannya sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan.
- 4) Menjadi dasar atau pijak bagi seluruh aktifitas organisasi secara konsisten, procedural serta berbasis tujuan.
- 5) Memberikan batas kewenangan dan tanggungjawab bagi seluruh pelaksana.
- 6) Memantau dan mengevaluasi setiap capaian keberhasilan secara intensif sehingga bisa menemukan atau mendeteksi berbagai tindak penyimpangan bahkan menyiapkan langkah antisipasi dan perbaikan sejuaksedini mungkin.
- 7) Menciptakan stabilitas dan kesesuaian antara kegiatan internal dengan situasi eksternal.
- 8) Menghindari pemborosan.

Perencanaan dapat membangun prinsip-prinsip koordinatif, selektif dan komunikatif dengan pihak lain sehingga setiap individu ataupun bersama akan mengetahui kelebihan dan kekurangannya masing-masing, sehingga bisa menentukan langkah-langkah antisipatif serta idealisme baru yang diharapkan

mampu memberikan kontribusi positif bagi proses pencapaian tujuan.

2. Pengorganisasian (*at-Tandziim*)

a. Arti Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian (*organizing*) merupakan bagian tak terpisahkan dalam fungsi manajemen. Secara umum, aktifitas pengorganisasian dilakukan setelah aktifitas perencanaan (*planning*). Oleh karena itu untuk menjelaskan tentang arti dan maksud pengorganisasian maka terlebih dahulu harus difahami apa yang dimaksud dengan organisasi. Menurut Dian Wijayanto Organisasi adalah sekumpulan orang yang melakukan kerja sama secara terstruktur, terencana untuk mencapai tujuan.³⁴ Tujuan organisasi merupakan hasil keputusan bersama yang telah dirumuskan pada tahapan perencanaan.

Berangkat dari pengertian tersebut diatas maka dapat difahami bahwa “pengorganisasian” (*organizing*) itu merupakan suatu proses untuk menentukan, mengelompokkan, mengatur dan membentuk pola dan system kerja bersama antar individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Menurut *Schermerhorn* dalam Agustini menjelaskan bahwa pengorganisasian adalah proses mengatur orang-orang dan sumber daya lainnya untuk bekerja sama ke arah tujuan bersama.³⁵ Dalam

³⁴ Dian Wijayanto, *Menggagas Konsep Organisasi Modern di Era Milenial*, (Jakarta, Insani bakti, 2017), 126

³⁵ Agustini, *Pengelolaan dan Unsur-unsur Manajemen*, (Jakarta: Citra Pustaka, 2013), 61.

pengorganisasian, penyusunan struktur organisasi merupakan hal yang sangat penting agar setiap orang yang berada dalam organisasi tersebut mengetahui dengan jelas tugas atau pekerjaan, tanggung jawab, hak dan wewenang mereka.

b. Prinsip-prinsip Pengorganisasian (*Organizing Principles*)

Adapun prinsip - prinsip pengorganisasian adalah sebagai berikut

1) Prinsip Spesialisasi kerja (*Work Specialization*)

Prinsip ini sering disebut sebagai prinsip pembagian kerja atau *Division of Work* atau *jobdiscription*, ada juga yang menyebutnya sebagai *Division of Labour*³⁶. Spesialisasi kerja (*division of work*) merupakan tindakan pembagian tugas dan pekerjaan serta tanggung jawab yang bersifat kompleks lagi terinci dalam beberapa sub divisi yang telah dibentuk. Setiap individu / divisi telah disiapkan dan digembleng dengan serius untuk melakukan tugas-tugas organisasi secara terencana, sistematis sesuai dengan latar belakang keilmuan dan keahliannya (*specialitation*).

Keuntungan yang dapat dinikmati adalah meningkatkan produktifitas dan dapat menyelesaikan pekerjaan atau tanggung jawab secara cepat, efektif dan efisien. Akan tetapi sistem ini juga menimbulkan ketergantungan terhadap organisasi yang luar biasa sehingga akan terjadi ketidak-harmonisan kerja secara individu maupun

³⁶ Marno & Trio Supriyanto, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: P.T Refika Aditama, 2008), 13.

dalam bentuk tim. Hal ini disebabkan oleh rutinitas pekerjaan hingga menimbulkan rasa jenuh yang sangat membunyah.

Akibatnya maka akan terjadi disharmoni kerja bahkan pelanggaran lainnya yang dapat menyebabkan terjadinya pergantian personel / karyawan (*employee turnover*) dan justru akan menghambat tercapainya tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu, banyak organisasi atau lembaga-lembaga sosial yang melakukan rotasi pekerjaan untuk mengurangi ketergantungan pada orang-orang tertentu dan untuk menghilangkan kebosanan akan rutinitas yang sama dan berulang-ulang.

2) Prinsip Otoritas / Wewenang (*Authority*)

Kewenangan berarti hak untuk melakukan sesuatu, membuat keputusan, memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak serta hak untuk mengalokasikan sumber daya atas nama organisasi dalam konteks mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan prinsip ini, semua fungsi, tugas, wewenang dan hubungan antara manajer dan bawahannya harus didefinisikan dan ditentukan secara jelas. Pengklarifikasian hubungan wewenang (*authority*) dan tanggung jawab (*responsibility*) dapat membantu organisasi melakukan koordinasi yang lebih baik dan lebih efektif.

3) Prinsip Rantai Komando (*Chain of Command*)

Rantai Komando merupakan konsep penting untuk membangun suatu struktur organisasi yang kuat. Rantai Komando (*Chain of Command*) dapat dimaknai sebagai garis kewenangan tanpa batas, berupa kewenangan yang membentang mulai puncak manajemen hingga karyawan level terendah, sehingga garis kewenang secara struktural menjadi sangat jelas, tertata rapi, professional dan berbasis kinerja. Oleh karena itu dapat difahami bahwa pada dasarnya “Rantai Komando” itu adalah garis aliran pelaporan secara struktural.

Dalam konteks pendidikan misalnya siswa harus melapor ke ketua kelas, ketua kelas melapor ke wali kelas, wali kelas melapor ke BP / BK, kemudian BP dan BK melapor ke kesiswaan, kemudian kesiswaan memilah-milah persoalan kemudian mengarahkannya ke divisi yang lain seperti kurikulum, Humas, sarana dan prasarana serta divisi lain tingkat tertinggi hingga kepada kepala sekolah.

Berdasarkan prinsip ini maka semestinya karyawan hanya menerima perintah dari seorang atasan dan juga bertanggung jawab kepada satu atasan saja. Karena jika melibatkan banyak pimpinan dalam suatu disposisi maka akan mengalami kesulitan dalam menentukan prioritasnya dan akan menimbulkan kebingungan pada tingkat akar rumput (karyawan).

4) Prinsip Pendelegasian Wewenang (*Delegation*)

Pendelegasian wewenang merupakan salah satu aktifitas organisasi yang sangat penting. Tanpa adanya pembagian tugas serta wewenang maka seorang pimpinan akan mengerjakan semua aktifitas organisasi secara mandiri dan itu pasti *imposible*, oleh karena itu pembagian kewenangan menjadi aktifitas yang sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga keberhasilan seorang pimpinan pada dasarnya sangat tergantung pada kemampuannya, membagi pekerjaan dan kewenangan tanggung jawab kepada bawahannya sesuai dengan kompetensi dan keterampilannya masing - masing. Pendelegasian wewenang dapat diartikan sebagai pelimpahan wewenang dari seorang pimpinan kepada bawahannya untuk melakukan sesuatu bahkan wewenang pengambilan suatu keputusan strategis.

5) Prinsip Rentang Kendali (*Span of Control*)

Rentang Kendali (*span of control*) atau sering disebut juga disebut sebagai Rentang Manajemen (*span of management*) adalah sejumlah Karyawan / bawahan yang dapat dikendalikan secara efektif oleh seorang pimpinan (*division*) oleh karena itu sistem ini mempunyai peranan penting dalam mendesain dinamika kelompok kerja pada sebuah organisasi, sehingga rentang kendali pada suatu unit kerja (*departement*) bisa saja berbeda dengan unit kerja

yang lain sekalipun dalam lingkup satu organisasi yang sama.

Pembagian kendali kerja ini dikelompokkan berdasarkan kesamaan visi dan misi serta keterampilan yang dimilikinya sehingga tidak ada batasan jumlah yang harus ditentukan. Rentang kendali yang sempit akan mempermudah seorang pemimpin untuk melakukan supervisi terhadap bawahannya dan memperlancar komunikasi dengan bawahannya, sedangkan rentang kendali yang lebar dapat memberikan kesempatan yang lebih banyak kepada bawahannya sekaligus sebagai babak latihan bagi kemandiriannya.

Wujud dari pelaksanaan aktifitas pengorganisasian (*organizing*) ini adalah terciptanya kesatuan yang utuh, kebersamaan, kesetiakawanan dan terciptanya mekanisme yang sehat, sehingga kegiatan dapat berjalan lancar, stabil dan mudah mencapai tujuan yang ditetapkan.³⁷ Proses pengorganisasian (*organizing*) yang menekankan pentingnya kebersamaan dan kesatuan dalam segala tindakan serta keputusan juga dijelaskan dalam al-Qur'an Qs. Ali Imron : 103



³⁷ Jawahir Tanthowi, *Unsur-unsur Manajemen Menurut Ajaran Al-Qur'an* (Jakarta: Pustaka al-Husna,1983), 71.



Artinya : 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.³⁸

Fungsi pengorganisasian merupakan proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah organisasi yang tepat dan tangguh . Sistem dan organisasi yang kondusif

³⁸ Qs. Al-Imran : 103

dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan untuk mengatur dan menghubungkan sumber-sumber belajar, sehingga dapat mewujudkan tujuan belajar lebih efektif, efisien, dan ekonomis

3. Pelaksanaan(*actuating*)

a. Arti Pelaksanaan (*actuating*)

Pelaksanaan (*Actuating*) adalah suatu tindakan dengan tujuan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. *Actuating* seringkali juga disebut sebagai gerakan aksi yang dilakukan seorang pimpinan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan (*actuating*) merupakan fungsi manajemen yang paling utama.³⁹

Menurut George R. Terry dalam Dimas 2010, menjelaskan bahwa *actuating* merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sehingga mereka memiliki keinginan untuk terus berusaha dan bekerja secara maksimal untuk meraih target dan tujuan sebuah organisasi.⁴⁰ Senada dengan pendapat di atas bahwa pelaksanaan (*actuating*) memiliki peran yang sangat sentral dan utama dalam sebuah manajemen, karena sebagus apapun konsep dan

³⁹ Rahman,dkk. *Actuating dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Lampung: Universitas Negeri Lampung) , 2011

⁴⁰ Dimas,dkk. *Dasar-dasar Manajemen Actuating*. (Bandung: Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung), 2010.

perencanaan jika tidak didukung dengan pelaksanaan (*actuating*) maka tidak mampu mencapai tujuan yang diinginkan secara maksimal.

Berangkat dari beberapa pendapat di atas maka dapat kami simpulkan bahwa pelaksanaan (*actuating*) merupakan upaya memberdayakan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan yang dikehendaki secara efektif sesuai dengan perencanaan yang ada.

b. Fungsi dan Tujuan pelaksanaan (*actuating*)

Menurut Nawawi sebagaimana dikutip oleh Anggowo bahwa Fungsi pelaksanaan adalah lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan individu yang ada dalam sebuah organisasi. Perencanaan dan pengorganisasian yang baik kurang berarti bila tidak diikuti dengan penggerakan seluruh potensi sumber daya manusia dan non-manusia pada tingkat pelaksanaan tugas dan wewenangnya, sehingga semua sumber daya yang dimiliki harus difungsikan secara maksimal agar mampu mencapai visi, misi dan program kerja organisasi. Setiap individu secara perorangan atau berkelompok harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi, peran, keahlian, dan kompetensi masing-masing untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi yang telah ditetapkan.

Fungsi dari Pelaksanaan (*actuating*) adalah sebagai berikut:

- 1) Mengimplementasikan proses kepemimpinan, pembimbingan, dan pemberian motivasi kepada

anggota agar dapat bekerja secara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan

- 2) Memberikan tugas dan penjelasan rutin mengenai pekerjaan
- 3) Menjelaskan kebijakan yang ditetapkan
- 4) Proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggungjawabnya dengan penuh kesadaran dan produktifitas yang tinggi.⁴¹

Fungsi *actuating* haruslah dimulai pada tingkat pimpinan organisasi. Oleh karena itu seorang pemimpin yang ingin berhasil menggerakkan karyawannya agar bekerja lebih produktif, harus memahami dan menerapkan ilmu psikologi, ilmu komunikasi, kepemimpinan dan sosiologi. Seorang pemimpin juga harus mampu bersikap objektif dalam menghadapi berbagai persoalan organisasi melalui pengamatan objektif dalam menghadapi perbedaan dan persamaan karakter stafnya baik sebagai individu maupun kelompok manusia. Pemimpin (*leader*) mempunyai tekad untuk mencapai kemajuan, peka terhadap lingkungan dan adanya kemampuan bekerja sama dengan orang lain secara harmonis. Artinya bahwa seorang pemimpin harus faham betul bahwa setiap manusia / anggotanya tidak sama, pasti memiliki

⁴¹ Harjanti, S. *Menciptakan Keunggulan Bersaing Yang Berkelanjutan Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, vol. 4, no 41 - 55. April, 2004.* 42

kelebihan dan kekurangan sehingga tidak mungkin akan mampu bekerja sendiri secara mandiri dan meraih tujuan yang diinginkan secara sempurna. Oleh karena itu diperlukan yang namanya kerja sama (*colaboration*)

Tujuan dari pelaksanaan *actuating*, adalah sebagai berikut:

- 1) Menciptakan kerja sama yang lebih efektif dan efisien
- 2) Mengembangkan kemampuan dan ketrampilan para staf
- 3) Menumbuhkan rasa memiliki (*loyalitas*) dan menyukai pekerjaan
- 4) Mengusahakan suasana lingkungan kerja yang meningkatkan motivasi dan prestasi kerja staf
- 5) Membuat organisasi berkembang secara dinamis

c. Prinsip-prinsip pelaksanaan (*actuating*)

Pada dasarnya pelaksanaan merupakan aspek hubungan antar sesama manusia untuk bersedia saling mengerti dan memahami kelebihan dan kekurangan masing-masing. Oleh karena itu fungsi pengarahan/pelaksanaan ini bersifat sangat kompleks karena tidak saja terkait dengan individu (manusia) tetapi juga dengan karakteristik setiap individu tersebut yang sangat beragam sehingga memiliki pandangan serta pola hidup yang berbeda pula. Oleh karena itu, pengarahan yang dilakukan seorang pemimpin adalah harus berpegang pada beberapa prinsip-prinsip :

- 1) Pengarahan berbasis pencapaian tujuan.

Tujuan pokok dari pengarahan nampak pada prinsip yang menyatakan bahwa makin efektifnya proses

pengarahan, akan semakin besar sumbangsih bawahan terhadap usaha mencapai tujuan. Pengarahan tidak dapat berdiri sendiri, artinya dalam melaksanakan fungsi pengarahan perlu mendapatkan dukungan dari unsur-unsur lainnya, misalnya danya perencanaan, struktur organisasi, tenaga kerja yang cukup, pengawasan yang efektif dan kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan serta kemampuan anggota

2) Pengarahan berbasis keharmonisan

Artinya bahwa pengarahan yang dilakukan dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan individu atau kelompok yang sifatnya urgen dan prinsipil.

3) Pengarahan berbasis kesatuan komando

Prinsip kesatuan komando ini sangat penting untuk menyatukan arah tujuan dan tanggung jawab para anggota.

d. Teknik-teknik Pelaksanaan (*actuating*)

Tehnik pelaksanaan ini digunakan karena pada umumnya pimpinan menginginkan pengarahan kepada anggotanya dengan maksud agar mereka bersedia bekerja dengan sebaik mungkin, dan diharapkan tidak menyimpang dari prinsip-prinsip yang telah ditentukan. Adapun tehnik pengarahan yang umum dilakukan adalah sebagai berikut:

1) Orientasi : Merupakan cara mengimplementasikan pengarahan dengan memberikan informasi yang diperlukan supaya kegiatan dapat dilakukan dengan baik.

- 2) Perintah : Perintah merupakan permintaan dari pimpinan kepada orang-orang yang berada dibawahnya untuk melakukan atau mengulang suatu kegiatan tertentu pada keadaan tertentu. Jadi, perintah itu berasal dari atasan, dan ditujukan kepada para bawahan atau dapat dikatakan bahwa arus perintah ini mengalir dari atas ke bawah. Oleh karena itu suatu perintah dapat berupa:
- a) Perintah umum dan khusus: Penggunaan perintah ini sangat bergantung pada preferensi pimpinan / manajer, kemampuan untuk meramalkan keadaan serta tanggapan yang diberikan oleh bawahan. Perintah umum memiliki sifat yang luas, sedang perintah khusus bersifat lebih mendetail.
 - b) Perintah lisan dan tertulis : Kemampuan bawahan untuk menerima perintah sangat mempengaruhi apakah perintah harus diberikan secara tertulis atau lisan saja. Perintah tertulis memberikan kemungkinan waktu yang lebih lama untuk memahaminya, sehingga dapat menghindari adanya salah tafsir. Sebaliknya, perintah lisan akan lebih cepat diberikan walaupun mengandung resiko lebih besar.
 - c) Perintah formal dan informal ; Perintah formal merupakan perintah yang diberikan kepada bawahan sesuai dengan tugas/aktivitas yang telah ditetapkan dalam organisasi. Sedangkan perintah informal lebih banyak mengandung

saran atau dapat pula berupa bujukan dan ajakan.

- 3) Delegasi wewenang : Pendelegasian wewenang bersifat lebih umum jika dibandingkan dengan pemberian perintah. Dalam pendelegasian wewenang ini, pemimpin melimpahkan sebagian dari wewenang yang dimilikinya kepada bawahan.

e. Faktor pendukung dan penghambat pelaksanaan
(actuating)

Faktor-faktor yang diperlukan dalam penggerakan diantaranya :

1) Faktor Pendukung

a) Kepemimpinan (*Leadership*)

Kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang agar berusaha dengan ikhlas untuk mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin yang tidak memiliki jiwa dan semangat kepemimpinan tidak akan mampu untuk mempengaruhi bawahannya untuk bekerja, sehingga pemimpin yang demikian akan gagal dalam usahanya. Sifat-sifat kepemimpinan menurut Dalimunthe, diantaranya sebagai berikut : (a) memiliki kecerdasan orang-orang yang dipimpin; (b) mempunyai perhatian terhadap kepentingan yang menyeluruh; (c) memiliki kelancaran dalam berbicara; (d) Matang dalam berpikir dan emosi; (e) memiliki dorongan yang kuat dari dalam untuk memimpin

(f) memahami /menghayati kepentingan kerja sama.⁴²

- b) Sikap dan Moril (*Attitude and Morale*) : Sikap ialah suatu cara memandang hidup, suatu cara berpikir, berperasaan dan bertindak. Oleh karena itu sikap manajer akan berbeda-beda sesuai dengan pola hidupnya. Beberapa sikap manajer diantaranya yaitu :
- c) Tata hubungan (*Communication*) : Komunikasi membantu perencanaan managerial dilaksanakan dengan efektif, pengorganisasian managerial dilakukan dengan efektif, pergerakan managerial diikuti dengan efektif dan pengawasan diterapkan dengan efektif.
- d) Perangsang (*Incentive*) : Insentif ialah sesuatu yang menyebabkan atau menimbulkan seseorang bertindak.
- e) Supervisi (*Supervision*) : Supervisi adalah kegiatan pengurusan dalam tingkatan organisasi dimana anggota manajemen dan bukan anggota manajemen saling berhubungan secara langsung.
- f) Disiplin (*Discipline*) : Disiplin ialah latihan pikiran, perasaan, kehendak dan watak untuk melahirkan ketaatan dan tingkah

⁴² Dalimunthe, R. F. *Keterkaitan Antar Penelitian dengan Pendidikan dan Pengemangan Ilmu Manajemen.* available (<http://repository.usumanajemen-ritha.pdf>. dikases pada tanggal 1 Maret 2020)

2) Faktor Penghambat

Kegagalan manajer dalam menumbuhkan motivasi stafnya, disebabkan karena manajer kurang memahami hakekat perilaku dan hubungan antar manusia. Seperti konsep perilaku manusia yang dikemukakan oleh Maslow dinegara berkembang yang menjadi prioritas adalah kebutuhan fisik, rasa aman, dan diterima oleh lingkungan sedangkan dinegara maju kebutuhan yang menonjol adalah aktualisasi diri dan *self esteem*. Perbedaan tersebut juga akan mempengaruhi etos kerja dan produktifitas kerja manajer

f. Elemen dari pelaksanaan (*actuating*)

Berikut ini adalah beberapa elemen penggerakan atau *actuating* dalam manajemen :

- 1) *Coordinating* adalah fungsi yang harus dilakukan oleh seorang manajer agar terdapat suatu komunikasi atau kesesuaian dari berbagai kepentingan dan perbedaan kepentingan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai .
- 2) *Motivating* merupakan salah satu elemen penting dalam manajemen, dengan memberikan fasilitas yang bagus dan gaji yang cukup, maka kinerja para karyawan dalam perusahaan pun akan optimal.
- 3) *Communication*, komunikasi antara para pimpinan dan bawahan sangat diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan menjalin komunikasi yang baik maka akan menimbulkan suasana kerja yang

kondusif dan akan menumbuhkan *teamwork* atau kerjasama yang baik dalam berbagai kegiatan

- 4) *Commanding*, dalam memberi perintah seorang atasan tidak bisa seenaknya, tetapi harus memperhitungkan langkah-langkah dan resiko dari setiap keputusan yang diambil. Dengan pengarahan yang baik dari atasan dengan visi dan misi yang jelas dari suatu manajer atau pimpinan, maka dapat menimbulkan efek yang positif antara lain *teamwork* yang baik dan dapat memunculkan *decision maker* yang bagus. Karena *decision maker dan teamwork* dalam suatu organisasi adalah kunci kesuksesan . Dengan demikian fungsi *actuating* dapat tercakup dalam lima sub fungsi manajemen, yakni , *communicating, leading, directing, motivating, dan facilitating*.⁴³

Sedangkan Tindakan pelaksanaan (*actuating*) dapat dibagi dalam tiga tahap, yaitu:

- a) Memberikan semangat, motivasi, inspirasi atau dorongan sehingga timbul kesadaran dan kemauan para anggota untuk bekerja dengan penuh semangat sesuai dengan harapan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.⁴⁴
- b) Memberikan kesempatan pengembangan diri melalui pemberian pendidikan dan pelatihan.⁴⁵

⁴³ Simanjuntak, A. *Prinsip-Prinsip Manajemen Bisnis Keluarga (Family Business) Dikaitkan Dengan Kedudukan Mandiri Perseroan Terbatas (PT)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, vol. 12, no 2, 2010

⁴⁴ Dalimunthe, R. F

⁴⁵ Nuraida, *Prinsip-prinsip Manajemen dan Pelaksanaanya*, (Surabaya, ilmupress,2008,) 71

Tindakan ini juga disebut koding yang meliputi beberapa tindakan, seperti: pengambilan keputusan, mengadakan komunikasi antara pimpinan dan staf, memilih orang-orang yang menjadi anggota kelompok dan memperbaiki sikap, pengetahuan maupun keterampilan staf.⁴⁶

- c) Pengarahan (*directing atau commanding*) yang dilakukan dengan memberikan petunjuk-petunjuk yang benar, jelas dan tegas. Segala saran-saran atau instruksi kepada staf dalam pelaksanaan tugas harus diberikan dengan jelas agar terlaksana dengan baik terarah kepada tujuan yang telah ditetapkan.⁴⁷
- d) Berkomunikasi secara efektif

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa *Actuating* memegang peran yang sangat penting dalam manajemen ,dan berbeda dengan ketiga fungsi lainnya karena dalam *actuating* berisi tentang hal-hal yang berkaitan dengan proses sebuah manajemen, juga mengatur tentang hubungan kerja antar orang. Pelaksanaan (*actuating*) adalah usaha menggerakkan seluruh orang yang terkait, untuk secara bersama-sama melaksanakan program kegiatan sesuai dengan bidang masing-masing dengan cara yang terbaik dan benar.

Fungsi dan peranan pelaksanaan *actuating* yakni *pertama*, melakukan pengarahan (*commanding*), bimbingan (*directing*) dan komunikasi (*communication*).

⁴⁶ Munijaya, *Manajemen Strategi dan Organisasi Pemasaran Publik*, (Semarang, Rimpres, 2004), 19

⁴⁷ Ibid. 27

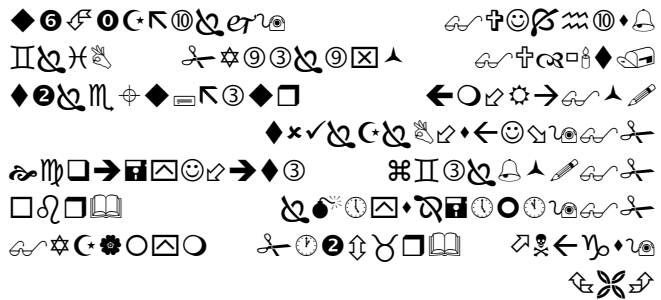
Kedua, upaya untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan, dengan melalui berbagai pengarahan dan pemotivasian. Pengaplikasian *actuating* dalam suatu organisasi adalah pengarahan dan pemotivasian seluruh personil pada setiap kegiatan untuk selalu dapat meningkatkan kualitas kinerjanya.

Fungsi pengawasan (*actuating*) lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Perencanaan dan pengorganisasian kurang berarti bila tidak diikuti dengan penggerakan seluruh potensi sumber daya manusia dan nonmanusia pada pelaksanaan tugas. Aktifitas pelaksanaan (*actuating*) merupakan salah satu bagian dari proses aktifitas organisasi yang tidak dapat dipisahkan. Oleh karena itu dalam kegiatan ini terkandung aktifitas *directing, commanding, leading dan coordinatin*,⁴⁸ bahkan *motivating* yaitu aktivitas memotivasi individu / kelompok lain untuk bekerja sama secara baik, tekun lagi efektif dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Adanya motivasi tersebut akan mampu menumbuhkan dan membangkitkan etos kerja baru sehingga mereka bisa menyadari dan timbul kemauan (*inner-principility*) untuk bekerja dengan tekun dan lebih baik.

Dalam hal ini Al-Qur'an telah memberikan pedoman / dasar pijakan terhadap proses

⁴⁸ Syafaruddin & Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif* , (Medan: perdana Publishing, 2011), 16.

pembimbingan, pengarahan ataupun memberikan peringatan dalam bentuk *actuating* tersebut :



Artinya : sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik,

Pelaksanaan (*actuating*) juga berarti upaya mengelola sumber daya lingkungan organisasi yang melibatkan situasi, kondisi serta lingkungan bahkan orang lain dengan cara yang baik penuh hikmah dan *humanis*⁴⁹. Oleh karena itu fungsi penggerakan (*actuating*) dalam suatu organisasi adalah usaha atau tindakan dari pimpinan dalam rangka menimbulkan kemauan dan membuat bawahan untuk bisa mengerti tentang pekerjaannya, sehingga dengan sadar menjalankan tugasnya sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan sebelumnya

4. Evaluasi (*Controlling*)

1. Pengertian

⁴⁹ Agustini, *Pengelolaan dan Unsur-unsur Manajemen*, Jakarta: Citra Pustaka, 2013, 61.

Evaluasi (*Controlling*) merupakan salah satu fungsi penting yang harus dilakukan dalam aktifitas manajemen. Evaluasi (*controlling*) dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi sesuai dengan fungsi manajemen dan untuk memastikan bahwa kegiatan dalam organisasi dilakukan sesuai dengan scedul yang telah direncanakan, serta memastikan bahwa sumber-sumber daya organisasi telah digunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Menurut *Robert J. Mockler* dalam trisnawati bahwa evaluasi (*controlling*) adalah usaha sistematis berupa menetapkan standar pelaksanaan, tujuan perencanaan, serta merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar, menentukan dan mengukur deviasi-deviasi bahkan mengambil tindakan koreksi yang menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki telah dipergunakan dengan efektif dan efisien.⁵⁰

Evaluasi (*controlling*) dalam manajemen pendidikan Islam ini mencakup dua kegiatan, yaitu penilaian dan pengukuran. Untuk dapat menentukan nilai dari sesuatu maka dilakukan pengukuran, dan wujud dari pengukuran itu adalah pengujian. *Controlling* itu penting sebab merupakan jembatan terakhir dalam rantai fungsional kegiatan-kegiatan manajemen. *Controlling* merupakan salah satu cara para manajer untuk mengetahui apakah tujuan-tujuan organisasi itu

⁵⁰ Sule, Ernie Tisnawati, dkk. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Kencana Penada Media Group, 2010

tercapai atau tidak dan mengapa terpai atau tidak tercapai.

Selain itu *controlling* adalah sebagai konsep pengendalian, pemantau efektifitas dari perencanaan, pengorganisasian, dan kepemimpinan serta pengambilan perbaikan pada saat dibutuhkan. Oleh karena itu aktifitas evaluasi dalam pembelajaran dapat dijadikan motivator dan menstimulasikan guru dan siswa sehingga dapat mewujudkan tujuan prestasi belajar yang baik serta untuk melihat sejauhmana program atau rencana yang telah ditetapkan dilaksanakan dan mengambil sikap tegas dalam pelaksanaan program selanjutnya⁵¹

Fungsi evaluasi pada dasarnya dilakukan pada semua jenis organisasi, baik yang organisasi komersial maupun non-komersial. Oleh karena itu fungsi utama aktifitas pengawasan / evaluasi adalah untuk melakukan perbandingan antara kinerja aktual organisasi dengan standar yang ditentukan, berusaha menemukan penyimpangan-penyimpangan dan berupaya memberikan tindakan korektif bahkan solutif. Fungsi pengawasan ini juga digunakan untuk merumuskan perencanaan di masa yang akan datang, sehingga fungsi pengawasan akan mengantarkan pada rancangan perencanaan masa depan.

2. Langkah-langkah dalam Pengawasan (evaluasi)
 - a) Menetapkan Standar (*Establishing Standards*)

⁵¹ Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Cet.1 (Jakarta: Ciputat Press, 2005), 160

Standart yang dimaksudkan disini adalah sasaran atau target yang harus dicapai dalam menjalankan fungsi manajemen. Standar ini akan digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja dari suatu unit kerja, departemen ataupun organisasi secara menyeluruh. Standar dapat juga disebut sebagai kriteria untuk menilai kinerja organisasi atau unit kerja dari organisasi tersebut.

Secara umum standart dalam aktifitas manajemen dapat dibedakan sebagai berikut :

- 1) Terukur atau nyata (*tangible*) yaitu suatu target yang dapat diukur dan sifatnya nyata, seperti standar waktu yang harus dicapai (*time*), standar biaya (*cost*), standar penjualan (*sales*), standar pangsa pasar (*market share*), standar produktivitas (*productivity*) hingga laba yang harus dicapai (*profit*).⁵²
 - 2) Tidak terukur / tidak berwujud (*Intangible*)
Intangible adalah standar yang tidak dapat diukur secara moneter ataupun angka. Seperti standart sikap, prilaku karyawan, kreatifitas ataupun loyalitas (kesetiaan customer) . pelanggan.
- b) Mengukur Kinerja (*Performance Measurement*)

Pada dasarnya pengukuran kinerja harus berada pada unit atau satuan organisasi dengan kriteria yang telah ditentukan. Tolak ukur harus terdefinisi dengan baik dan seragam sepanjang proses pengukuran atau penilaian ini.

⁵² Ibid, 126

- c) Membandingkan kinerja aktual dengan standar yang ditentukan (*Comparison of actual and standard performance*)

Membandingkan kinerja aktual dengan standar yang ditentukan merupakan langkah yang sangat penting. Langkah penetapan standar dan langkah pengukuran kinerja pada dasarnya adalah langkah persiapan, sedangkan langkah perbandingan ini merupakan langkah aktif yang harus dikerjakan oleh manajemen. Penyimpangan dapat didefinisikan sebagai kesenjangan antara kinerja aktual dengan target atau standar yang ditetapkan.

- d) Mengambil tindakan koreksi/*perbaikan* (*Taking Corrective Action*)

Ketika penyimpangan dan kesalahan prosedur organisasi ditemukan maka selanjutnya adalah menentukan tindakan perbaikan berdasarkan pada potensi penyimpangan yang terjadi.

C. Tujuan dan unsur -unsur Manajemen

1. Tujuan Manajemen

Aktivitas manajemen pada dasarnya merupakan aktivitas mengelola kegiatan bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama. Oleh karena itu aktivitas manajemen itu mempunyai tujuan sebagai berikut:

- a) Melaksanakan dan mengevaluasi strategi yang akan dipilih secara efektif dan efisien agar mencapai tujuan secara maksimal.

- b) Mengevaluasi, meninjau, dan mengkaji kinerja serta situasi dan kondisi bahkan lingkungan untuk menentukan langkah penyesuaian atau koreksi terhadap munculnya disharmoni kerja serta penyimpangan lainnya dalam melaksanakan suatu strategi.
 - c) Merumuskan strategi baru yang lebih sesuai dengan tuntutan dan kebutuhan publik / pasar (*market*).
 - d) Menghitung dan mempertimbangkan kemampuan serta kelemahan bahkan peluang dan ancaman terhadap kemajuan pelaksanaan strategi manajemen (*analisis swot*)
 - e) Menetapkan langkah inovasi dan kreatifitas sehingga kegiatan manajemen dapat berjalan lebih teratur sehingga dapat mencapai tujuan secara maksimal.
2. Unsur - unsur Manajemen

Dalam aktifitas manajemen terdapat unsur-unsur penting yang tidak dapat dipisahkan, yaitu :

a) Manusia (*Man*)

Manusia (*man*) adalah Unsur manajemen yang pertama dan utama, manusia atau setiap individu memiliki peranan yang sangat urgen dalam setiap bidang aktifitas manajemen, baik itu industri ekonomi, sosial, politik, pendidikan dan lain sebagainya. Segala sesuatu yang terkait pada aktifitas perencanaan dan pelaksanaan sangat bergantung sekali pada kehadiran dan keterlibatan manusia

b) Uang (Money)

Proses manajemen merupakan aktifitas mengatur individu, kelompok maupun sistem tertentu sehingga membutuhkan dana operasional, oleh karena

itu uang (*money*) memegang peranan sangat signifikan. Dalam menjalankan aktivitas organisasi, maka diperlukan biaya usaha dalam bentuk uang sebagai modal utama. Pengelolaan uang yang baik akan berpengaruh terhadap sukses dan tidaknya suatu pola dan sistem pelaksanaan manajemen.

c) Bahan (*Materials*)

Bahan (*materials*) menjadi salah satu unsur manajemen yang juga sangat dibutuhkan. Pengontrolan bahan atau material yang ada sangat dibutuhkan dalam proses manajemen. Individu dan kelompok harus mampu memanfaatkan bahan-bahan material yang ada dengan maksimal untuk menghasilkan suatu produk yang diinginkan.

d) Mesin (*Machines*)

Kehadiran teknologi sebagai bagian penting pada proses manajemen perusahaan dan juga dalam dunia pendidikan, seperti alat dan mesin industri, teknologi dan media pembelajaran, ruang sumber pembelajaran. Kehadiran teknologi diharapkan dapat membantu meningkatkan kinerja dan produktivitas yang lebih. dibandingkan menggunakan tenaga manusia secara manual. Sedangkan dalam dunia pendidikan keberadaan teknologi berfungsi sebagai media dan sarana dalam menggali informasi dan sebagai sumber belajar yang sangat mudah diakses dengan tidak terbatas pada waktu dan tempat

e) Metode (*Methods*)

Pada saat melakukan proses manajemen, diperlukan langkah-langkah tertentu yang disebut sebagai metode (*methods*). Metode yang baik dan

tepat menjadi sebuah unsur manajemen yang sangat penting dan akan menentukan kualitas kerja dan kebersamaan sehingga aktifitas produksi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

f) Pasar (*Market*)

Pasar (*market*) juga merupakan unsur penting dalam manajemen, aktifitas manajemen tergantung pada seberapa besar respon dan daya serap pasar (*market*). Tujuan pada perusahaan jelas harus mengikuti perkembangan pasar yang sudah ada pada masyarakat, sehingga pasar (*market*) dapat dikategorikan sebagai unsur manajemen. Sedangkan dalam dunia pendidikan, pendidikan merupakan suatu institusi dan organisasi jasa yang memberikan servis atau pelayanan yang terbaik kepada pelanggan sesuai dengan keinginan dan kebutuhan wali murid dan siswa. Oleh karena itu marketnya berupa publikasi kepada masyarakat umum tentang keberadaan, dan mutu dari lembaga pendidikan tersebut

Dari beberapa unsur manajemen di atas dapat disimpulkan, bahwa manusia adalah unsur dan sarana utama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Berbagai kegiatan yang dapat diperbuat dalam mencapai tujuan seperti dari sudut pandang proses, perencanaan, pengorganisasian, staffing, pengarahan, dan pengawasan hanya dapat dilakukan oleh manusia ataupun juga sering diistilahkan dengan sumber daya manusia (SDM).

D. Jenis - jenis Manajemen

Dalam kehidupan sosial kemasyarakatan terdapat banyak sekali contoh penerapan manajemen pada bidang kehidupan yang beragam diantaranya, adalah:

1. Manajemen Strategi

Manajemen strategi adalah seni dan pengetahuan dalam merumuskan, mengimplementasikan, serta mengevaluasi keputusan-keputusan lintas fungsional yang memungkinkan sebuah organisasi untuk mencapai tujuan.⁵³ Manajemen strategis lebih memfokuskan dirinya pada proses yang ada. Oleh karena itu manajemen strategis selalu menggabungkan berbagai aktifitas manajerial untuk mencapai tujuan organisasi.

Senada dengan perspektif diatas Thomas Wheelen dkk menjelaskan bahwa manajemen strategi adalah serangkaian keputusan manajerial serta aktifitas-aktifitas yang menentukan keberhasilan organisasi dalam jangka waktu tertentu, kegiatan tersebut terdiri dari perumusan (perencanaan), pelaksanaan, (implementasi) dan evaluasi.⁵⁴

Sedangkan menurut Mulyadi, manajemen strategi adalah suatu proses yang digunakan oleh manajer dan karyawan untuk merumuskan dan mengimplementasikan strategi dalam penyediaan

⁵³ David, Fred R.. *Strategic Management Manajemen Strategi Konsep*, Edisi 12. (Jakarta: Salemba Empat, 2011). 6

⁵⁴ Wheelen, Thomas L., Hunger, J. David. *Strategic Management and Business Policy Achieving Sustainability*. Twelfth Edition.(Pearson. 2010)105

costumer value terbaik untuk mewujudkan visi organisasi.⁵⁵

Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat difahami bahwa manajemen strategi merupakan ilmu yang digunakan untuk merumuskan, mengimplementasikan dan mengevaluasi kebijakan-kebijakan organisasi baik yang struktural maupun fungsional dan digunakan sebagai pijakan bagi pengembangan SDM, aktifitas produksi dan aktifitas manajerial lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan tujuan manajemen strategi adalah (a) Memberikan arah dan proses yang jelas dalam upaya mencapai tujuan organisasi. (b) Membantu memikirkan dan mewujudkan kepentingan semua pihak yang terlibat dalam kegiatan oragnisasi. (c) Mengantisipasi setiap perubahan kembali secara merata. (d) meningkatkan efisiensi dan efektifitas.

Dalam aktifitas organisasi manajemen strategi itu memeiliki tahapan,⁵⁶ sebagai berikut:

a. Tahapan merumuskan Strategi (*Strategy Formulation*)

Perumusan strategi merupakan langkah awal dalam aktifitas strategi manajerial dengan berusaha mengEmbangkan visi dan misi serta melakukan analisis SWOT yang kemudian akan

⁵⁵ Mulyadi. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, Edisi Ketiga. (Jakarta: Salemba Empat,2001), 40

⁵⁶ Hariadi, Bambang. 2003. *Strategi Manajemen*. 9Malang, Banyumedia Publishing, 2003), 40

melahirkan rancangan strategi baru untuk mencapai tujuan secara lebih cepat, efektif dan efisien.

b. Tahapan Mengimplementasikan Strategi (*Strategy Implemented*)

Dalam kegiatan pelaksanaan strategi ini membutuhkan dukungan kebijakan tentang rancangan program kerja, maksimalisasi sumber daya baik dalam fase jangka pendek, menengah dan jangka panjang.

c. Tahapan Evaluasi Strategi (*Strategy Evaluation*)

Evaluasi strategi adalah sebuah langkah untuk mengetahui pelaksanaan dan pengembangan program kerja berikut faktor-faktor yang mempengaruhinya, baik internal maupun eksternal. Oleh karena itu dalam tahapan evaluasi ini harus dilakukan peninjauan ulang terhadap faktor-faktor yang menjadi landasan bagi strategi yang sedang digunakan, pengukuran kinerja serta penentuan langkah korektif dan antisipatif.

2. Manajemen Organisasi

Manajemen organisasi adalah suatu proses perencanaan dan pengorganisasian serta pengendalian terhadap sumber daya sebuah organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut George R. Yukl, *organizational management* adalah aktivitas perencanaan (*Planning*), pengorganisasian (*Organizing*), penggerakan (*Actuating*), dan pengawasan (*Controlling*), dimana

semua aktivitas tersebut bertujuan untuk mencapai target organisasi.⁵⁷

Hampir sama dengan yang dijelaskan oleh Turney, C., & N Hatton, bahwa manajemen organisasi adalah semua aktivitas organisasi yang berhubungan dengan perencanaan (Planning), mengorganisir (Organizing), melengkapi Tenaga Kerja (Staffing), mengarahkan (Directing), dan mengawasi (Controlling).⁵⁸

Manajemen organisasi merupakan bagian dari aktifitas manajerial yang sangat penting, karena tanpa adalah manajemen organisasi yang baik akan menyebabkan kemunduran profibilitas organisasi sehingga dapat menimbulkan perpecahan internal. Oleh karena itu terdapat beberapa tujuan manajemen organisasi, diantaranya:

- a. Mengkoordinasikan antar individu maupun divisi secara lebih baik.
- b. Meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja sumber daya yang ada.
- c. Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis
- d. Meningkatkan loyalitas dan tanggung jawab anggota

⁵⁷ Gery Yukl, *Leadership in Organization* (Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1994),

⁵⁸ Turney, C., & N Hatton, K. Laws, K. Sinclair, D. Smith, (1992), *The School Leader; Educational Management Roles and Task*, Austria : Allen & Unwim

- e. Mencapai tujuan organisasi dengan cepat, efektif dan efisien melalui peningkatan karakter sumber daya⁵⁹

3. Manajemen Komunikasi

Kegiatan manajemen mencakup pengkajian yang sangat luas, sebab aktivitas manajemen dimulai dari bagaimana menentukan arah organisasi di masa depan, menciptakan kegiatan-kegiatan organisasi, mendorong terbinanya kerjasama antara sesama anggota organisasi, serta mengawasi kegiatan dalam mencapai suatu tujuan. Dalam aktifitas organisasi pasti terjadi komunikasi individu maupun kelompok dalam konteks penyampaian informasi. Menurut Oteng Sutisna “Komunikasi ialah proses menyalurkan informasi, ide, penjelasan, perasaan, pertanyaan dari orang ke orang lain atau dari kelompok ke kelompok. Ia adalah proses interaksi antara orang-orang atau kelompok-kelompok yang ditujukan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku orang-orang dan kelompok-kelompok di dalam suatu organisasi”.⁶⁰

Sedangkan menurut Aristoteles sebagaimana dikutip oleh Marsetio Donosepoetro mengartikan “*Rhetoric*” dengan komunikasi yaitu sebagai segala usaha dan Ya'qub, Hamjah, *Menuju Keberhasilan Manajemen dan Kepemimpinan*, Surabaya : Usaha Nasional, 2001. 52 Oteng Sutisna, *Administrasi*

⁵⁹ Ya'qub, Hamjah, *Menuju Keberhasilan Manajemen dan Kepemimpinan*, Surabaya : Usaha Nasional, 2001. 52

⁶⁰ Oteng Sutisna, *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*, Cet.1 (Bandung: Angkasa, 1983), 190

Pendidikan Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional, Cet.1 (Bandung: Angkasa, 1983), 190 kemampuan seseorang untuk persuasi.⁶¹ Berdasarkan beberapa pendapat diatas maka dapat dijelaskan bahwa manajemen komunikasi adalah kemampuan seseorang untuk mengatur dan memformulasikan bentuk komunikasi verbal individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

4. Manajemen Pendidikan

Manajemen Pendidikan secara umum adalah suatu proses perencanaan, penyusunan, pelaksanaan, dan pengawasan, dalam mengelola segala sumber daya yang berupa manusia, uang, material, metode, mesin, market, waktu, dan informasi, untuk mencapai tujuan dengan efektif dan efisien dalam bidang pendidikan.⁶²

Sedangkan menurut D.Satori, pengertian manajemen pendidikan adalah keseluruhan proses kerjasama dengan memanfaatkan semua sumber personil dan materil yang tersedia dan sesuai untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.⁶³ Dari beberapa pendapat diatas dapat dijelaskan bahwa manajemen pendidikan adalah proses

⁶¹ Marsetio Donosepoetro, *Manajemen dalam Pengertian dan Pendidikan Berpikir*, (Surabaya: Usaha Nasional, 1982), 35

⁶² Sulistyorini. *Esensi Manajemen Pendidikan Islam; Pengelolaan Lembaga Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam*. (Yogyakarta: Istana Agency, 2012), 28

⁶³ Djam'an Satori, *Peinsip-prinsip Manajemen Pendidikan*, (Bandung, Ummadafiqa, 2004), 36

perencanaan, pengorganisasian, memimpin, mengendalikan tenaga pendidikan, sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan, mencerdaskan kehidupan bangsa dan mengembangkan manusia seutuhnya, yaitu manusia yang beriman, bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berbudi pekerti yang luhur, memiliki pengetahuan, keterampilan, kesehatan jasmani dan rohani, kepribadian yang mantap, mandiri, serta bertanggung jawab pada masyarakat dan bangsa.

Secara umum manajemen pendidikan memiliki tujuan dan manfaat yang sangat penting, yaitu membentuk karakter peserta didik sesuai dengan prinsip dan tujuan pendidikan nasional berdasarkan perkembangan psikologis, sosiologis dan nalar kritisnya masing - masing. Selain itu, manajemen di bidang pendidikan juga memiliki tujuan dan manfaat sebagai berikut:

- a. Mewujudkan suasana dan lingkungan belajar yang efektif, kreatif dan menyenangkan.
 - b. Meningkatkan peran serta peserta didik dalam kegiatan pembelajaran, yang meliputi pengembangan intelektual, kepribadian, keterampilan maupun spiritual.
 - c. Meningkatkan kualitas pembelajaran secara khusus maupun pendidikan secara umum.
5. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses yang terdiri atas perencanaan, pengorganisasian, pemimpin dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang berkaitan dengan analisis

pekerjaan, evaluasi pekerjaan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, promosi, dan pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan yang ditetapkan⁶⁴

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.⁶⁵

Secara umum tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat didalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggungjawabkan secara strategis, etis, dan sosial. Oleh karena itu hal yang terpenting dari manajemen sumber daya manusia yaitu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia secara maksimal dan berkelanjutan, sehingga mereka dapat bekerja secara optimal, efektif, dan produktif dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kesimpulan umumnya adalah bahwa seluruh aktifitas kehidupan manusia, tidak satupun yang dapat dipisahkan dari aktifitas manajemen, baik yang sifat dan jangkannya sempit, kecil ataupun besar lagi luas. Oleh karena itu dengan menerapkan manajemen dalam kehidupannya maka kehidupan manusia secara

⁶⁴ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: CV Haji Masagung, 1990), 156

⁶⁵ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011), 42

individu maupun kelompok akan berjalan dengan baik dan tertata serta tertib berdasarkan prinsip-prinsip hidup ilmiah dan Islami.

-oOo-

KESIMPULAN BAB I

MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM

Manajemen pendidikan dan manajemen pendidikan Islam merupakan suatu cabang ilmu pengetahuan yang relatif masih baru jika dibanding dengan ilmu manajemen pada umumnya. Sebab teori dan konsep manajemen pendidikan banyak mengadopsi dari prinsip-prinsip manajemen yang awalnya diimplementasikan dalam dunia industri dan bisnis. Adapun rumusan manajemen pendidikan Islam itu sendiri adalah adalah suatu proses pengelolaan dan penataan lembaga pendidikan Islam dengan melibatkan beberapa komponen, baik sumber daya manusia maupun sumber daya dukung lainnya dalam rangka mencapai tujuan pendidikan Islam yang dituangkan dalam visi misi lembaga..

Manajemen merupakan konsep yang tidak terpisahkan dalam kehidupan organisasi. Manajemen itu merupakan suatu cara yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan secara mandiri ataupun berkelompok, meliputi aktifitas merencanakan, melaksanakan, mengorganisasikan bahkan mengarahkan, dan mengevaluasi sebuah kegiatan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu kegiatan manajemen selalu melibatkan alokasi waktu, kesempatan dan pengawasan (*controlling*), serta sumber daya manusia (SDM) bahkan ketersediaan modal sebagai basic aktifitasnya. Sehingga dalam perspektif keilmuan, manajemen selalu digunakan sebagai pendekatan sistematis dalam menyelesaikan sebuah persoalan . Dengan demikian ada tiga alasan utama mengapa manajemen menjadi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi termasuk dalam lembaga pendidikan

4) Mempermudah tercapainya tujuan yang diinginkan.

- 5) Menjaga keseimbangan (*stability*) antara tujuan, sasaran, dan kegiatan, yang terkadang bertentangan oleh karena kepentingan pribadi atau kelompok yang beragam.
- 6) Dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas budaya kerja organisasi

Unsur-unsur yang harus ada dalam manajemen pendidikan secara umum meliputi *Men, Money, Materials, Teachers, Methods and Students*. Diantara unsur-unsur tersebut manusia (*men*) merupakan unsur utama dan paling penting karena manusia merupakan perancang, pelaku dan pengendali utama dalam aktifitas manajerial. Artinya bahwa manusialah yang merumuskan tujuan, menyusun organisasi sebagai wadah pencapaian tujuan, bekerja untuk mencapai tujuan dan sekaligus mengendalikan serta menikmati hasil-hasil yang telah dicapai. Sedang komponen dan fungsi manajemen ada beberapa tahapan diantaranya

- 1) *Planning* (perencanaan). *Planning* adalah keseluruhan proses dan penentuan segala sesuatu yang dibutuhkan dan akan dilakukan dimasa yang akan datang untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan
- 2) *Organizing* (*pengorganisasian*). Tahap ini merupakan bagian tak terpisahkan dalam fungsi manajemen. Secara umum, aktifitas pengorganisasian dilakukan setelah aktifitas perencanaan (*planning*). Tahapan ini merupakan suatu proses untuk menentukan, mengelompokkan, mengatur dan membentuk pola dan sistem kerja bersama antar individu atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan
- 3) *Actuating* (*pelaksanaan*) adalah suatu tindakan dengan tujuan agar semua anggota kelompok berusaha untuk mencapai sasaran yang sesuai dengan perencanaan manajerial dan usaha-usaha organisasi. *Actuating* seringkali juga disebut sebagai gerakan aksi yang dilakukan seorang pimpinan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan

(*actuating*) merupakan fungsi manajemen yang paling utama. *Actuating* merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sehingga mereka memiliki keinginan untuk terus berusaha dan bekerja secara maksimal untuk meraih target dan tujuan sebuah organisasi

- 4) *Controlling (evaluasi)*. Evaluasi (*controlling*) dilakukan untuk memastikan bahwa seluruh kegiatan organisasi sesuai dengan fungsi manajemen dan untuk memastikan bahwa kegiatan dalam organisasi dilakukan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan, serta memastikan bahwa sumber-sumber daya organisasi telah digunakan secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Evaluasi (*controlling*) adalah usaha sistematis berupa menetapkan standar pelaksanaan, tujuan perencanaan, serta merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar, menentukan dan mengukur deviasi-deviasi bahkan mengambil tindakan koreksi yang menjamin bahwa semua sumber daya yang dimiliki telah dipergunakan dengan efektif dan efisien.

Dalam manajemen pendidikan Islam ini mencakup dua kegiatan, yaitu penilaian dan pengukuran. Untuk dapat menentukan nilai dari sesuatu maka dilakukan pengukuran, dan wujud dari pengukuran itu adalah pengujian. *Controlling* itu penting sebab merupakan jembatan terakhir dalam rantai fungsional kegiatan-kegiatan manajemen.

DAFTAR REFERENSI BAB I

- A, Simanjuntak, *Prinsip-Prinsip Manajemen Bisnis Keluarga (Family Business) Dikaitkan Dengan Kedudukan Mandiri Perseroan Terbatas (PT)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan 12, 2010.
- Agustini, *Pengelolaan dan Unsur-unsur Manajemen*, Jakarta: Citra Pustaka, 2013.
- Ali , Lukman dkk., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1997.
- Al-Maraghi, Ahmad Mustafa, *Tafsir al-Maraghi...* 3271.
- Arifudin, Arif, *Pengantar Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta, Kultura, 2008.
- Bukhari, dkk, *Azas-Azas Manajemen*, Yogyakarta: Aditya Media, 2005.
- C, Turney, dan Hatton, N, dkk, *The School Leader; Educational Management Roles and Task*, Austria : Allen & Unwim, 1992.
- David, R, Fred, *Strategic Management Manajemen Strategi Konsep*, Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Dimas, dkk, *Dasar-dasar Manajemen Actuating*, Bandung: Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung), 2010.
- Donosepoetro, Marsetio, *Manajemen dalam Pengertian dan Pendidikan Berpikir*, Surabaya: Usaha Nasional, 1982.
- Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 1999.
- Handoko, T, *Manajemen Organisasi dan Teori Kepemimpinan*, Jakarta, Budi utama, 2012.
- Hariadi, Bambang, *Strategi Manajemen*. 9Malang, Banyumedia Publishing, 2003.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV Haji Masagung, 1990.
- J.G, C.A. Hunt & Hosking, *Leaders and Managers: An International Perspective on Managerial Behavior and Leadership*, New York: Pergamon Press. 1998.
- Kasali , Rhenald, *The Great Shifting*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018.

- Marno, Suppriyatno, Triyo, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Refika Aditma, 2008.
- Martayo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPPFE, 1980.
- Mulyadi. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, Edisi Ketiga., Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Mulyasa , E, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rasindo, 2002.
- Munijaya, *Manajemen Strategi dan Organisasi Pemasaran Publik*, Semarang, Rimpres, 2004.
- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- Nawawi, HM, *Interpreatsi Hati dan Manajemen Tugas Kekholifahan Manusia*, Bandung, Pustaka, 2012.
- Nuraida, *Prinsip-prinsip Manajemen dan Pelaksananya*, Surabaya, ilmapress, 2008.
- R. F, Dalimunthe, *Keterkaitan Antar Penelitian dengan Pendidikan dan Pengemangan Ilmu Manajemen*. available (<http://repository.usumanajemen-ritha.pdf>). dikases pada tanggal 1 Maret 2020.
- Rahman, dkk. *Actuating dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lampung: Universitas Negeri Lampung) , 2011.
- S, Harjanti, Menciptakan Keunggulan Bersaing Yang Berkelanjutan Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, vol. 4, no 41 - 55. April, 2004.
- Satori, Djam'an, *Peinsip-prinsip Manajemen Pendidikan*, Bandung, Ummadafiqa, 2004.
- Sule, Tisnawati, Ernie, dkk, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Penada Media Group, 2010.
- Sulistyorini, *Esensi Manajemen Pendidikan Islam; Pengelolaan Lembaga Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Istana Agency, 2012.
- Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep Strategi dan Aplikasi* , Yogyakarta, Teras, 2009.

- Sutisna, Oteng , *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*, Cet.1, Bandung: Angkasa, 1983.
- Syafaruddin & Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif*, Medan: perdana Publishing, 2011.
- Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Cet.1 Jakarta: Ciputat Press, 2005.
- Tanthowi, Jawahir, *Unsur-unsur Manajemen Menurut Ajaran Al-Qur'an*, Jakarta: Pustaka al-Husna, 1983.
- Thoha, Miftah, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UI, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Al-Fabeta, 2009.
- Wheelen, L, Thomas., Hunger, David, J, *Strategic Management and Business Policy Achieving Sustainability*. Twelfth Edition, Pearson. 2010 : 105.
- Widjaya, Allah, *Perencanaan sebagai Fungsi Manajemen*, Jakarta: Bina Aksara, 1987.
- Wijayanto, Dian, *Menggagas Konsep Organisasi Modern di Era Milenial*, Jakarta, Insani bakti, 2017.
- Winardi, *Asas-asas Manajemen*, Bandung: Penerbit Alumni, 1983.
- Ya'qub, Hamjah, *Menuju Keberhasilan Manajemen dan Kepemimpinan*, Surabaya : Usaha Nasional, 2001.
- Yukl , Gery, *Leadership in Organization*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1994.
- Yukl, Gery, *Leadership in Organization*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1994.

BAB II

ANALISIS TENTANG KEPEMIMPINAN

Sub Capain Pembelajaran Mata Kuliah :

1. Mahasiswa mampu menjelaskan makna kepemimpinan secara umum dan kepemimpinan dalam Islam.
2. Mahasiswa dapat menganalisis tentang konsep dan prinsip kepemimpinan secara umum dan kepemimpinan dalam perspektif Islam.

BAB II

ANALISIS TENTANG KEPEMIMPINAN

A. Esensi Kepemimpinan

Dalam suatu organisasi keberadaan kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting, sebab merupakan salah satu fungsi dari manajemen. Dalam Bahasa Inggris istilah kepemimpinan disebut "*Leadership*" yang memiliki arti hubungan antara seorang dan kelompok manusia karena

mempunyai kepentingan yang sama⁶⁶. Secara umum kepemimpinan memiliki makna kemampuan yang ada pada diri seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam bekerja. Kepemimpinan juga berarti kecakapan dan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain dalam suatu organisasi dengan tujuan agar bisa bekerja sama dengan baik.

Kepemimpinan berasal dari akar kata pemimpin. Memimpin artinya *mempengaruhi* orang lain agar rela mengikuti prosedur dan metode kerja yang telah ditetapkan. Joseph Press and Thomas Goh menjelaskan bahwa kepemimpinan (*Leadership*) adalah kegiatan mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama mencapai tujuan yang diinginkan.⁶⁷ Sementara Gery Yukl mendefinisikan kepemimpinan "*Leadership is the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objectives*"⁶⁸ (Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui tentang apa yang perlu dilakukan dan bagaimana cara melakukannya serta proses memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama)

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen penting dalam aktifitas organisasi. Sekalipun banyak faktor lain yang

⁶⁶ Trianasari, Y. *Hubungan Antar Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja.* (Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2005). 62.

⁶⁷ Joseph Press and Thomas Goh, *Leadership, Disrupted How to Prepare Yourself to Lead in a Disruptive World*, (Washington , Center for Creative Leadership, 2018), 10

⁶⁸ Gary Yukl, *leadership in Organization* : (University at Albany, State University of new York,2010),26

juga menentukan kesuksesan sebuah aktifitas tersebut, akan tetapi kehadiran seorang pemimpin dengan kemampuan manjerialnya mampu mengarahkan dan menggerakkan organisasi ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan. Oleh karena itu kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Berdasarkan perspektif tersebut dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah ditugaskan dan disepakati bersama.⁶⁹ Dengan demikian maka kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam menjalankan tanggung jawab kepemimpinannya seorang pemimpin akan dipengaruhi oleh gaya atau style seseorang . Gaya (style) adalah suatu cara berperilaku yang khas dari seorang pemimpin terhadap para anggota kelompoknya.

Oleh karena itu Kepemimpinan (*leadership*) adalah suatu kemampuan yang harus dimiliki oleh seorang pemimpin (*leader*) tentang bagaimana menjalankan kepemimpinannya (*to lead*) sehingga sehingga individu atau kelompok yang berada dalam lingkup tanggung jawabnya dapat beraktifitas sesuai dengan ketentuan manajerial yang telah ditetapkan. Sikap tetundukan dan kebersamaan dalam menjalankan aktifitas organisasi muncul dari kesadaran masing-masing individu sebagai wujud loyalitas dan motivasi kesuksesan dirinya. Oleh karena itu dapat difahami bahwa kebersamaan motivasi dan kinerja dalam pencapaian tujuan adalah legitimasi

⁶⁹ Safaria, Triantoro.. *Kepemimpinan*. Yogyakarta : Graha Ilmu, 2004, 29

dari sebuah kekuasaan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, karena kepemimpinan adalah wujud riil (*legitemed*) dari sebuah kekuasaan.

Berdasarkan perspektif diatas maka dapat dijelaskan bahwa kepemimpinan pada hakekatnya adalah, *Pertama: sebuah* Proses mempengaruhi atau memberi contoh anggota atau bawahan untuk mencapai tujuan organisasi; *kedua*, sebagai sebuah gaya (*style*) mempengaruhi dan mengarahkan orang atau kelompok lain berupa kepatuhan, kepercayaan, kehormatan dan kerja sama dengan penuh semangat untuk mencapai tujuan bersama; *ketiga*, merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan tindakan seseorang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

Dengan demikian seorang pemimpin merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan dengan individu dan anggota lainnya dalam lingkup satu wadah organisasi, artinya bahwa antar individu maupun kelompok baik itu pimpinan maupun bawahan harus tetap saling berkontribusi, tukar pendapat dan pengalaman, serta secara bersama-sama berusaha mewujudkan tujuan bersama dengan mengerjakan kebaikan berupa program kerja yang telah disepakati. Sebuah kepemimpinan dilaksanakan dalam bentuk memobilisasi dan memaksimalkan potensi sumber daya individu, intitusional, politis, psikologis dan sumber daya lain yang dapat membangkitkan, memotivasi dan mensinergikan kekuatan-kekuatan yang ada dalam dinamika organisasi.⁷⁰

⁷⁰ Bass A. *Kepemimpinan Kreatif dan Inovatif*, (Jakarta, Erlangga Press, 2013), 19

B. Karakteristik Kepemimpinan

Karakteristik kepemimpinan merupakan ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus peka terhadap lingkungannya, tidak anti kritik, menjadi teladan, bersikap setia terhadap janji dan ucapannya, serta memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi.

Sejalan dengan semakin kompleksnya perkembangan peradapan dan kehidupan sosial budaya, teknologi maupun informasi, maka dalam menjalankan kepemimpinan membutuhkan model-model kepemimpinan tertentu sesuai dengan situasi dan kondisi sosial yang berkembang, baik secara internal, organisasi ataupun dalam lingkungan sosial yang mengitarinya. Adapun model - model kepemimpinan yang banyak di gunakan oleh seorang pemimpin diantaranya sebagai berikut :

1) Kepemimpinan Karismatik

Kepemimpinan Karismatik adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang atau kelompok lain yang didasarkan pada bakat supernatural dan kekuasaan atraktif. Karisma berasal dari bahasa Yunani yang berarti "anugrah". Kekuatan yang tidak bisa dijelaskan dengan logika disebut kekuatan karismatik.⁷¹ Karisma ini dianggap sebagai sebuah gabungan dari pesona serta daya tarik pribadi yang dimiliki seseorang, sehingga dapat membuat orang lain setuju dan mendukung terhadap visi dan tujuan

⁷¹ Ivancevich John M, dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. (Jakarta : Erlangga, 2006)

yang diinginkanya bahkan rela mempromosikannya dengan penuh semangat dan keyakinan .Tipe kepemimpinan ini juga mampu mempengaruhi nilai para anggotanya ⁷²

Kepemimpinan karismatik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja bawahan dengan mempertimbangkan beberapa atribut-atribut kepemimpinan tersebut yang terdiri dari kemampuan berempati, tindakan yang mencerminkan misi, rasa percaya diri, perilaku pengembangan citra diri, keyakinan terhadap kompetensi bawahan, dan perilaku penciptaan peluang bagi pengikut untuk mengalami kesuksesan.

Max Weber menyebut kepemimpinan karismatik sebagai suatu anugrah berupa kualitas yang luar biasa, karisma inilah yang bisa membuat mereka para pemimpin (*leader*) mampu memberikan motivasi kepada para pengikut mereka sehingga dapat mencapai kinerja yang maksimal.⁷³.Disisi lain, seorang pemimpin karismatik mampu menciptakan atmosfer motivasi yang kuat dalam mempengaruhi bawahanya. Menurut Weber sebagaimana dikutip oleh Hurin bahwa pemimpin karismatik datang dari pinggiran masyarakat dan muncul sebagai pemimpin saat terjadinya krisis sosial besar. Para pemimpin ini mengajak masyarakat untuk fokus pada masalah yang dihadapinya serta pada solusi revolusioner yang

⁷² Ria Marginingsih, *Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding*, (Jurnal Bisnis Darmajaya, Vol.02. No.02, Juli 2016) ,32

⁷³ Northouse Peter G. *Kepemimpinan : Teori dan Praktik*. (Jakarta : PT Indeks. 2013) .17

ditawarkan oleh sang pemimpin, dan tidak diperoleh dari hak lahir maupun hukum.⁷⁴

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan karismatik adalah Kemampuan mempengaruhi pengikut bukan berdasarkan pada tradisi atau otoritas formal, akan tetapi lebih pada persepsi pengikutnya, sebab pemimpin ini danugerahii bakat supernatural dan kekuatan yang luar biasa sehingga dipercaya oleh bawahanya . Tipe pemimpin ini tidak hanya sekedar bos, tetapi sebagai model peran dan panutan hidup. Oleh karena itu pemimpin karismatik memiliki kemampuan menginspirasi, kemampuan komunikasi berdasarkan pola pikir yang jauh ke depan (*visioner*), konsisten dalam ucapan maupun sikap, memiliki keteguhan hati, sehingga terkadang melakukan suatu kebijakan diluar batas berfikir masyarakat umum. Oleh karena itu ukuran keberhasilan kepemimpinan karismatik tidak bergantung pada kualitas pemimpin atau adanya krisis, melainkan pada kepercayaan para pengikut terhadap kepemimpinnya.

2) Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah kepemimpinan yang menekankan pada kualitas dan pelayanan publik baik melalui pemberian *reward* ataupun dengan promosi jabatan struktural, sehingga tujuan jangka pendek atau panjang dapat tercapai dengan mudah, efektif dan

⁷⁴ Hurin In Amalia Qori.. *Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan Transformasional*. (Jurnal Analisa. Vol 1 No 02.,2010),l 70-77.

efisien.⁷⁵ Kepemimpinan transaksional memiliki hubungan antara pemimpin dengan bawahan berdasarkan pada serangkaian aktivitas tawar-menawar antar keduanya. Oleh karena itu karakteristik kepemimpinan transaksional adalah *contingent reward* dan *management by-exception*. Pada *contingent reward* dapat berupa penghargaan dari pimpinan karena tugas telah dilaksanakan, berupa bonus atau bertambahnya penghasilan atau fasilitas.⁷⁶ Hal ini dimaksudkan untuk memberikan penghargaan atas upaya dan prestasi yang telah diperoleh oleh anggota atau bawahan. *Management by-exception* menekankan fungsi manajemen sebagai kontrol.⁷⁷ Pimpinan hanya melihat dan mengevaluasi apakah terjadi kesalahan untuk diadakan koreksi, kemudian perbaikan sehingga seorang pimpinan harus memberikan instruksi untuk menyesuaikan dengan standar yang sudah ditetapkan. Dalam praktik *management by-exception*, seorang pemimpin memberikan tanggung jawab penuh untuk bekerja dan berinovasi sesuai dengan standar organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Disisi lain kepemimpinan juga melibatkan nilai-nilai kejujuran, tanggungjawab dan timbal balik⁷⁸

⁷⁵ Danim, Sudarman “*Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*”, (Jakarta Asdi Mahasatya, 2004), 32

⁷⁶ Robert N Anthony & Vijay Govindarajan *Sistem Pengendalian Manajemen*, (Jakarta Salemba Empat, 2000) , 18

⁷⁷ Daniel Goleman, “*Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*”, EdisiKetiga, , (Jakarta, Gramedia, 2004), 36

⁷⁸ Corry Magdalena, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, (Human Falah: Volume 3. No. 1 Januari - Juni 2016) 122

Menurut Daniel bahwa kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang lebih menitik beratkan pada terjadinya transaksi interpersonal antara pemimpin dengan anggota atau bawahan.⁷⁹ Pertukaran tersebut didasarkan pada kesepakatan mengenai klasifikasi sasaran, standar kerja, penugasan kerja, dan penghargaan. Oleh karena itu pemimpin transaksional cenderung memfokuskan diri pada penyelesaian tugas-tugas organisasi. Untuk memotivasi agar bawahan melakukan tanggungjawab mereka, para pemimpin transaksional sangat mengandalkan pada sistem pemberian penghargaan dan hukuman kepada bawahannya

3) Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang berusaha melakukan perubahan (*transformasi*) organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja dan berkembang secara maksimal. Dalam pandangan Robbins bahwa kepemimpinan transformasional ini seorang pemimpin diharapkan mampu untuk menginspirasi bawahannya agar mengutamakan kemajuan organisasi sehingga terbangun kultur organisasi yang terstruktur⁸⁰

Model kepemimpinan transformasional merupakan model yang relatif baru dalam studi-studi kepemimpinan. Model ini dianggap sebagai model yang terbaik dalam menjelaskan karakteristik pemimpin.

⁷⁹ Daniel Goleman, 40

⁸⁰ Robbins, *Organizational Behavior*, (San Diego State University, Prentice Hall International, Inc , 2001)

Konsep kepemimpinan transformasional mengintegrasikan ide-ide yang dikembangkan dalam pendekatan watak, gaya dan kontingensi.⁸¹ Burns dalam Goliman menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah Kepemimpinan yang didasarkan pada otoritas birokrasi dan legitimasi di dalam organisasi. Lebih lanjut juga dijelaskan bahwa model kepemimpinan transformasional pada hakekatnya menekankan seorang pemimpin perlu memotivasi para bawahannya untuk melakukan tanggungjawab mereka lebih dari yang mereka harapkan.⁸² Pemimpin transformasional harus mampu mendefinisikan, mengkomunikasikan dan mengembangkan bahkan merealisasikan visi organisasi menjadi program kerja, dan bawahan harus menerima dan mengakui kredibilitas pemimpinnya.

Dengan demikian, pemimpin transformasional merupakan pemimpin yang karismatik dan mempunyai peran sentral bahkan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya. Oleh karena itu pemimpin transformasional juga harus mempunyai kemampuan untuk mensinergikan visi masa depan bersama dengan semua anggota dengan sumber daya yang dimilikinya.

Dengan demikian, maka kepemimpinan transformasional memiliki efek yang sangat luar biasa bagi terjadinya perubahan meansed individu atupuk kelompok dan oragnisasi, efek tersebut diantaranya adalah: **Pertama**, pengaruh ideal (*idealized influence*) berupa

⁸¹ Sihotang, Kasdin “*Urgensi Pemimpin Transformatif*”, Jakarta, Pembaharuan jawara, 2002, 58

⁸² Daniel Goleman, 72

kemampuan daya magic yang dimiliki seorang pemimpin sehingga anggotanya begitu mempercayai, mengagumi, menghormati dan menyanjungnya. **Kedua**, motivasi inspirasi (*inspirational motivation*) yaitu kemampuan pemimpin untuk mengartikulasikan bahkan merealisasikan pengharapan yang jelas terhadap prestasi bawahan, mendemonstrasikan komitmennya terhadap seluruh tujuan organisasi, dan mampu menggugah spirit tim dalam organisasi melalui penumbuhan entusiasme dan optimisme.⁸³ Oleh karena itu kepemimpinan ini dikenal sebagai model kepemimpinan yang dijalankan berdasarkan kepentingan bawahan, tujuan organisasi dengan menjunjung tinggi nilai-nilai moralitas, kemerdekaan, keadilan, tanggung jawab sosial serta kesetaraan dan kebersamaan, sehingga seorang pemimpin bukanlah penentu utama kesuksesan melainkan kesuksesan diwujudkan melalui kerjasama tim yang solid dan profesional.

4) Kepemimpinan Demokratis

Tipe kepemimpinan demokratis merupakan tipe kepemimpinan yang lebih humanis , tidak ada pemisah antara atasan dan bawahan, namun yang dibangun adalah hubungan kerja berdasar persaudaraan⁸⁴ . tipe kepemimpinan ini pemimpin selalu mensimulasi anggotanya agar dapat bekerja secara kooperatif dalam rangka mencapai tujuan bersama

⁸³ Yukl, Gary A. *Leadership In Organization*,(USA : Prentice-all International, Inc. 1990), 28

⁸⁴ Departemen Agama RI, *Panduan Organisasi Santri*, (Jakarta : CV. Khatoda, 2004), Halm 44-45

Kepemimpinan demokratis adalah tipe kepemimpinan yang di tandai dengan adanya partisipasi dalam penentuan tujuan serta perpaduan berbagai pendapat atau pikiran untuk menentukan cara-cara terbaik dalam pelaksanaan pekerjaan.⁸⁵ Tipe kepemimpinan ini mendorong timbulnya inisiatif bawahan, sehingga bawahan benar-benar dapat berimprovisasi dan mengembangkan bakat dan keahliannya demi kemajuan organisasi dan tercapainya tujuan yang telah ditetapkan bersama, sehingga tipe kepemimpinan ini bersifat terbuka

Oleh karena itu tipe kepemimpinan demokratis ini hanya akan dapat diterapkan dalam lembaga yang menerapkan sistem *open management* dengan karakteristik sebagai berikut, **Pertama**, mengutamakan partisipasi bawahan dalam proses kelembagaan (*social participation*), **kedua**, menjalankan bentuk evaluasi berupa pertanggungjawaban dari pemimpin terhadap bawahan (*social responsibility*); **ketiga**, adanya dukungan yang kuat terhadap pemimpin (*social support*); **keempat**, Adanya pengawasan oleh bawahan terhadap pemimpinnya (*social control*).⁸⁶

5) Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter merupakan tipe kepemimpinan dimana penentu kebijakan dan pengambilan keputusan hanya ada di tangan pimpinan,

⁸⁵ Yukl, Gry A, 36

⁸⁶ I b i d , 46

bawahan tidak ikut terlibat⁸⁷. Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kekuasaan mutlak dan sah adalah miliknya, sehingga dirinya berkuasa penuh untuk memerintah, mengarahkan, melaksanakan bahkan mengendalikan dan mengevaluasi orang atau pihak lain berada dalam kekuasaannya.⁸⁸

Tipe kepemimpinan ini menghimpun sejumlah perilaku yang cenderung terpusat pada pemimpin sebagai pucuk penentu kebijakan, sehingga dalam melaksanakan kebijakan atau pekerjaannya tidak memerlukan masukan dan konsultasi publik terlebih dahulu melainkan langsung memerintah dan melaksanakan sesuai yang dikehendakinya.

Model kepemimpinan ini juga sama sekali tidak memberikan kesempatan kepada pihak lain untuk terlibat dalam hal pengambilan keputusan, baik yang bersifat teknis ataupun praktis. Eksistensi kekuasaan seorang pemimpin sangat dominan dan kewenangannya tanpa batas sehingga semua kebijakan dan keputusannya diimplementasikan melalui doktrin bahkan intimidasi terhadap bawahan melalui control dan protokoler yang sangat rigid (ketat).

Dalam konteks ini, kondisi bawahan serta dinamika organisasi berada di bawah kendali pemimpin. Pemimpin memiliki kekuasaan yang sangat besar, tidak ada alternatif bagi bawahan selain tunduk dan patuh pada

⁸⁷ Hasibuan, Malayu, S.P., *Manajemen Sumber Daya Manusia.*(Jakarta , Bumi Aksara, 2013,) 170

⁸⁸ Wayne, R. Pace, Don F. Faules, *Komunikasi Organisasi; Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, editor Deddy Mulyana, MA, Ph.D., (Bandung PT. Remaja Rosdakarya, 1993). 112

otoritas kepemimpinannya. Oleh karena itu kepemimpinan otokratik seringkali dipersepsikan sebagai karakteristik kepemimpinan yang negative, karena seorang pemimpin yang otokratik adalah seseorang yang sangat egois, otoriter dan hanya akan menunjukan sikap yang menonjolkan “keakuannya”.

Para karyawan atau bawahannya diperlakukan sebagaimana mesin-mesin digital dengan target produksi tertentu sehingga sama sekali tidak menghargai harkat dan martabat mereka sebagai sesam manusia.

Gaya kepemimpinan yang dipergunakan pemimpin yang otokratik antara lain, (a) Menuntut ketaatan penuh dari para bawahannya; (b) Dalam menegakkan disiplin menunjukkan keakuannya; (c) Bernada keras dalam pemberian perintah atau instruksi; (d) Menggunakan pendekatan punitif dalam hal terjadinya penyimpangan oleh bawahan.

6) Kepemimpinan Bebas (*laizess Faire*).

Tipe kepemimpinan ini merupakan tipe kepemimpinan yang sangat menghargai bawahan dalam organisasi. Tipe ini seorang pemimpin membiarkan anggotanya untuk berbuat dan mengambil tindakan sesukanya, semua pekerjaan diserahkan kepada bawahannya, pemimpin hanya sebagai simbol semata⁸⁹. Tipe kepemimpinan ini hubungan dan komunikasi antara pemimpin dan bawahan berjalan berdasarkan prinsip kebersamaan dan kesederajatan.

⁸⁹ Nur Efendi, *Islamic Education Leadership*, (Yogyakarta, Parama Publishing, 2015), 114

Kepemimpinan ini bahkan sering memberikan kebebasan kepada bawahan atau anggota organisasi untuk menentukan sikap dan kreatifitasnya sesuai dengan tanggung jawabnya masing - masing tanpa melalui mekanisme kontrol yang semestinya. Oleh karena itu dapat difahami bahwa kepemimpinan ini merupakan kepemimpinan yang dilaksanakan berdasarkan prinsip kebersamaan, kesetaraan dan kepercayaan terhadap sesama .

Pengawasan atau kontrol manajemen tetap dilaksanakan terutama jika memang kondisinya emergency, sehingga seorang pemimpin seringkali hanya berperan sebagai penasehat dan administrator yang hanya memberikan masukan terhadap keputusan yang diambil oleh para anggotanya. Oleh karena itu prinsip kepemimpinan hanya dilaksanakan sebagai upaya intensif seorang pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, sikap dan perilaku, bahkan mensinergikan setiap kompetensi yang dimiliki anggotanya. Kepemimpinan ini dikenal juga dengan istilah tipe kepemimpinan partisipasif yaitu suatu tipe kepemimpinan yang lebih banyak mendesentralisasikan wewenang yang dimilikinya sehingga keputusan yang diambil tidak bersifat sepihak.

7) Kepemimpinan Paternalistik

Kepemimpinan ini biasanya sering dijumpai pada lingkungan masyarakat yang bersifat tradisional, umumnya dimasyarakat agraris. Karakteristik utama masyarakat tradisional adalah rasa hormat yang tinggi atau penghargaan akan profesinya sehingga dia akan

diposisikan sebagai orang yang dituakan.⁹⁰ Oleh karena itu kepemimpinan ini memiliki sifat kebapakan dan seringkali sebagai tauladan atau panutan masyarakat pada umumnya. Tipe kepemimpinan ini pemimpin sangat populer yang disebabkan oleh beberapa factor diantaranya, peranan adat istiadat sangat dominan, kuatnya ikatan primordial, masyarakat bersifat komunal, hubungan seseorang dengan masyarakat sangat intim⁹¹. Pada umumnya mereka terdiri dari tokoh masyarakat, para ulama, maha guru, atau sekedar orang yang diposisikan sebagai sesepuh. Tipe kepemimpinan ini sangat menjunjung tinggi sikap kebersamaan.

8) Kepemimpinan Militeristis

Perlu diperjelas terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dengan seorang pemimpin tipe militeristis tidak sama dengan pemimpin dalam organisasi militer. Tipe kepemimpinan ini memang memiliki kedisiplinan yang sangat tinggi dan bersifat formal. Dalam menggerakkan bawahannya menerapkan sistem komando, sehingga jabatan memiliki kekuatan yang sentral dalam mempengaruhi bawahannya

Seorang pemimpin yang bertipe militeristis mempunyai sifat-sifat sebagai berikut :

- a) Memiliki disiplin yang tinggi dan menuntut kepatuhan mutlak dari bawahannya

⁹⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta : PT. RadjaGrafindo Persada, 2002, 92

⁹¹ Kartini Kartono. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,

- b) Dalam menggerakkan bawahan menggunakan sistem komando yang tegas
- c) Dalam menggerakkan bawahan suka menggunakan pangkat dan jabatannya.
- d) Senang kepada formalitas yang berlebihan
- e) Tidak mau menerima kritik dari bawahan
- f) Menggemari upacara-upacara untuk berbagai keadaan.

Oleh karena itu, seorang pemimpin akan memanfaatkan wewenang dan kekuasaannya untuk mengarahkan, mengorganisir dan mempengaruhi bawahannya untuk mengerjakan suatu aktifitas organisasi demi tercapainya tujuan bersama yang telah ditetapkan..⁹²

Sedangkan dalam hubungan dengan pendidikan pemimpin harus bersikap sebagai pengasuh yang mendorong, menuntun, dan membimbing asuhannya. Dengan kata lain seorang pemimpin harus mengemban tugas :

- 1) *Ing Ngarsa Sung Tuladha* : Pemimpin harus mampu menjadi panutan dan teladan baik pikiran, ucapan dan perbuatannya.
- 2) *Ing Madya Mangun Karsa* : Pemimpin harus mampu membangkitkan semangat berdikari dan berkarya serta berilmu amaliah dan beramal ilmiah.
- 3) *Tut Wuri Handayani* : Pemimpin harus mampu mendorong orang - orang atau pihak lain untuk berani

⁹² Marno, Triyo Suppriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Refika Aditma, 2008).17

mengambil resiko dan mempertanggung jawabkannya⁹³.

9) Kepemimpinan Situasional

Tipe kepemimpinan ini sangat relevan dengan konteks era milenial, sebab tipe ini pemimpin akan berusaha beradaptasi dan menyesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi yang berlaku dan bersifat fleksibel. Dengan demikian tipe pemimpin ini pemimpin harus aspiratif dan akomodatif terhadap lingkungan kerja dan organisasinya, sebab kata kunci dari tipe kepemimpinan ini hanya terletak pada perilaku pemimpin dan bawahannya⁹⁴

Konsepsi kepemimpinan ini menekankan pemahaman bahwa hubungan antara gaya kepemimpinan yang efektif dengan tingkat kematangan (*maturity*) anggotanya sangat erat bahkan tidak terpisahkan. Perspektif ini didasarkan pada posisi dan eksistensi bawahan atau anggota organisasi sebagai cermin utama untuk mengetahui kualitas kepemimpinan yang sedang dilaksanakan.. Oleh karena itu dalam banyak studi dan literature ditemukan bahwa gaya suatu kepemimpinan sangat dipengaruhi oleh bagaimana cara seorang pemimpin mengambil sebuah keputusan berdasarkan situasi yang melingkupinya. Dalam istilah manajemen kepemimpinan dikenal dengan 4 empat) gaya kepemimpinan (*leadership*), yaitu:

a) Pengarahan (*Directing*)

⁹³ Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Guru* (Ponorogo, Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019), 38

⁹⁴ Thoha, Miftah. 2003. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. (Jakarta, Raja Grafindo Persada. 2003) 317.

Gaya ini sangat cocok dilaksanakan pada saat seorang pemimpin dihadapkan pada tuntutan tugas yang rumit seperti tekanan waktu penyelesaian tender atau tanggung jawab. Prinsip melaksanakannya berdasarkan detail penjelasan yang sudah disepakati sekalipun seringkali dalam perjalannya muncul atau terjadi *over-communicating* yaitu berupa penjelasan dan detail yang terlalu luas dan umum sehingga membutuhkan aktifitas *mapping* terhadap point-point proyek pekerjaan. Dalam proses pengambilan keputusan, pemimpin memberikan aturan - aturan dan proses yang detil kepada bawahan sehingga semuanya harus dilaksanakan sesuai dengan detail dan prinsip yang sudah dikerjakan.

b) Pelatihan / pembiasaan (*Coaching*)

Seorang pemimpin tidak hanya memberikan detail proses ataupun aturan pengerjaannya melainkan juga memberikan kesempatan kepada anggotanya untuk menjalankan tanggung jawab yang diperolehnya secara mandiri, bahkan membuka ruang bagi terjadinya diskusi bersama dalam menyelesaikan tanggung jawab tersebut sehingga para anggota lebih termotivasi untuk terlibat aktif dalam setiap aktifitas organisasi.

c) Pemberian Dukungan (*Supporting*)

Peran pemimpin tidak hanya memberikan arahan saja, tetapi tanggung jawab dan proses pengambilan keputusan dibagi bersama dengan bawahan. Gaya ini akan berhasil apabila karyawan telah mengenal teknik - teknik yang dituntut dan telah

mengembangkan hubungan yang lebih dekat dan professional.

d) Penugasan (*Delegating*)

Gaya kepemimpinan yang dilaksanakan dengan menugaskan para anggota / bawahan sesuai porsi dan keterampilannya masing – masing. Gaya ini akan berhasil jika semua fungsi organisasi telah berjalan dengan baik, sehingga semua anggota akan mampu memaksimalkan peran secara efektif dalam melaksanakan tanggung jawab yang diembannya.

Keempat gaya diatas tentu saja mempunyai kelemahan dan kelebihan, serta sangat tergantung dari lingkungan di mana seorang pemimpin berada, dan juga kesiapan dari bawahannya. Maka kemudian timbul apa yang disebut sebagai "situational leadership". Situational leadership mengindikasikan bagaimana seorang pemimpin harus menyesuaikan keadaan dari orang - orang yang dipimpinya.

Oleh karena itu rahasia utama sebuah kepemimpinan tidaklah terletak pada kekuatan dan kekuasaan besar seorang pemimpin, bukan juga kecerdasan dan kemandiriannya, akan tetapi lebih pada kepribadiannya, sehingga tugas utama seorang pemimpin adalah merubah pola pikir dan manajemen dirinya untuk kemudian membangun orang lain. Dengan kata lain kesibukan pemimpin memikirkan orang lain bahkan membangun umat, membangun masyarakat, merubah dunia sekalipun akan menjadi omong kosong jika tidak diawali dengan mengubah diri sendiri.

10) Tipe Kepemimpinan Sejati

Kepemimpinan sejati merupakan tipe kepemimpinan yang diperoleh bukan dari jabatan dan gelar, akan tetapi pemimpin yang lahir dan terbentuk melalui proses yang panjang, yakni dari proses pembentukan karakter seseorang sejak dini. Disisi lain tipe ini seseorang telah menemukan visi misi dalam hidupnya, sehingga ia menemukan kedamaian dalam dirinya (*inner peace*). Dalam prinsipnya kepemimpinan adalah sebuah keputusan dan lebih merupakan hasil dari proses perubahan karakter atau tranformasi internal dalam diri seseorang. ketika setiap ucapan dan tindakannya mulai memberikan pengaruh kepada lingkungannya, dan ketika keberadaannya mendorong perubahan dalam organisasinya, pada saat itulah seseorang lahir menjadi pemimpin sejati. Jadi pemimpin bukan sekedar gelar atau jabatan yang diberikan dari luar melainkan sesuatu yang tumbuh dan berkembang dari dalam diri seseorang (*leadership from the inside out*).

Kepemimpinan sesungguhnya tidak ditentukan oleh pangkat atau jabatan seseorang. Kepemimpinan adalah sesuatu yang muncul dari dalam dan merupakan buah dari keputusan seseorang untuk mau menjadi pemimpin, baik bagi dirinya sendiri, bagi keluarga, bagi lingkungan pekerjaan, maupun bagi lingkungan sosial dan bahkan bagi negerinya.

Sering kali seorang pemimpin sejati tidak diketahui keberadaannya oleh mereka yang dipimpinya. Bahkan ketika misi atau tugas terselesaikan, maka seluruh anggota tim akan mengatakan bahwa merekalah yang melakukannya sendiri. Pemimpin sejati adalah seorang pemberi semangat (motivator), inspirator, dan keteladan

Konsep pemikiran seperti ini adalah sesuatu yang baru dan mungkin tidak bisa diterima oleh para pemimpin konvensional yang justru mengharapkan penghormatan dan pujian (*honor & praise*) dari mereka yang dipimpinnya. Semakin dipuji bahkan dikultuskan, semakin tinggi hati dan lupa dirilah seorang pemimpin. Justru kepemimpinan sejati adalah kepemimpinan yang didasarkan pada kerendahan hati (*humble*).

C. Tujuan dan Fungsi Kepemimpinan

Setelah memahami pengertian dan tipe-tipe kepemimpinan, maka selanjutnya perlu dijabarkan tentang tujuan dan fungsi kepemimpinan, yaitu:

1. Media untuk mencapai tujuan organisasi

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam usaha mewujudkan dan mencapai suatu tujuan organisasi, sehingga setiap pemimpin dapat diamati dari keseriusannya untuk mewujudkan visi dan misinya, karena visi dan misi itu merupakan implementasi dari tujuan yang diinginkan.

2. Mempengaruhi atau memotivasi pihak lain

Tujuan utama sebuah kepemimpinan adalah mempengaruhi atau memotivasi orang / pihak lain untuk ikut terlibat aktif dalam mekanisme kerja organisasi, sehingga dikatakan berhasil sebuah kepemimpinan jika telah mampu mempengaruhi dan memotivasi orang atau pihak lain untuk bersama - bersama mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Sedangkan fungsi-fungsi kepemimpinan itu dapat diwujudkan dalam bentuk: (1) Pengambilan keputusan dan kemauan merealisasikan keputusan tersebut (2) Pendelegasian

wewenang dan pembagian kerja kepada para bawahan. (3) Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen. (4) Melaksanakan prinsip-prinsip manajemen (*planning, actuating, organizing dan controlling*) (5) Memotivasi bawahan, agar bekerja dengan efektif dan bersemangat. (6) Mengembangkan imajinasi, kreativitas, dan loyalitas bawahan. (7) Penilaian prestasi dan pemberian teguran atau penghargaan kepada bawahan. (8) Perencana, pelaksana dan pengontrol (evaluasi) aktifitas organisasi. (9) Mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan. (10) Pengembangan kualitas kompetensi, keterampilan bawahan melalui pendidikan atau pelatihan. (11) Melaksanakan pengawasan berbasis penghargaan. (12) Menjaga aktivitas-aktivitas perusahaan, organisasi sesuai dengan izinnya. (13) Mempertanggung jawabkan semua tindakan kepada pemilik, karyawan, dan pemerintah. (14) Membina dan mempertahankan kelangsungan hidup organisasi. (15) Memberikan jaminan berupa keamanan, ketenangan, kompensasi dan keselamatan bagi semua anggota.⁹⁵

D. Teori Kepemimpinan

Kehadiran teori tentang kepemimpinan sangat besar artinya untuk mengkaji dan menganalisis tentang manajemen kepemimpinan, strategi serta efektifitas bahkan produktifitas organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mengerti dan faham betul tentang teori

⁹⁵ Puji Khamdani, *Kepemimpinan dan Pendidikan Islam*, (Jurnal Madaniyah edisi VII, Agustus, 2014) 269

kepemimpinan agar nantinya mempunyai pemahaman dalam menjalankan dinamika sebuah organisasi. Ada beberapa teori tentang kepemimpinan itu, antara lain :

1. Great Man Teory

Teori ini menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah orang yang memiliki karakter dan sifat yang luar biasa yang dibawa sejak lahir dan dia sejak lahir memang ditakdirkan untuk menjadi pemimpin . sehingga teori ini mengatakan “*Great Leader*” (pemimpin besar) memang telah dilahirkan dan memang sudah bakat, bukan dibuat atau diadakan . “Asal Raja menjadi Raja” anak seorang raja pasti juga akan menjadi raja, karena mewarisi sifat dari ayahnya

2. Teori Kepemimpinan Sifat (*Trait Theory*)

Teori kepemimpinan berdasarkn sifat ini muncul karena pertimbangan karakter pribadi dengan identifikasi sifat-sifat tertentu seperti :i aspek fisiologis, kepribadian, mental wibawa, berani mengambil resiko, jujur, adil serta memiliki kecakapan dalam mempengaruhi orang lain.⁹⁶.Namun indikator diatas bukan hal yang mutlak ,sebab kepemimpinan tidak cukup hanya berpatokan pada sifat semata namun juga harus memperhatikan aspek alin yang terkait dengan kemampuan leadership

Keith Devis merumuskan bahwa ada 4 sifat umum yang seringkali memberikan pengaruh terhadap kesuksesan sebuah kepemimpinan, yaitu:

- a) Kecerdasan (intelligence)

⁹⁶ James L. Gibson et al. *Organizations: Behavior, Structur, Processes*, International Edition, (New York: McGraw-Hill/Irwin, 2009), 300.

Seorang pemimpin yang memiliki kemampuan berfikir yang lebih tinggi dibandingkan anggota lainnya maka kesempatan meraih kesuksesannya juga lebih besar.

b) Kedewasaan (*maturity*)

Secara umum seorang pemimpin dalam melakukan komunikasi dan interaksi sosial dengan lingkungan internal maupun eksternal memiliki tingkat penguasaan emosi yang lebih stabil dan matang. Stabilitas emosi seseorang akan menjadikannya sebagai sosok yang teguh pendirian, tidak mudah panik oleh hasutan dan lebih mengutamakan hati dan akal dalam menentukan keputusan.

c) Motivasi (*motivation*)

Keberhasilan seseorang selalu dipengaruhi oleh tingkat dan intensitas motivasi (*motivation*) serta dorongan untuk terus berprestasi serta menyadari akan makna harga diri dan kehormatan hidupnya secara mendalam. Dorongan yang kuat seorang pemimpin akan meningkatkan kinerja secara efektif, efisien dan hasilnya bisa optimal

d) Sikap hubungan kemanusiaan

Seorang pemimpin secara naluri pasti akan memiliki hubungan emosional dengan bawahannya serta dan pengikut juga akan memberikan pengakuan serta penghormatan kepadanya

3. Teori Kepemimpinan Perilaku dan Situasi

Perilaku kepemimpinan seringkali didasarkan pada 2 konsep teori kepemimpinan, yaitu :

a) Teori Konsiderasi yaitu suatu perilaku kepemimpinan yang dilaksanakan berdasarkan prinsip keakraban,

kesamaan dan kesetaraan. Perilaku ini ditunjukkan dengan hubungan komunikasi dan realasi sosial yang sangat akrab, tidak ada batasan struktural antara pimpinan dan bawahan bahkan terkadang berkomunikasi dan berkonsultasi bahkan meminta saran terhadap bawahannya.

- b) Teori Inisiasi yaitu perilaku kepemimpinan yang dilaksanakan dengan model memberikan batasan structural antara pimpinan dan bawahan seperti pemberlakuan system protokoler, memberikan instruksi serta penjelasan detail tugas dan tanggung jawab yang dilaksanakan oleh bawahannya⁹⁷.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa perilaku kepemimpinan yang baik adalah perilaku yang dijalankan berdasarkan prinsip kesamaan, kebersamaan dan keterbukaan sehingga tidak harus ada penyekat structural antara pimpinan dengan bawahannya. Oleh karena itu seorang pemimpin dapat selalu berkomunikasi bahkan berkonsultasi dengan bawahannya tentang suatu situasi dan kondisi yang membutuhkan perhatian serius dari semua elemen yang ada dalam satu organisasi.

4. Teori Kewibawaan Pemimpin

Kewibawaan merupakan faktor penting dalam dinamika kepemimpinan, berbekal kewibawaan seorang pemimpin dengan mudah dapat mempengaruhi bawahannya baik secara perorangan ataupun kelompok untuk bersama – sama berusaha mencapai tujuan yang diinginkan.

⁹⁷ Fred Luthans, *Organizational Behavior*, International Edition, (New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2008), pp. 418-419

5. Teori Kepemimpinan Situasi

Prilaku kepemimpinan yang dilaksanakan secara flksibel dan terbuka, artinya bahwa seorang pemimpin harus menjalankan kepemimpinannya sesuai dengan tingkat kualitas dan kesadaran serta kedewasaan bawahannya. Oleh karena itu seorang pemimpin harus mengetahui secara mendalam tipologi dan karakteristik masing-masing bawahannya

6. Teori Kelompok

Prilaku kepemimpinan yang dilaksanakan dengan mengutamakan kinerja kelompok karena pada dasarnya sebuah organisasi itu merupakan sebuah tim yang harus berfikir, bekerja dan memutuskan serta menentukan tujuan secara bersama-sama. Oleh karena itu seorang pemimpin bisa saja menerima bahkan mengerjakan dan memutuskan suatu kebijakan yang berasal dari kemauan dan kehendak para bawahannya (secara perorangan) atau kemauan dan kehendak bersama.

Dari adanya berbagai teori kepemimpinan di atas, dapat diketahui bahwa teori kepemimpinan tertentu akan sangat mempengaruhi gaya kepemimpinan (*Leadership Style*) yang dilaksanakan. Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpan dalam bersikap, berkomunikasi, dan berinteraksi untuk kemudian mempengaruhinya agar melakukan sesuatu serta mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu gaya kepemimpinan yang diterapkan bisa saja berbeda tergantung dari motivasi, orientasi serta visi dan misi yang dibangunnya.

E. Kepemimpinan Dalam Islam

Dalam pandangan Islam semua orang adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggung jawaban atas kepemimpinan termasuk kepemimpinan terhadap dirinya sendiri dalam menjalankan kehidupannya apa yang ia perbuat maka akan mempertanggung jawabkan atas perbuatannya tersebut. Dalam tatanan kehidupan manusia tidak bisa lepas dari pemimpin hal ini dibuktikan dengan munculnya organisasi sebagai wadah pergerakan dan dinamika kehidupan manusia. Peran kepemimpinan sangat menentukan eksistensi suatu organisasi. Kata pemimpin dalam Islam lebih dikenal dengan istilah *Khalifah, imamah, imaratul Mukminin* dan lainnya. Makna ini semua adalah pemimpin tertinggi dalam urusan dunia dan agama (akhirat)

Dari kepemimpinan tertinggi ini menjadi inspirasi pada tatanan kehidupan manusia sebagai makhluk social, sehingga berkembang pada seluruh aspek kehidupan manusia dari skala nasional yakni pemerintah sampai pada tingkat terkecil yakni individu dan keluarga. Oleh karena itu Islam telah menentukan kriteria pemimpin yang ideal yang bisa menjadi uswah dan teladan bagi kehidupan umat manusia. Hal ini sebagaimana firman Allah dalam Q.S al-An'am : 165

وَهُوَ الَّذِي جَعَلَكُمْ خَلَائِفَ الْأَرْضِ وَرَفَعَ بَعْضَكُمْ فَوْقَ بَعْضٍ دَرَجَاتٍ لِيَبْلُوكُمْ فِي مَا آتَاكُمْ
إِنَّ رَبَّكَ سَرِيعُ الْعِقَابِ وَإِنَّهُ لَغَفُورٌ رَّحِيمٌ ﴿١٦٥﴾

Artinya : *Dan Dialah yang menjadikan kamu penguasa-penguasa di bumi dan Dia meninggikan sebahagian kamu atas sebahagian (yang lain) beberapa derajat, untuk mengujimu tentang apa yang diberikan-Nya kepadamu. Sesungguhnya Tuhanmu amat cepat siksaan-Nya dan sesungguhnya Dia Maha Pengampun lagi Maha Penyayang. [Al An'am:165]⁹⁸*

Dari ayat di atas nampak jelas bahwa Allah telah menjadikan manusia sebagai penguasa di bumi (*khalifah*) serta untuk mengatur tatanan kehidupan berbangsa dan bernegara, Namun khalifah dalam prinsip Islam harus diuji dengan kejujuran dan keadilannya. Dalam Islam dalam menentukan pemimpin ada beberapa prinsip yang harus dipenuhi diantaranya :

a) Amanah

Dalam kamus kontemporer amanah punya makna kejujuran, kepercayaan, hal yang dapat dipercaya.⁹⁹ Amanah ini merupakan sifat wajib bagi Rasul yang penuh tanggungjawab, dapat dipercaya, jujur serta memegang teguh prinsip-prinsip hukum Islam. Seorang pemimpin harus memiliki sifat ini, sebab esensi kekuasaan yang diperoleh adalah sebagai delegasi kewenangan dari Allah SWT semata, yang bersifat relatif yang kelak akan dimintai pertanggungjawabannya di hadapanNya. Hal ini tertuang dalam Q.S an-Nisa' : 58

⁹⁸ Al-An'am, 165

⁹⁹ Atabik Ali & Ahmad Zuhrudlor, *Kamus Kontemporer Arab Indonesia*, (Yogyakarta: Yayasan Ali Maksum, tt), h. 215.

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ
إِنَّ اللَّهَ نِعْمًا بِعِظْمِكُمْ بِرَبِّهِ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا ﴿٥٨﴾

Artinya : *Sesungguhnya Allah menyuruh kamu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan (menyuruh kamu) apabila menetapkan hukum di antara manusia supaya kamu menetapkan dengan adil. Sesungguhnya Allah memberi pengajaran yang sebaik-baiknya kepadamu. Sesungguhnya Allah adalah Maha Mendengar lagi Maha Melihat. [An Nisa :58]¹⁰⁰*

Ayat diatas mengisyaratkan bahwa seorang pemimpin harus memiliki sifat amanah dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Seorang pemimpin dalam mengembann kepemimpinan harus pula didukung dengan ilmu pengetahuan yang mumpuni , berwawasan luas, visioner, jiwa kepemimpinan dan hidayah dari Allah, sehingga semua langkah dan kebijakanya akan bisa memberikan kemaslahatan terdapat orgnisasinya dan masyarakat secara luas.

b) Adil

Kata adil dalam al-qur'an disebut sebanyak 14 kali. Kata ini memiliki makna memberikan dan melindungi hak seseorang yang memang menjadi haknya. Wujud kongkrit adil adalah menyalahkan yang salah dan membenarkan yang benar . Dengan demikian seorang pemimpin harus

¹⁰⁰ An-Nisa':8

memiliki komitmen tinggi terhadap keadilan. Allah menyatakan bahwa keadilan itu sangat dekat dengan taqwa . Hal ini tertera dalam QS. Al-Maidah : 8

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ أَنْ قَوْمٍ عَلَىٰ
أَلَّا تَعْدِلُوا أَعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ ﴿٨﴾

Artinya Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan. [Al Ma'idah:8]¹⁰¹

Ayat diatas menjelaskan bahwa keadilan sangat dianjurkan bagi seorang pemimpin , tidak diperbolehkan seorang berlaku adil hanya terhadap diri dan keluarganya, keadilan harus berlaku terhadap semua orang tanpa harus membeda-bedakan suku, golongan maupun kerurunan

c) Syura (musyawarah)

Musyawah merupakan prinsip yang penting dalam sistem sebuah organisasi. “Musyawarah” memiliki arti segala sesuatu yang dapat diambil atau dikeluarkan dari yang lain untuk memperoleh kebaikan. Abdul hamid al-Anshari mengatakan bahwa musyawarah adalah

¹⁰¹ Al-Maidah : 8

merundingkan dan bertukar pikiran mengenai suatu masalah untuk diambil yang terbaik demi kemaslahatan bersama¹⁰² Dengan demikian dalam menghadapi suatu program dan permasalahan organisasi atau institusi harus ditempuh melalui musyawarah. Para Intelektual Islam sepakat bahwa prinsip musyawarah merupakan prinsip ajaran Islam yang pokok dalam menata kehidupan social masyarakat¹⁰³

Al-Qur'an surah Ali Imron : 159

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya : Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya. [Al 'Imran:159]

Secara redaksional ayat diatas ditujukan kepada Rasulullah Muhammad SAW, agar dalam menyelesaikan persoalan dengan para sahabat dan masyarakat menggunakan cara

¹⁰² Abd.al-Hamid Ismail al-Anshoriy, *Nizham al-Hukmi fi al Islam* (Qothar:Dar al-Qatharayin al-Fujaah,1985),45

¹⁰³ Muhammad Harfin Zuhdi, *Konsep Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*, (AKADEMIKA, Vol. 19, No. 01, Januari -Juni 2014),39

musyawarah, akan tetapi implementasinya juga untuk kaum muslimin secara kaffah dengan penekanan bahwa jika kamu menghadapi permasalahan dalam suatu hal , maka ambilah jalan musyawarah ¹⁰⁴

- d) *Amr Ma'ruf Nahi Munkar* (menyuruh berbuat baik dan mencegah perbuatan jahat).

Istilah ini adalah sebuah frasa dalam Bahasa Arab yang memiliki makna “sebuah perintah untuk mengajak kepada kebaikan dan mencegah kepada kemungkaran“. Sementara Salman al-Audah menyatakan bahwa amar ma'ruf adalah hal yang terkait dengan hati dan jiwa tentram, dan sesuatu yang dicintai Allah SWT, sedangkan nahi mungkar adalah yang dibenci oleh jiwa dan dimurkai oleh Allah ¹⁰⁵

Dalam al-Qur'an kata *ma'ruf* dengan segala derivasinya diulang sebanyak 71 kali¹⁰⁶. Kata ma'ruf selalu berdampingan dengan kata munkar, hal ini sesuai dengan sunnatullah ada siang, ada malam, ada baik ada buruk , ada untung ada rugi, ada bahagia ada sengsara dan seterusnya

Dalam konteks kehidupan sosial amar ma'ruf nahi munkar tidak hanya terkait dengan ideologi dan agama saja, akan tetapi menyentuh dalam segala aspek, pendidikan, sosial, budaya, hukum dan lainnya .Contohnya seorang guru dalam kegiatannya pendidikan tugas utamanya untuk menyeru amar ma'ruf nahi munkar selain mengajarkan skill

¹⁰⁴ Al-Sayyid Muhammad Rasyid Ridha, *Tafsir al-Qur'an al Hakim al Manar* (Beirut :Dar al-Maarif,tth),198

¹⁰⁵ Ibnu Taimiyah, *Etika Beramar Ma'ruf Nahi Munkar*, Penj. Abu fahmi, (Jakarta, Gema Insani Press, 1995), 15

¹⁰⁶ Abdullah Yusuf Ali, *The Holy Quran, Text, Translation and Comentary*, (Lahore: Shaikh Muhammad Ashraf, 1938), 1257

dan ilmu pengetahuan, seorang pemimpin yang membentengi bawahannya untuk tidak korupsi, maka esensi pemimpin tersebut telah ber amar mak'ruf nahi munkar .Perintah untuk amar ma'ruf nahi mnkar ini tertera dalam QS ali Imron : 104

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ
وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

Artinya: . Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar; merekalah orang-orang yang beruntung. [Al 'Imron:104]¹⁰⁷

¹⁰⁷ Ali Imron 104

KESIMPULAN BAB II

ANALISIS TENTANG KEPEMIMPINAN

Kepemimpinan merupakan salah satu elemen penting dalam aktifitas organisasi. Sekalipun banyak faktor lain yang juga menentukan kesuksesan sebuah aktifitas tersebut, akan tetapi kehadiran seorang pemimpin dengan kemampuan manjerialnya mampu mengarahkan dan menggerakkan organisasi ke arah pencapaian tujuan yang diinginkan. Berdasarkan perspektif tersebut dapat dijelaskan bahwa Kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok dalam melakukan suatu pekerjaan yang telah ditugaskan dan disepakati bersama. Dengan demikian maka kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dalam menjalankan tanggung jawab kepemimpinannya seorang pemimpin akan dipengaruhi oleh gaya atau style dan karakteristik kepemimpinan seseorang yang secara umum dibagi menjadi 10 tipe diantaranya

- 1) Kepemimpinan Karismatik . kepemimpinan karismatik adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang atau kelompok lain yang didasarkan pada bakat supernatural dan kekuasaan atraktif. memiliki kemampuan menginspirasi, kemampuan komunikasi berdasarkan pola pikir yang jauh ke depan (*visioner*), konsisten dalam ucapan maupun sikap, memiliki keteguhan hati, sehingga terkadang melakukan suatu kebijakan diluar batas berfikir masyarakat umum. Oleh karena itu ukuran keberhasilan kepemimpinan karismatik tidak bergantung pada kualitas pemimpin atau adanya krisis, melainkan pada kepercayaan para pengikut terhadap kepemimpinnya.
- 2) Kepemimpinan transaksional . Kepemimpinan Transaksional adalah kepemimpinan yang menekankan pada kualitas dan pelayanan publik melalui pemberian *reward* ataupun dengan

promosi jabatan struktural, sehingga tujuan jangka pendek atau panjang dapat tercapai dengan mudah, efektif dan efisien. Kepemimpinan transaksional memiliki hubungan antara pemimpin dengan bawahan berdasarkan pada serangkaian aktivitas tawar menawar antar kedua

- 3) Kepemimpinan Transformasional. Kepemimpinan transformasional merupakan tipe kepemimpinan yang berusaha melakukan perubahan (*transformasi*) organisasi secara menyeluruh sehingga organisasi bisa mencapai kinerja dan berkembang secara maksimal. Dalam kepemimpinan transformasional ini seorang pemimpin diharapkan mampu untuk menginspirasi bawahannya agar mengutamakan kemajuan organisasi . sehingga terbangun kultur organisasi yang terstruktur
- 4) Kepemimpinan Demokratis. Tipe kepemimpinan demokratis merupakan tipe kepemimpinan yang lebih humanis , tidak ada pemisah antara atasan dan bawahan, namun yang dibangun adalah hubungan kerja berdasar persaudaraan. Tipe kepemimpinan ini pemimpin selalu mensimulasi anggotanya agar dapat bekerja secara kooperatif dalam rangka mencapai tujuan bersama
- 5) Kepemimpinan Otoriter. Kepemimpinan otoriter merupakan tipe kepemimpinan dimana penentu kebijakan dan pengambilan keputusan hanya ada di tangan pimpinan, bawahan tidak ikut terlibat. Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kekuasaan mutlak dan sah adalah miliknya, sehingga dirinya berkuasa penuh untuk memerintah, mengarahkan, melaksanakan bahkan mengendalikan dan mengevaluasi orang atau pihak lain berada dalam kekuasaannya.
- 6) Kepemimpinan Bebas (*laizess Faire*). Tipe kepemimpinan ini merupakan tipe kepemimpinan yang sangat menghargai bawahan dalam organisasi. Tipe ini seorang pemimpin membiarkan anggotanya untuk berbuat dan mengambil tindakan sesukanya , semua pekerjaan diserahkan kepada bawahannya, pemimpin hanya sebagai simbul semata. Tipe

kepemimpinan ini hubungan dan komunikasi antara pemimpin dan bawahan berjalan berdasarkan prinsip kebersamaan dan kesederajatan.

- 7) Kepemimpinan Paternalistik. Kepemimpinan ini biasanya sering dijumpai pada lingkungan masyarakat yang bersifat tradisional, umumnya dimasyarakat agraris. Karakteristik utama masyarakat tradisional adalah rasa hormat yang tinggi atau penghargaan akan profesinya sehingga dia akan diposisikan sebagai orang yang dituakan. Oleh karena itu kepemimpinan ini memiliki sifat kebapakan dan seringkali sebagai tauladan atau panutan masyarakat pada umumnya.
- 8) Kepemimpinan Militeristik. Perlu diperjelas terlebih dahulu bahwa yang dimaksud dengan seorang pemimpin tipe militeristik tidak sama dengan pemimpin dalam organisasi militer. Tipe kepemimpinan ini memang memiliki kedisiplinan yang sangat tinggi dan bersifat formal. Dalam menggerakkan bawahannya menerapkan sistem komando, sehingga jabatan memiliki kekuatan yang sentral dalam mempengaruhi bawahannya.
- 9) Kepemimpinan Situasional. Tipe kepemimpinan ini sangat relevan dengan konteks era milenial, sebab tipe ini pemimpin akan berusaha beradaptasi dan menyesuaikan dengan situasi dan kondisi organisasi yang berlaku dan bersifat fleksibel. Dengan demikian tipe pemimpin ini pemimpin harus aspiratif dan akomodatif terhadap lingkungan kerja dan organisasinya, sebab kata kunci dari tipe kepemimpinan ini hanya terletak pada perilaku pemimpin dan bawahannya.

Tipe Kepemimpinan Sejati. Kepemimpinan sejati merupakan tipe kepemimpinan yang diperoleh bukan dari jabatan dan gelar, akan tetapi pemimpin yang lahir dan terbentuk melalui proses yang panjang, yakni dari proses pembentukan karakter seseorang sejak dini. Disisi lain tipe ini seseorang telah menemukan visi misi dalam hidupnya, sehingga ia menemukan kedamaian dalam dirinya (*inner peace*). Dalam prinsipnya kepemimpinan adalah sebuah keputusan

dan lebih merupakan hasil dari proses perubahan karakter atau tranformasi internal dalam diri seseorang.

DAFTAR REFERENSI BAB II

- A, Bass. *Kepemimpinan Kreatif dan Inovatif*, Jakarta, Erlangga Press, 2013.
- Al-Anshoriy Abd.al-Hamid Ismail, *Nizham al-Hukmi fi al Islam* Qothar:Dar al-Qatharayin al-Fujaah,1985.
- Ali, Abdullah Yusuf, *The Holy Quran, Text, Translation and Comentary*, Lahore: Shaikh Muhammad Ashraf, 1938.
- Ali, Atabik & Mudlor, Ahmad Zuhdi, *Kamus Kontemporer Arab Indonesia*, Yogyakarta: Yayasan Ali Maksum.
- Anthony, Robert N & Govindarajan, Vijay, *Sistem Pengendalian Manajemen*, Jakarta Salemba Empat, 2000.
- Danim, Sudarman, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta Asdi Mahasatya, 2004.
- Departemen Agama RI, *Panduan Organisasi Santri*, Jakarta : CV. Khatoda, 2004.
- Efendi, Nur, *Islamic Education Leadership*, Yogyakarta, Parama Publishing, 2015.
- Gibson, James L. et al. *Organizations: Behavior, Structur, Processes*, International Edition, New York: McGraw-Hill/Irwin, 2009.
- Goleman, Daniel, *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, EdisiKetiga, Jakarta, Gramedia, 2004.
- Hasibuan, Malayu, S.P.,. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta , Bumi Aksara, 2013.
- John M, Ivancevich, dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta : Erlangga, 2006.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Khamdani, Puji, *Kepemimpinan dan Pendidikan Islam*, Jurnal Madaniyah edisi VII, Agustus ,2014.
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior*, International Edition, New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2008.
- Magdalena, Corry, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan*

- Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, Human Falah, 3. 2016 : 122.
- Marginingsih, Ria, *Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding*, Jurnal Bisnis Darmajaya, 02. 2016.
- Marno, Suppriyatno, Triyo, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Refika Aditma, 2008.
- Peter G, Northouse. *Kepemimpinan : Teori dan Praktik*, Jakarta : PT Indeks. 2013.
- Press, Joseph and Goh, Thomas, *Leadership, Disrupted How to Prepare Yourself to Lead in a Disruptive World*, Washington , Center for Creative Leadership, 2018.
- Qori, Hurin In Amalia, *Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan Transformasional*, Jurnal Analisa, 1. 2010.
- Rasyid Ridha, Al-Sayyid Muhammad, *Tafsir al-Qur'an al Hakim al Manar*, Beirut :Dar al-Maarif,tth.
- Robbins, *Organizational Behavior*, San Diego State University, Prentice Hall International, Inc , 2001.
- Safaria, Triantoro.. *Kepemimpinan*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2004.
- Sihotang, Kasdin, *Urgensi Pemimpin Transformatif*, Jakarta, Pembaharuan jawara, 2002.
- Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Guru*, Ponorogo, Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Taimiyah, Ibnu, *Etika Beramar Ma'ruf Nahi Munkar*, Penj. Abu fahmi, Jakarta, Gema Insani Press, 1995.
- Thoha, Miftah, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta, Raja Grafindo Persada. 2003.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta : PT. RadjaGrafindo Persada, 2002.
- Wayne, Pace, R., Faules, Don F, *Komunikasi Organisasi; Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Bandung PT. Remaja Rosdakarya, 1993.
- Y, Trianasari, *Hubungan Antar Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*, Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2005.

Yukl, Gary, *leadership in Organization*, University at Albany, State University of new York,2010.

Yukl, A, Gary, *Leadership In Organization*, USA : Prentice-all International, Inc. 1990.

Zuhdi, Muhammad Harfin, *Konsep Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*, AKADEMIKA, 19, 2014.

BAB III

TINJAUAN TENTANG PENDIDIKAN ISLAM

Sub Capain Pembelajaran Mata Kuliah :

1. Mahasiswa mampu merumuskan tentang tujuan dan konsep pendidikan islam
2. Mahasiswa mampu menginternalisasi tujuan dan konsep pendidikan Islam dalam kehidupan
3. Mahasiswa Mampu mengembangkan konsep pendidikan Islam dengan kontek kehidupan global

BAB III

TINJAUAN TENTANG PENDIDIKAN ISLAM

A. Pengertian Pendidikan dan Pendidikan Islam

Pendidikan berasal dari bahasa Yunani yakni pedagogik yang artinya ilmu mengantarkan anak. Dalam Undang-Undang No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, pendidikan di definisikan sebagai usaha sadar dan dilakukan

secara terencana untuk menciptakan suasana dan proses pembelajaran secara aktif guna mengembangkan potensi diri peserta didik sehingga peserta didik memiliki kekuatan dalam bidang spiritual, kekuatan sosial maupun intelektual¹⁰⁸. Pendidikan juga dapat di definisikan sebagai usaha yang dilakukan dengan sengaja guna mempengaruhi anak untuk mencapai tujuannya dengan melalui ilmu pengetahuan, kesehatan jasmani yang baik dan akhlak yang mulia¹⁰⁹.

Sementara itu, dalam Islam pendidikan didasarkan pada nilai nilai Agama Islam yang tercantum dalam Al-Qur'an dan Hadist. Berbeda dari pendidikan umum, pendidikan Islam memiliki karakter yang khas dalam pengertian pendidikan Islam merupakan pendidikan yang menyeluruh yang mencakup aspek jasmani dan rohani¹¹⁰. Sementara Hasan Langlung mendefinisikan pendidikan Islam sebagai bentuk kegiatan yang terstruktur untuk mempersiapkan generasi muda dalam mengisi peran penting di masa depan dengan melakukan transfer ilmu dan nilai nilai Islam yang berorientasi pada hasil di Akhirat¹¹¹. Secara garis besar dapat dipahami bahwa pendidikan Islam merupakan usaha sadar dan terencana dengan memasukkan nilai nilai ajaran Islam yang sesuai Al Quran dan Hadist guna menciptakan manusia yang insan kamil.

Dalam konsep Pendidikan Islam, terdapat istilah *Ta'dib*, *Ta'lim*, dan *Tarbiyah* yang ketiganya merupakan bentuk

¹⁰⁸ Hamdani, H. Ihsan dan H. A. Fuad Ihsan. *Filsafat Pendidikan Islam*. (Bandung : Pustaka Setia. 2007),77

¹⁰⁹ Ibid, 80

¹¹⁰ Daud Ali Mohammad. *Pendidikan Agama Islam*.(Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010), 40

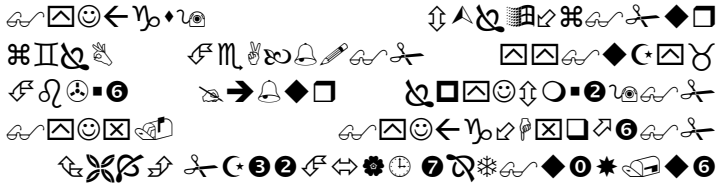
¹¹¹ Langlung Hasan, *Beberapa Pemikiran Tentang Pendidikan Islam*, (Bandung : Al Ma'arif, 1978), 94

definisi dari proses pendidikan yang mengarah pada sumber yang asalnya dari Allah. Kata *Ta'dib* merujuk pada pendidikan adab, sehingga dimaknai sebagai pendidikan tentang ilmu dan amal sekaligus. Sementara *Ta'lim* merupakan proses transfer ilmu yang bermuara pada tujuan untuk penyucian diri manusia dari segala dosa serta menjadikan manusia berada dalam posisi dapat membedakan mana yang baik dan mana yang buruk dan menghindari hal hal yang merugikan dirinya maupun oranglain. Sedangkan *Tarbiyah* memiliki makna yang lebih luas yakni, kegiatan dalam mengembangkan fitrah manusia menuju kesempurnaan sesuai dengan ritme perkembangan seseorang yang mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotorik. Secara rinci uraian istilah di atas adalah sebagai berikut :

1. Al-Tarbiyah

Secara etimologis, *al-tarbiyah* berasal dari kata, *rabba- yurobbi-tarbiyyatan* yang memiliki arti bertambah, berkembang atau memelihara, memperbaiki, mengarahkan, membimbing, dan mendidik. Pendidikan (*tarbiyah*) merupakan usaha untuk menumbuhkan dan mendewasakan peserta didik, baik secara fisik, psikis, sosial, maupun spiritual. Qurtubi seperti yang dikutip oleh sahrodi mengatakan bahwa "*Rabb*" merupakan suatu gambaran yang diberikan kepada suatu perbandingan antara Allah sebagai pendidik dan manusia sebagai peserta didik. Allah mengetahui dengan baik kebutuhan-kebutuhan mereka yang dididik, sebab ia adalah pencipta mereka. Disamping itu pemeliharaan Allah tidak terbatas pada kelompok tertentu. Ia memperhatikan segala ciptaan-Nya. Karena itulah Ia disebut Tarbiyah dapat juga diartikan dengan "proses transformasi ilmu pengetahuan dari pendidik (rabbani) kepada peserta didik agar ia memiliki sikap dan

semangat yang tinggi dalam memahami dan menyadari kehidupannya, sehingga terbentuk ketakwaan, budi pekerti, dan kepribadian yang luhur"¹¹² Sebagaimana terdapat di beberapa ayat Alquran Q.S Al-Isra': 24



Artinya : dan rendahkanlah dirimu terhadap mereka berdua dengan penuh kesayangan dan ucapkanlah: "Wahai Tuhanku, kasihilah mereka keduanya, sebagaimana mereka berdua telah mendidik aku waktu kecil".¹¹³
(QS Al-Isra': 24)



Artinya : Fir'aun menjawab: "Bukankah Kami telah mengasuhmu di antara (keluarga) Kami, waktu kamu masih kanak-kanak dan kamu tinggal bersama Kami beberapa tahun dari umurmu"¹¹⁴ (As-Suara : 18)

Jadi lafadz "al-tarbiyah" dalam Al-Qur'an diartikan sebagai proses pendidikan. Namun makna pendidikan (tarbiyah) dalam Al-Qur'an tidak terbatas pada aspek kognitif berupa pengetahuan untuk selalu berbuat baik tetapi pendidikan juga meliputi aspek afektif yang

¹¹² Abdul Mujib dan Jusuf Mudzakkir, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta: Kencana, 2006), h. 13.

¹¹³ Qs. Al-Israa' : 24

¹¹⁴ Qs. Asy-Syuraa : 18

direalisasikan sebagai apresiasi atau sikap respek kebaikan. Lebih dari itu konsep tarbiyah bisa juga sebagai tindakan untuk berbakti bahkan sampai kepedulian untuk mendoakannya supaya mereka mendapatkan rahmat dari Allah yang maha kuasa. Pada ayat kedua dikatakan bahwa pendidikan itu ialah mengasuh. Selain mendidik, mengasuh juga hendak memberikan perlindungan dan rasa aman. Jadi kata *al-tarbiyah* dalam Al-Qur'an tidak sekedar merupakan upaya pendidikan pada umumnya tetapi menjangkau aspek etika religious

Kata rabb (Tuhan) dan murabbi (pendidik) berasal dari kata pengertian yang sama. Artinya bahwa Allah SWT adalah pendidik yang Maha Agung bagi seluruh alam semesta. Uraian diatas secara filosofis mengisyaratkan bahwa proses pendidikan Islam adalah bersumber pada pendidikan yang diberikan Allah SWT sebagai "pendidik" seluruh ciptaan-Nya, termasuk manusia. Dalam konteks yang lebih luas, pengertian pendidikan Islam yang dikandung dalam konsep *al-tarbiyah* terdiri atas empat unsur pendekatan, antara lain:

- a) Memelihara dan menjaga fitrah anak didik menjelang dewasa (baligh)
- b) Mengembangkan seluruh potensi menuju kesempurnaan
- c) Mengarahkan seluruh fitrah menuju kesempurnaan
- d) Melaksanakan pendidikan secara bertahap.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat dihfahami bahwa prinsip-prinsip dasar pengertian tarbiyah dalam Islam adalah, (1) murabbi (pendidik) yang sebenarnya hanyalah Allah SWT, karena Dia-lah Pencipta fitrah, potensi kekuatan dan kelemahan, dan paling tahu tentang hakikat

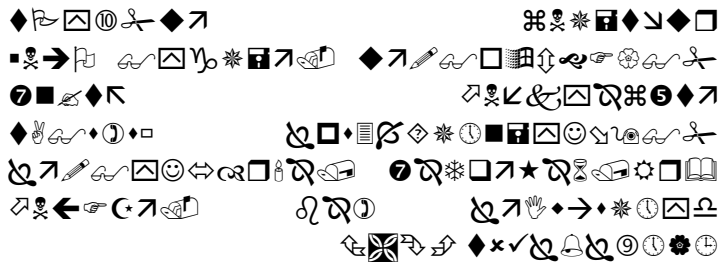
manusia itu sendiri, karenanya perlu dipelajari terus-menerus siapa sebenarnya manusia itu sesuai dengan perintah Tuhan. (2) proses penumbuhan dan pengembangan secara sempurna semua dimensi manusia baik materi, seperti fisiknya, maupun immateri seperti akal, hati, kehendak, kemauan adalah mutlak tanggung jawab manusia sebagai konsekuensi menjalankan fungsinya sebagai Abd Allah dan sebagai Wakil Tuhan di Bumi (Khalifah). (3) proses tarbiyah harus berpedoman pada nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Sunnah serta berjalan sesuai dengan sunnatullah yang digariskan-Nya. (4) setiap aktivitas tarbiyah harus mengarah kepada penumbuhan, perbaikan, kepemimpinan, atau penjagaan setiap dimensi dalam diri manusia, baik aktivitas itu direkayasa atau secara natural. (5) tarbiyah yang direkayasa mengharuskan adanya rencana yang teratur, sistematis, bertahap, berkelanjutan dan fleksibel. (6) bahwa yang menjadi subjek sekaligus objek dalam aktivitas tarbiyah adalah manusia. (7) bahwa term tarbiyah tidak terbatas pengetiannya sebagai sekedar transfer ilmu, budaya, tradisi, dan nilai tetapi juga pembentukan kepribadian (transformatif) yang dilakukan secara bertahap.

2. *Al-Ta'lim*

Kata *al-ta'lim* juga seringkali menjadi derifasi dari makna pendidikan. sebenarnya telah digunakan sejak periode awal pelaksanaan pendidikan Islam. Menurut para pakar pendidikan Islam, kata ini lebih bersifat universal dibanding dengan *al-tarbiyah* maupun *al-ta'dib*. M. Rasyid Ridha sebagaimana dikutip Samsul Nizar mengartikan *al-ta'lim* sebagai proses transmisi berbagai ilmu pengetahuan pada jiwa / individu tanpa adanya batasan dan ketentuan

tertentu. Sedangkan Jalal menambahkan bahwa proses *al-ta'lim* lebih umum bila dibandingkan dengan proses tarbiyah. Sementara itu al-Abrasyi, menjelaskan kata *al-ta'lim* hanya merupakan bagian dari tarbiyah karena hanya menyangkut domain kognitif.

Sedangkan *Al-ta'lim* secara kebahasaan berasal dari kata 'allama - *yu'allimu*- 'Alama artinya mengajar. *Al-Ta'lim* merupakan kata benda buatan (mashtar) yang berasal dari akar kata 'allama. Istilah tarbiyah diterjemahkan dengan pendidikan, sedangkan ta'lim diterjemahkan dengan pengajaran.¹¹⁵ Dalam Alquran dinyatakan, bahwa Allah mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya. Sebagaimana firman Allah dalam beberapa ayat Alquran berikut:



Artinya : dan Dia mengajarkan kepada Adam Nama-nama (benda-benda) seluruhnya, kemudian mengemukakannya kepada Para Malaikat lalu berfirman: "Sebutkanlah kepada-Ku nama benda-benda itu jika kamu mamang benar orang-orang yang benar!"¹¹⁶ (al-Baqarah : 31)

¹¹⁵ Musthofa Rahman, *Pendidikan Islam dalam Perspektif Alquran* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), h. 60

¹¹⁶ Qs. Al-BAqarah : 31



Artinya : dan Sulaiman telah mewarisi Daud¹¹⁷ dan Dia berkata: "Hai manusia, Kami telah diberi pengertian tentang suara burung dan Kami diberi segala sesuatu. Sesungguhnya (semua) ini benar-benar suatu kurnia yang nyata".(QS. An-Naml : 16)

Jadi, kata *ta'lim*/*allama* dalam Al-Qur'an dimaksudkan sebagai proses pengajaran, pengalihan ilmu atau pemberian informasi dan pengetahuan kepada peserta didik.¹¹⁸ Jika dikaitkan dengan konsep pengajaran saat ini istilah *ta'lim* punya makna suatu usaha yang dilakukan oleh peserta didik untuk memahami ilmu pengetahuan yang disampaikan oleh pendidik *atau transfer of knowledge*

3. *Al-ta'dib*

Istilah *ta'dib* berasal dari akar kata *addaba*, *yuaddibu*, *ta'diiban* yang mempunyai arti membuatkan makanan, melatih akhlak yang baik, sopan santun, dan tata cara pelaksanaan sesuatu yang baik. Kata *addaba* yang diterjemahkan dengan pendidikan sopan santun. *Al-ta'dib*

¹¹⁷ Maksudnya Nabi Sulaiman menggantikan kenabian dan kerajaan Nabi Daud a.s. serta mewarisi ilmu pengetahuannya dan kitab Zabur yang diturunkan kepadanya.

¹¹⁸ Qs. An-Naml : 16

yang seakar dengan adab memiliki arti pendidikan, peradaban atau kebudayaan. Artinya orang yang berpendidikan adalah orang yang berperadaban, sebaliknya, peradaban yang berkualitas dapat diraih melalui pendidikan.¹¹⁹

Dengan demikian *Al-ta'dib* juga menggambarkan pendidikan Islam dalam keseluruhan esensinya fundamental sebagai proses pendidikan yang lebih menekankan pada pembentukan akhlaqul karimah. Dalam kata *al-ta'dib* terkandung pengertian tentang unsur-unsur pengetahuan (*al'ilm*), pengajaran (*ta'lim*) dan pengasuhan yang baik (*tarbiyah*). Oleh karena itu dalam istilah *al-ta'dib* mengandung makna yang sangat fundamental terkait dengan hakikat pembelajaran maupun pendidikan yang saling berkaitan seperti ilmu (*'ilm*), adil (*'adl*), hikmah (kebijakan), perbuatan (*'aml*), kebenaran (*al-haqq*), nalar (*natq*), jiwa (*nafs*), hati (*qalb*), akal (*'aql*) dan adab (*adb*).

Berdasarkan paparan penjelasan tersebut maka al-Attas dalam mendefinisikan pendidikan sebagai pengenalan dan pengakuan yang secara berangsur-angsur ditanamkan ke dalam diri manusia (peserta didik) tentang tempat-tempat yang tepat dari segala sesuatu di dalam tatanan penciptaan.¹²⁰ Dengan perspektif ini maka pendidikan akan berfungsi sebagai pembimbing ke arah pengenalan dan

¹¹⁹ Jamali Sahrodi, *Membedah Nalar Pendidikan Islam, Pengantar Ke Arah Ilmu Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Pustaka Rihlah Group, 2005), h. 42.

¹²⁰ Arifin HM, *Filsafat Pendidikan Islam* (Jakarta: Bina Aksara, 1987), h.

pengakuan Akan Allah dalam tatanan wujud keberibadian¹²¹.

Kesimpulannya bahwa istilah *al-Tarbiyah* mengandung makna proses pembimbingan anak didik agar mampu menumbuhkan dan mengembangkan potensi intelektualnya secara sempurna. Sedangkan dalam istilah *al-Ta'lim* mengandung pengertian sebagai proses penyampaian ilmu pengetahuan yang benar, pemahaman, pengertian tanggung jawab, dan penanaman amanah kepada peserta didik. Menekankan pada penumbuhan dan pengembangan aspek-aspek pengetahuan dan keterampilan yang di butuhkan seseorang dalam hidupnya dan pedoman perilaku yang baik. Selanjutnya kata *al-Ta'dib*, mengandung pengertian pemahaman ilmu yang benar dalam diri seseorang agar menghasilkan kemantapan amal dan tingkah laku yang baik. Istilah ini mencakup unsur-unsur pengetahuan (*'ilm*), pengajaran (*ta'lim*) dan pengasuhan yang baik (*tarbiyah*).

Dari penjelasan istilah tentang pendidikan di atas, Hasan Langgulung merumuskan pendidikan Islam adalah suatu proses menyiapkan generasi muda untuk mengisi peranan, memindahkan pengetahuan dan nilai-nilai Islam yang diselaraskan dengan fungsi manusia untuk beramal di dunia dan memetik hasilnya di akhirat.¹²² Senada dengan pendapat diatas Athiyah Al-Abrasy menjelaskan bahwa pendidikan Islam adalah upaya mempersiapkan manusia supaya hidup dengan

¹²¹Abidin Ibn Rush. *Pemikiran Al-Ghazali Tentang Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), h. 60

¹²² Hasan Langgulung, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Semarang, Tirta Insani, 1999), 10

sempurna dan bahagia, mencintai tanah air, tegap jasmaninya, sempurna budi pekertinya, pola pikirnya teratur dengan rapi, perasaannya halus, profesiaonal dalam bekerja dan manis tutur sapanya.¹²³ Dari beberapa devisini diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan Islam adalah usaha sadar yang dilakukan oleh seorang muslim untuk memberikan arahan dan bimbingan kepada peserta didik dalam upaya mremaksimalkan potensi dirinya dengan berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam al-Qur'an dan hadits

Dengan demikian Pendidikan, termasuk pendidikan Islam merupakan kebutuhan esensial bagi kehidupan manusia. karena begitu urgen-nya, Allah SWT menempatkan perintah membaca sebagai instruksi pertama yang diterima oleh Nabi Muhammad SAW . Sebagaimana tertuang dalam Q.S al-Alaq:

1



Artinya : bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan,¹²⁴ (Q.S al-“ Alaq : 1)

Dari ayat tersebut dapat dipahami bahwa Islam adalah agama yang sangat peduli terhadap pendidikan. Hal ini sebagai bukti betapa pentingnya posisi ilmu pengetahuan bagi kemaslahatan manusia. Kebutuhan akan pendidikan terus berkembang sejalan dengan tuntutan zaman. Ini adalah konsekuensi logis bagi manusia sebagai makhluk yang berakal, yang memiliki kepentingan dan kebutuhan sesuai dengan zamannya. Dengan demikian, aktivitas pendidikan telah ada

¹²³ Ihsan Nu'man, *Pendidikan Islam antara Teori dan Praktek*, J(akarta, Bisma Permana, 2000), 16

¹²⁴ Qs. Al-'Alaq : 1

sejak manusia ada. Ini terbukti bahwa transformasi budaya telah berlangsung mulai dari manusia pertama, selanjutnya berkembang sampai ke generasi berikutnya.¹²⁵

Demikian pula dengan pendidikan Islam juga mengalami tranfromasi dari waktu ke waktu, dimulai dari fase Rasulullah SAW, zaman Khulafaur Rasyidin, Daulah Umayyah, zaman keemasan pendidikan Islam (pada periode Daulah Abbasiyah), kemudian statis dan menurun dan bahkan mengalami kemerosotan sejak Daulah Usmaniyah.¹²⁶ Tapi setelah itu bangkit kembali mengalami kemajuan yang signifikan mulai abad kedua sampai sekarang.¹²⁷ Pendidikan sebagai kebutuhan yang paling mendasar memberikan pengaruh langsung kepada kehidupan manusia. Peradaban yang berkembang dalam satu komunitas sosial sangat ditentukan oleh berkualitas tidaknya pendidikan masyarakat tersebut. Logisnya bila suatu masyarakat memiliki tingkat pendidikan yang tinggi; maka dapat dipastikan masyatakat tersebut memiliki peradaban yang tinggi, demikian pula sebaliknya. Dalam hal ini, posisi penting pendidikan Islam membentuk watak dan prilaku manusia yang bermartabat.

Oleh karena itu Hasan Langgulung menjelaskan bahwa pendidikan dalam arti luas adalah, "Suatu proses mengubah dan mentransfer nilai-nilai kebudayaan kepada setiap individu dalam masyarakat".¹²⁸ Sementara Soegondo mengartikan bahwa pendidikan sebagai upaya sadar dan sengaja dari orang

¹²⁵ M.Arifin, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), 1.

¹²⁶ Istikomah, *Integrasi Ilmu Sebuah Konsep Pendidikan Ideal*, (Jurnal Pemikiran Pendidikan Islam, vol.28,2017) , 411

¹²⁷ Hasan Langgulung, *Manusia dan Pendidikan; Suatu Analisa Psikologi dan Pendidikan* (Jakarta: Pustaka al-Husna, 1986), 10-11.

¹²⁸ Ibid, 17

dewasa dengan menggunakan sejumlah cara dan metode menanamkan kesadaran untuk bersikap obyektif dan penuh tanggung jawab atas aktivitasnya.¹²⁹

Korelasi dari kedua pendapat tersebut adalah bahwa dalam interaksi pendidikan, terdapat aktivitas *transfer of knowledge* dari satu orang kepada orang lain dengan menggunakan cara yang utuh dan terencana. Disini perencanaan menjadi hal yang penting, sebab bila suatu interaksi pendidikan dilakukan tanpa perencanaan yang maksimal, maka dapat dipastikan bahwa tidak dapat mencapai hasil optimal.

Sejalan dengan perspektif diatas, Masnur Muslich menjelaskan bahwa pendidikan adalah suatu proses internalisasi budaya (*culture*) pada individu dan masyarakat agar menjadi beradab.¹³⁰ Oleh karena itu pendidikan bukan hanya merupakan proses dan sarana transfer ilmu pengetahuan (*transfer of knowledge*) melainkan juga sebagai sarana proses akulturasi dan sosialisasi nilai - nilai luhur sehingga peserta didik harus mendapatkan pendidikan yang menyentuh dimensi paling mendasar bahkan agung (*transcendent*) dari prinsip kemanusiaan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pendidikan adalah upaya yang dilakukan secara sadar dan sistematis untuk mengembangkan potensi dan kompetensi setiap peserta didik. Mengenai pengertian pendidikan Islam secara umum, para ahli

¹²⁹ Rahman, Muhammad Aulia. *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*. Jakarta: PT. Intermedia. 2002. 18

¹³⁰ Masnur Muslich, *Pendidikan Karakter: Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), 69

pendidikan Islam memberikan batasan yang sangat bervariasi. Diantaranya adalah:

1. Muhammad Fadhil al-jamaly: mendefinisikan pendidikan Islam sebagai upaya mengembangkan mendorong serta mengajak peserta didik hidup lebih dinamis dengan berdasarkan nilai-nilai yang tinggi dan kehidupan yang mulia. Dengan proses tersebut diharapkan akan terbentuk pribadi peserta didik yang sempurna, baik yang berkaitan dengan potensi akal, perasaan maupun perbuatannya.¹³¹
2. Ahmad D. Marimba: mengemukakan bahwa pendidikan Islam adalah bimbingan yang dilakukan secara sadar oleh pendidik terhadap perkembangan jasmani dan rohani peserta didik menuju terbentuknya kepribadian yang utama (insan kamil).¹³²
3. Ahmad Tafsir: mendefinisikan pendidikan islam sebagai bimbingan yang diberikan oleh seseorang agar ia berkembang secara maksimal sesuai dengan ajaran Islam.¹³³
4. Hery Noer Aly: pengertian pendidikan Islam yaitu proses yang dilakukan untuk menciptakan manusia yang seutuhnya, beriman dan bertakwa kepada Tuhan serta mampu mewujudkan ekstensinya sebagai khalifah Allah dimuka bumi, yang berdasarkan ajaran Alquran dan

¹³¹ Rahman, *Pendidikan Islam dalam Perspektif Alquran..*, h.17.

¹³²Ahmad D. Marimba, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam* (Bandung Al-Ma'arif 1989, h. 19

¹³³Ahmad Tafsir, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam* (Bandung: Ramaja Rosdakarya, 1992), h. 32

sunnah, maka tujuan dalam konteks ini berarti terciptanya insan-insan kamil setelah proses pendidikan berakhir.¹³⁴

Berdasarkan pendapat-pendapat ilmuan di atas dapat disimpulkan bahwa pendidikan Islam adalah suatu sistem yang memungkinkan seseorang (peserta didik) dapat mengarahkan kehidupannya sesuai dengan ideologi Islam dan pendidikan Islam itu lebih banyak ditujukan kepada perbaikan sikap mental yang akan terwujud dalam amal perbuatan, baik bagi keperluan diri sendiri maupun keperluan orang lain.

B. Tujuan Pendidikan Islam

Pendidikan dalam perspektif Islam bertujuan untuk mengembangkan seluruh potensi peserta didik secara maksimal, jasmaniah maupun rohaniyah, akal dan akhlak. Oleh karena itu pendidikan Islam senantiasa berupaya untuk menumbuhkan dan mengembangkan potensi, bakat dan minat anak menuju kearah kedewasaan pribadinya yaitu sebagai manusia (*al-insan*) yang beriman dan berilmu amaliah bermal ilmiah.¹³⁵ Menurut al-Ghazali sebagaimana dikutip oleh Abidin Ibn Rusn bahwa tujuan pendidikan itu pada adasnay adalah sebagai berikut:

1. Mendekatkan diri kepada Allah SWT dengan kesadaran diri untuk melaksanakan perintah dan menjauhi larangan NYA.
2. Meumbuhkan dan mengembangkan fitrah atau potensi dasar setiap anak

¹³⁴ Hery Noer Aly, *Ilmu Pendidikan Islam* (Jakarta:Logos Wacana Ilmu, 1999), h.5

¹³⁵Samsul Nizar, *Pengantar Dasar-Dasar Pemikiran Pendidikan Islam* (Jakarta:Gaya Gramedia Pratama, 2001), h. vii

3. Mengembangkan *profesionalisme* manusia untuk menjalankan tugasnya sebagai *kholifah fil ardh*.
4. Membentuk manusia berakhlak dan berbudi pekerti sesuai ajaran agama Islam yaitu manusia yang memiliki keshalihan intelektual, sosial dan spiritual.¹³⁶

Sementara Ahmad D. Marimba dalam Nurr Uhbiyati menjelaskan dua macam tujuan pendidikan Islam, yaitu:

1. Tujuan sementara

Tujuan sementara adalah tercapainya berbagai kemampuan yang sifatnya mendasar (*filosofis*) seperti kecakapan jasmaniah, pengetahuan membaca, pengetahuan menulis, ilmu-ilmu kemasyarakatan, kesusilaan, keagamaan, kedewasaan, jasmani dan rohani, dan sebagainya.¹³⁷

2. Tujuan akhir

Tujuan akhir pendidikan Islam yaitu terwujudnya kepribadian Muslim yang paripurna (*kaffah*) yaitu kepribadian yang mencerminkan totalitas kepatuhan dan ketundukan terhadap Allah SWT sang Pencipta semesta.¹³⁸ Aspek-aspek kepribadian itu dapat dikelompokkan kedalam tiga hal yaitu:

- a. Aspek kejasmanian, meliputi tingkah laku luar yang mudah nampak dari luar.
- b. Aspek kejiwaan meliputi aspek-aspek yang tidak segera dapat dilihat dari luar, misalnya: cara berpikir, sikap

¹³⁶ Abidin Ibn Rush. *Pemikiran Al-Ghazali Tentang Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998), h. 60

¹³⁷ Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan Islam*. (Bandung: Pustaka Setia, 1996), h. 30

¹³⁸ I b i d, 34

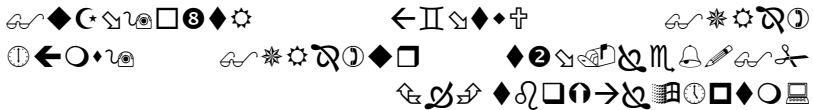
(berupa pendirian atau pandangan seseorang dalam menghadapi seseorang atau suatu hal) dan minat

- c. Aspek-aspek kerohanian yang luhur meliputi aspek-aspek kejiwaan yang lebih abstrak yaitu, filsafat hidup dan kepercayaan. Aspek meliputi sistem nilai-nilai yang telah meresap didalam kepribadian yang mengarahkan dan memberi corak seluruh kepribadian individu. Bagi orang yang beragama, aspek ini bukan saja di dunia tetapi juga di akhirat. Aspek-aspek inilah yang memberikan kualitas kepribadian seorang manusia.¹³⁹

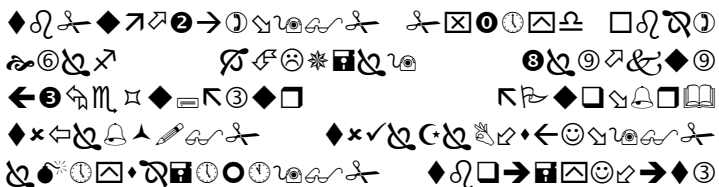
C. Landasan Penyelenggaraan Pendidikan Islam

1. Al-Qur'an

Al-Qur'an adalah kalam Allah yang diturunkan kepada Nabi Muhamad SAW yang pembacaannya merupakan ibadah. Sebagai mana terdapat dalam Al-Qur'an Q.S al-Hijr : 9

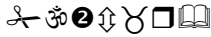


Artinya : Sesungguhnya Kami-lah yang menurunkan Al Quran, dan Sesungguhnya Kami benar-benar memeliharanya¹⁴⁰



¹³⁹ Ibid, 42

¹⁴⁰ Qs. Al-Hijr : 9



Artinya : Sesungguhnya Al Quran ini memberikan petunjuk kepada (jalan) yang lebih Lurus dan memberi khabar gembira kepada orang-orang Mu'min yang mengerjakan amal saleh bahwa bagi mereka ada pahala yang besar

Al-Qur'an merupakan sumber dan inspirasi pendidikan terlengkap, baik itu pendidikan keluarga, kemasyarakatan (sosial), moral (akhlak), maupun spiritual (aqidah), serta material (kejasmanian) dan alam semesta.¹⁴¹ Semua aspek pendidikan yang ada dalam kehidupan manusia telah termuat dalam Al-Qur'an secara lengkap dan paripurna, Al-Qur'an menjelaskan dalam Q.S Al Maidah : 3



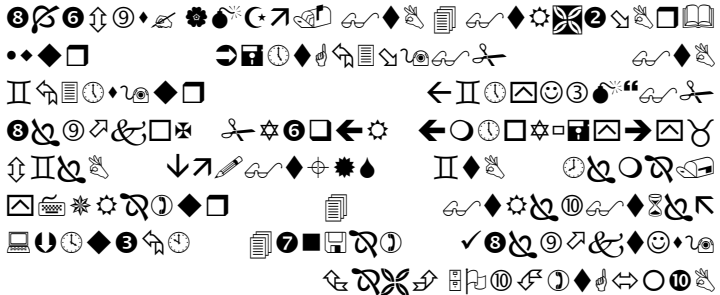
Artinya : pada hari ini telah Kusempurnakan untuk kamu agamamu, dan telah Ku-cukupkan kepadamu nikmat-Ku, dan telah Ku-ridhai Islam itu Jadi agama bagimu.¹⁴²



¹⁴¹ Manna' Khalil al-Qat tt tan, *M abahis fi 'Ulumul Qur'an*, Terj. Mudzakir As, *Studi Ilmu-Ilmu Alquran* (Jakarta: PT. Pustaka Litera Antar Nusa, 2007), h.

17

¹⁴² Qs. Al-Maidah : 3



Artinya : dan Demikianlah Kami wahyukan kepadamu wahyu (Al Quran) dengan perintah kami. sebelumnya kamu tidaklah mengetahui Apakah Al kitab (Al Quran) dan tidak pula mengetahui Apakah iman itu, tetapi Kami menjadikan Al Quran itu cahaya, yang Kami tunjuki dengan Dia siapa yang Kami kehendaki di antara hamba-hamba kami. dan Sesungguhnya kamu benar- benar memberi petunjuk kepada jalan yang lurus.¹⁴³

Al-Qur'an sebagai kitab suci dan wahyu ilahi telah mencakup seluruh dimensi kehidupan manusia, bahkan mampu menyentuh seluruh potensi manusia baik yang bersifat fisik maupun psikologis. Al-qur'an juga menginspirasi manusia untuk senantiasa mengutamakan dan menggunakan akal secara maksimal dalam menafsirkan alam semesta dengan mentransfer ilmu pengetahuan berbasis nilai-nilai Ilahiyah untuk kemaslahatan kehidupan manusia .¹⁴⁴

¹⁴³ Qs. Asy-syuraa : 52

¹⁴⁴ Muslihusah dan Adi Wijdan, *Pendidikan Islam dalam Peradaban Industrial*, (Yogyakarta: PT.Aditya Medya, 1997), Cet. I, 221.

Oleh karena itu Mahmud Syaltut seperti yang dikutip oleh Hery Noer Ali, mengemukakan tiga fungsi utama Al-Qur'an sebagai pedoman atau petunjuk hidup bagi manusia, yaitu:

- a. Berkaitan dengan akidah dan kepercayaan yang harus dianut oleh manusia dan tersimpul dalam keimanan akan ke-Esaan Allah SWT serta kepercayaan akan kepastian adanya hari pembalasan
- b. Berkaitan dengan Akhlak yang murni dengan jalan menerangkan norma-norma keagamaan dan susila yang harus diikuti oleh manusia dalam kehidupan, baik individual maupun kolektif
- c. Berkenaan dengan syariat dan hukum dengan jalan menerangkan dasar-dasar hukum yang harus diikuti oleh manusia dalam hubungannya dengan Tuhan dan sesamanya.¹⁴⁵

2. Hadis (*as-Sunnah*)

Menurut Mustafa Azami dalam N. Yuslem bahwa kata *hadis* secara etimologis berarti “*komunikasi, cerita, percakapan*”, baik dalam konteks agama atau duniawi, atau dalam konteks sejarah dan peristiwa serta kejadian aktual.” Penggunaannya dalam bentuk kata sifat, mengandung arti *al-jadid*, yaitu: yang baru, lawan dari *al-qadim*, yang lama.¹⁴⁶ Oleh karena itu pemakaian kata hadis disini dimaksudkan untuk membedakannya dengan penggunaan Al-Qur'an yang bersifat *qadim*. Menurut Shubhi al-Shalih, kata *Hadis* juga merupakan bentuk *isim* dari *tahdis* yang

¹⁴⁵ Hary Noer Ali, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Yogyakarta: Griya Santri, 2012), 107.

¹⁴⁶ Nawir Yuslem, *Ulumul Hadis* (Jakarta: PT. Mutiara Sumber Widya, 2001), 31. Untuk lebih lanjut dapat dilihat, Muhammad Mustafa Azami, *Studies in Hadith Methodology and Literature* (Indianapolis, Indiana: American Trust Publications, (1413 H./ 1992), h. 1.

mengandung arti memberitahukan, mengabarkan. Berdasarkan beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa hadits adalah setiap perkataan, perbuatan, atau penetapan (*taqrir*) yang disandarkan kepada Nabi saw.¹⁴⁷

Berdasarkan definisi hadis dan sunnah di atas dapat disimpulkan bahwa Hadis dan Sunnah adalah segala sesuatu yang di sandarkan kepada Rasulullah saw baik berupa perkataan, perbuatan, dan ikrar beliau untuk dapat dijadikan dalil dalam menetapkan suatu hukum. Berdasarkan pengertian secara terminologis di atas maka hadist dan sunnah dapat dibagi menjadi:

1. *Hadis Qauli* : Seluruh ucapan Rasulullah SAW untuk berbagai tujuan dan *dalam berbagai kesempatan*¹⁴⁸
2. *Hadis Fi'li* : *seluruh perbuatan yang dilaksanakan Rasul SAW*¹⁴⁹ Perbuatan Rasul saw tersebut adalah yang sifatnya dapat dijadikan contoh teladan, dalil untuk menetapkan suatu hukum atau panduan dalam pelaksanaan ibadah
3. *Hadis Taqriri* : *sikap diamnya Rasul SAW dalam melihat suatu perbuatan atau perkataan atau perbuatan yang dilakukan di hadapan Rasulullah dan Beliau mengetahuinya .Hal tersebut adakalanya dengan pernyataan persetujuan atau penilaian baik dari Beliau, atau tidak adanya pengingkaran dan pengakuan Beliau.*¹⁵⁰

¹⁴⁷ Subhi al-Shalih, *Ulum al-Hadis wa Mushthalahu* (Beirut : Dar al-'Ilm li al-Malayin, 1973), h. 3-4.

¹⁴⁸ Wahbah al-Zuhayli, *Ushul al-Fiqh al-Islami* (Beirut: Dar al-Fikr, 1406 H/ 1986), h. 450

¹⁴⁹ I b i d

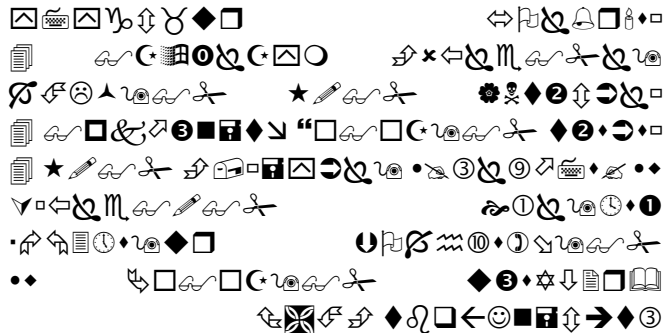
¹⁵⁰ I b i d

D. Prinsip-prinsip Pendidikan Islam

Prinsip pendidikan Islam pada dasarnya adalah prinsip umum yang berlaku untuk kepentingan hidup manusia dalam menjalani tugasnya sebagai kholifah Allah SWT. Oleh karena itu prinsip pendidikan Islam harus diawali dan dimuarakan terhadap Al-Qur'an dan Sunnah (Hadist) Rasulullah SAW. Abudin Nata menjelaskan prinsip-prinsip pendidikan Islam sebagai berikut:

- a. Prinsip kesesuaian ,Sesuai dengan fitrah manusia

Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT dalam Alquran Qs. Ar-Rum : 30



Artinya : Maka hadapkanlah wajahmu dengan Lurus kepada agama Allah; (tetaplah atas) fitrah Allah yang telah menciptakan manusia menurut fitrah itu. tidak ada peubahan pada fitrah Allah. (Itulah) agama yang lurus; tetapi kebanyakan manusia tidak mengetahu¹⁵¹

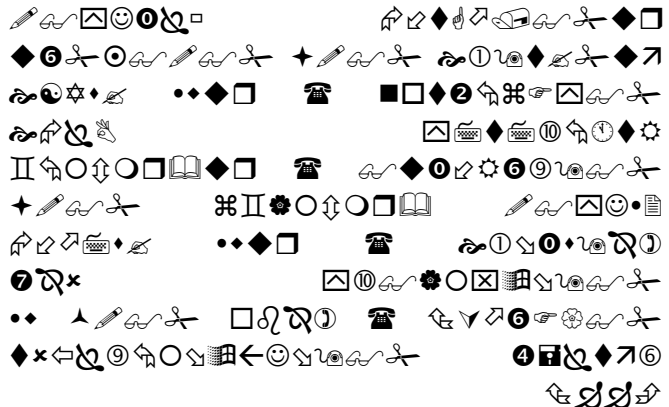
- b. Sesuai dengan keadaan zaman dan tempat

¹⁵¹ Qs. Ar-Rum : 30

Pendidikan Islam diselenggarakan berdasarkan kebutuhan dan tuntutan zaman yang mengitarinya. Semakin tinggi peradaban dan perkembangan zaman maka semakin tinggi pula kebutuhan akan penyelenggaraan pendidikan Islam. Tingkat perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi termutakhir ini telah menimbulkan banyak kerusakan pada tatanan pola komunikasi dan relasi sosial manusia dengan sesamanya maupun dengan lingkungannya, oleh karena itu hadirnya pendidikan Islam menjadi salah satu solusi bagi disrupsi sosial yang sedang berkembang. Karena Islam adalah *rahmatan al 'alamin*"

c. Prinsip keseimbangan aspek duniawi dan ukhrawi

Keseimbangan kepentingan hidup duniawi dan ukhrawi mengharuskan hidup yang dinamis, pantang menyerah, penuh perjuangan untuk meraih kesuksesan, kebahagiaan, keseimbangan antara rohani dan jasmani. Sebagaimana terdapat dalam Alquran:

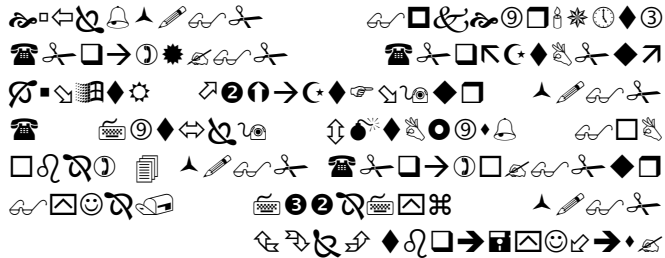


Artinya : dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan

*bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.*¹⁵²

d. Berorientasi pada masa depan

Islam mengajarkan pemeluknya supaya masa depannya lebih baik dari pada masa sekarang. Dengan prinsip ini, maka seorang muslim akan lebih dinamis dan progressif, melalui berbagai kegiatan kajian, penelitian dan lain sebagainya dengan tujuan menyiapkan hari esok yang lebih baik. Sebagaimana terdapat dalam Al-Qur'an: Qs. Al-Qashash : 77



*Artinya : Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.*¹⁵³

e. Prinsip Kesederajatan

¹⁵² Qs. Al-Qashash : 77

¹⁵³ Qs. Al-HAsyr : 18

Prinsip kesederajatan dalam Islam diarahkan kepada upaya pemberian kesempatan yang sama kepada semua manusia untuk mendapatkan pendidikan dan mendapat peluang serta kesempatan yang sama dalam meraih sukses dalam hidupnya.

- f. Prinsip Keadilan, persaudaraan, musyawarah dan keterbukaan

Berdasarkan Prinsip-prinsip di atas bahwa prinsip pendidikan Islam mempunyai peranan penting dalam membentuk kepribadian seorang muslim yang seutuhnya, mengarahkan dan mengembangkan fitrah yang ada pada dirinya agar dapat menjalankan tugas sebagai khalifah di muka bumi, dapat mengelolah, mengatur dan memanfaatkan alam semesta sehingga dengan pendidikan, manusia dapat mempunyai bekal dan masa depan yang cerah.

E. Nilai - nilai Pendidikan Islam

Pada konteks ini pendidikan Islam tidak hanya difahami sebagai sebuah proses pengajaran, pemberian atau pemindahan ilmu pengetahuan semata, melainkan juga sebagai upaya penanaman bahkan penguatan nilai-nilai keislaman pada diri peserta didik sehingga tercipta keseimbangan psikologis antara penguasaan ilmu pengetahuan dan penguasaan nilai-nilai keislaman yang tercermin dalam perilaku keseharian anak didik. Adapun nilai-nilai yang terkandung dalam pendidikan Islam, adalah:

1. Nilai Keimanan

Iman merupakan salah satu pondasi utama dalam ajaran dan keyakinan Islam (rukun iman). Dalam kata-kata

iman mengandung pengertian keyakinan, ucapan dan perbuatan. Ketiganya tidak dapat dipisahkan dan merupakan satu kesatuan yang saling mengisi dalam membentuk keshalihan seseorang. Artinya bahwa beriman itu tidaklah cukup dengan sikap yakin melainkan harus diucapkan secara mantap dan dibuktikan melalui perbuatan. Begitu juga dengan pendidikan keimanan, tidak hanya diwujudkan melalui kemesraan hubungan antara hamba dengan pencipta-Nya (*Vertical*) secara langsung, tetapi juga harus melalui interaksi dan komunikasi sosial dengan berbagai fenomena alam dan lapangan kehidupan. Oleh karena itu indikator keimanan itu adalah kualitas amal shalih dan akhlaq mulia. Jadi keimanan itu merupakan jantung kehidupan bagi setiap individu yang harus termanifestasi melalui hubungan kepatuhan dan ketundukan (*tawadlu'*) seorang hamba dengan sang Pencipta (*vertical*) dan relasi keshalihan dengan sesama, lingkungan ataupun alam semesta (*horizontal*)¹⁵⁴.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pendidikan keimanan merupakan bagian dasar dan utama dalam pendidikan Islam yang melandasi semua bagian lainnya baik yang menyangkut ibadah (keshalihan spiritual) maupun muamalah (keshalihan sosial), dan juga merupakan poros pendidikan Islam yang menuntun individu untuk merealisasikan ketakwaan di dalam jiwanya

2. Nilai Ibadah

¹⁵⁴ Hery Noer Aly dan Muzier, *Watak Pendidikan Islam* (Jakarta: Friska Agung Insani, 2003), h. 69-73

Aplikasinya nilai-nilai ibadah ini dalam Islam dapat dilihat dalam konteks sebagai berikut :

- a) Ibadah umum, yaitu semua perbuatan dan pernyataan baik, yang dilakukan dengan niat yang baik semata-mata karena Allah. Sebagai contoh makan, minum, bekerja dan lainnya, apabila dilakukan dengan niat menjaga eksistensi kehidupan, maka sudah mendapatkan nilai ibadah
- b) Ibadah khusus, yaitu ibadah yang ketentuannya telah ditetapkan oleh dalil/nash.¹⁵⁵ Secara khusus, ibadah ialah perilaku manusia yang dilakukan atas perintah Allah swt dan dicontohkan oleh Rasullullah saw, seperti shalat, zakat, puasa dan lain-lain.¹⁵⁶ Sebagaimana firman Allah SWT Q.S Adzariyat: 56



Artinya : dan aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka mengabdikan kepada-Ku.¹⁵⁷

Setiap perbuatan akan bernilai ibadah jika dikerjakan dengan penuh keikhlasan, ketulusan hati dan dilaksanakan karena Allah swt. Menyembah Allah swt berarti memusatkan pengabdian, penghambaan hanya kepada Allah semata, tidak ada yang disembah dan mengabdikan diri kecuali kepada-Nya satu-satunya dzat sesembahan yang dapat mengantarkan manusia pada kebahagiaan hidupnya

¹⁵⁵ Abdul Hamid, *Fiqh Ibadah* (Curup: LP2 STAIN Curup, 2010), h. 7

¹⁵⁶ Abu Ahmadi dan Noor Salami, *Dasar-Dasar Pendidikan Islam* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004), 240

¹⁵⁷ Q.S Adzariyat: 56

yang abadi. Oleh karena itu pengabdian berarti penyerahan mutlak lagi tulus dan kepatuhan sepenuhnya secara lahir dan batin bagi manusia kepada Allah swt. sehingga beribadah berarti berbakti sepenuhnya kepada Allah swt yakni untuk mencapai tujuan hidup dunia dan akhirat.¹⁵⁸

Maka Dengan demikian ibadah merupakan sarana atau media untuk berinteraksi dengan sang Kholiq Allah Swt digunakan oleh manusia dalam rangka memperbaiki akhlak dan mendekatkan diri kepadanya.

3. Nilai Akhlaq

Akhlaq berasal dari kata bahasa Arab yaitu “*akhlaq*”, yang jamaknya ialah “*khuluq*” yang berarti perangai, budi, tabiat, adab.¹⁵⁹ Ibn Maskawaih seorang pakar bidang akhlak terkemuka menyatakan bahwa akhlak adalah sifat yang tertanam dalam jiwa yang mendorong untuk melakukan perbuatan tanpa memerlukan pemikiran dan pertimbangan. Begitu pula dengan Al-Ghazali menyatakan bahwa akhlak adalah sifat yang tertanam dalam jiwa yang menimbulkan macam-macam perbuatan dengan mudah, tanpa memerlukan pemikiran dan pertimbangan.¹⁶⁰

Oleh karena itu akhlak merupakan sifat yang sudah tertanam dalam diri seseorang yang sehingga membentuk suatu perbuatan, yang dilakukan dengan mudah tanpa pemikiran. Berkaitan dengan pendidikan Islam, akhlak merupakan unsur yang sangat terpenting, karena akhlak

¹⁵⁸ Nasruddin Razak, *Dienul Islam : Penafsiran Kembali Islam Sebagai Suatu Aqidah dan Way of Life* (Bandung: Al Ma’arif, 1989), h. 44-45

¹⁵⁹ Kahar Masyur, *Membina Moral dan Akhlak* (Jakarta:PT Rineka Cipta. 1994), h. 11

¹⁶⁰ Abuddin Nata, *Akhlaq Tasawuf* (Jakarta: PT Raja GrafindoPersada, 2006), h. 3

merupakan bagian utama dari tujuan pendidikan Islam. Uhbiyati menyatakan bahwa, pendidikan Islam ialah menanamkan akhlak yang mulia di dalam jiwa anak dalam masa pertumbuhannya dan menyiraminya dengan air petunjuk dan nasehat.¹⁶¹

Pendidikan akhlak dalam Islam yang tersimpul dalam prinsip “berpegang kepada kebaikan dan kebajikan serta menjauhi keburukan dan kemungkaran”, berhubungan erat dengan upaya mewujudkan tujuan utama dan mendasar dari pendidikan Islam, yaitu ketakwaan, ketundukan, dan beribadah kepada Allah.¹⁶² Suatu perbuatan itu belum bisa dikatakan mencerminkan nilai-nilai akhlak, jika belum terpenuhinya syarat-syarat sebagai berikut, di antaranya:

- a. Telah menjadi kebiasaan dan dilakukan dengan sering , sebab jika hanya dilakukan dalam tempo sekali belum mencerminkan akhlak
 - b. Perbuatan itu muncul secara reflek tanda disadari dengan sendirinua
4. Nilai Sosial

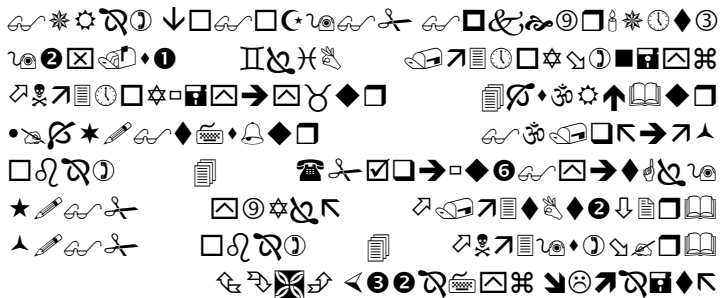
Menurut Abdul Hamid al-Hasyimi pendidikan sosial adalah bimbingan orang dewasa terhadap anak melalui pelatihan dan pembiasaan untuk pertumbuhan kehidupan sosial dan memberikan macam-macam pendidikan mengenai perilaku sosial dari sejak dini, agar hal itu mejadi elemen penting dalam pembentukan sosial yang sehat.¹⁶³

¹⁶¹ Muhammad Daud Ali, *Pendidikan Agama Islam* (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006), h. 348

¹⁶² I b i d, 250

¹⁶³ I b i d, 18

Pendidikan sosial dalam Islam adalah upaya menanamkan orientasi dan kebiasaan hidup yang positif dan mendatangkan kebahagiaan bagi individu, keluarga maupun masyarakat. Di antara kebiasaan dan orientasi sosial tersebut adalah kebersamaan, kesatuan perasaan dan sikap, persaudaraan seiman, saling tolong menolong, kepedulian sosial dan ikatan emosional antar sesama.¹⁶⁴ Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pendidikan sosial merupakan aspek penting dalam pendidikan Islam, karena manusia secara fitrah merupakan makhluk sosial (*zoon politicon*). Oleh karena itu manusia tidak akan pernah bisa hidup tanpa adanya keterlibatan orang lain, lingkungan dan alam sekitarnya. Sebagaimana firman Allah SWT Q.S al-Hujuraat : 13



Artinya : Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa

¹⁶⁴ Musthofa Rembangy, *Pendidikan Transformatif: Pergulatan Kritis Merumuskan Pendidikan di Tengah Pusaran Arus Globalisasi*, (Yogyakarta: Teras, 2010), Cet. II, h. 20.

*diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.*¹⁶⁵

F. Corak Lembaga Pendidikan Islam

Corak Lembaga pendidikan Islam di Indonesia sangat beragam diantaranya :

1. Pesantren

Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang pertama kali muncul. Bicara tentang pesantren dalam konteks di Indonesia tentu sangat terkait dan identik dengan masuknya Islam di. Secara umum corak pesantren di Indonesia terbagi dalam tiga fase. *Pertama*, awal masuknya Islam di Indonesia. *Kedua*, adanya gagasan pembaharuan Islam sampai masuk masa kemerdekaan. *Ketiga* zaman masa kemerdekaan hingga sekarang. Kondisi ini menggambarkan potret pesantren adalah sebagai pendidikan informal yang pertama kali muncul.¹⁶⁶

Istilah pesantren berasal dari kata “santri” yang mendapatkan awalan *pe* dan akhiran *an* yang mengandung makna tempat tinggal santri.¹⁶⁷ Kata santri menunjuk pada adanya golongan orang Islam di Jawa yang menyukai ajaran Islam, dan menjadikan Islam sebagai pedoman hidupnya. Sementara dalam Ensiklopedi Islam pesantren punya makna “Guru Mengaji”. Sementara dalam ensiklopedi lain dinyatakan istilah pesantren berasal dari

¹⁶⁵ Qs. Al-Hujurat : 13

¹⁶⁶ Haidar Putra Daulay, *Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012), 3

¹⁶⁷ Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren: Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia*, (Jakarta: LP3ES, 2011), 41.

bahasa India “*shastri*” dari akar kata *shastra* yang berarti “buku-buku kitab suci” atau buku-buku agama atau buku-buku tentang ilmu pengetahuan”.¹⁶⁸

Dengan demikian secara umum istilah pesantren lebih banyak dipahami sebagai sebuah asrama pendidikan tradisional, yang mana para siswanya tinggal bersama dan belajar di bawah bimbingan kiai-kiai dan siswanya tinggal di asrama. Dalam asrama ada komponen penting yakni masjid untuk beribadah, bilik atau ruang untuk belajar, serta untuk kegiatan keagamaan lainnya. pesantren ini biasanya dikelilingi oleh tembok untuk dapat mengawasi keluar masuknya para santri sesuai dengan peraturan yang diberlakukan

Dalam perkembangannya pesantren lebih dikenal dengan “Pondok Pesantren”. namun kedua istilah tersebut walaupun sering digunakan secara bergantian, namun esensinya mengandung makna yang sama yakni lembaga pendidikan Islam yang harus ada unsur-unsur tertentu diantaranya santri, kiai, masjid, langgar atau mushalla, kitab-kitab kuning dan asrama.¹⁶⁹ Sementara Ridwan Nasir merumuskan pondok pesantren sebagai corak lembaga keagamaan yang memberikan dan menyebarkan ilmu agama Islam.¹⁷⁰ Istilah pesantren dalam konteks Indonesia

¹⁶⁸Ensiklopedi Islam/penyusun, Dewan Redaksi Ensiklopedi Islam, (Jakarta: Ihtiar Baru Van Hoeve, 1994),

¹⁶⁹Arief Subhan, Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia Abad 20, (Jakarta : Kencana, 2012) 76

¹⁷⁰Ridwan Nasir, *Mencari Tipologi Format Pendidikan Islam Ideal Pondok Pesantren di Tengah Arus Perubahan*, (Yogyakarta : pustaka pelajar, 2005), 80

memiliki beberapa kata persamaan atau sinonim yakni , pondok, rangkang, surau, dan dayah. Istilah surau terdapat di Minangkabau, Pesantren di Madura dan Jawa , Pondok di Jawa Barat dan Rangkang di Aceh.¹⁷¹

Keberadaan pesantren di Indonesia memiliki sumbangsih dan andil yanga besar dalam mengisi kemerdekaan ini, hal ini bisa dianalisa dari banyak cendekiawan muslim, ilmuwan, politikus, ulama' besar alumni dari pesantren seperti ;, KH. Hasyim Muzadi (Mantan Ketua PBNU), Din Syamsuddin (Ketua Umum PP Muhammadiyah, M. Hidayat Nur Wahid (Mantan Ketua MPR RI), dan Ketua Majelis Ulama Indonesia), bahkan budayawan Emha Ainun Najib (Budayawan), juga alumni pesantren

Ridlwana Nasir membagi pesantren menjadi 5 tipe yaitu :

- a. Pesantren klasik atau Salaf, yakni pesantren yang masih tradisional dengan sistem pengajaran berbentuk wetonan dan sorogan
- b. Pesantren Semi Berkembang, Tipe ini lebih maju dibanding yang pertama. Sistem pengajarannya memang masih menggunakan metode sorogan dan wetonan, namun sudah ada yang berbentuk kalsikal dan sedikit menambah materi ilmu umum.
- c. Pesantren Berkembang. Tipe ini seperti semi berkembang, namun lebih variatif, sebab kajian ilmunya 30% bidang studi agama, dan 70% bidang studi umum

¹⁷¹Martin Van Bruinessen , *Kitab Kuning, Pesantren Dan Tarekat* (Bandung : Mizan ,1995).17

- d. Pesantren Moderen atau Khalaf. Tipe ini sekarang sedang berkembang, sebab telah mengintegrasikan sistem madrasah dan sekolah ke dalam sistem pondok pesantren. Sistem yang dibangun di dalamnya, antara lain diselenggarakannya sistem sekolah umum namun materi pelajaran diniyah atau kepondokan tetap dipertahankan (praktek membaca kitab *salaf*. Corak lembaganyapun juga sudah beragam ada madrasah dan juga sekolah dari tingkat pendidikan dasar hingga perguruan tinggi
2. Pesantren Ideal. Tipe ini hampir sama dengan pesantren modern, namun lembaga pendidikan yang adadi dalamnya lebih lengkap. Disamping itu siswa juga dibekali dengan berbagai ketrampilan meliputi; interpreneurship, teknologi informasi, teknik pertanian, perikanan, perbankan, dan lainnya, dengan mengedepankan kualitas tanpa harus menggeser ciri khusus kepesantrenannya. Dengan tipe ini maka alumninya benar-benar berpredikat sebagai *khalifah fil ardli*.¹⁷² Lembaga pendidikan Islam corak pesantren ideal kini telah diminati masyarakat muslim kelas menengah ke atas, sebab pesantren tipe ini telah mengintegrasikan ilmu umum dan agama secara seimbang, sehingga lulusanya akan memperoleh kecerdasan ganda yakni intelektual. Emosional dan spiritual secara seimbang ¹⁷³. Perkembangan pesantren moderen memang terus melejit karena masing-masing pengelolanya telah

¹⁷²Ridwan Nasir, *Mencari Tipologi Format Pendidikan Ideal*, 88

¹⁷³ Istikomah, *Integrasi Sains dan Agama di Perguruan Tinggi Sebagai Upaya Mengikis dikotomi Ilmu*, Tadrisuna, Vol.2, No.1, 2019

mengimplementasikan konsep mutu, sehingga secara kualitas pesantren kini menjadi sekolah unggul¹⁷⁴

Corak lembaga pendidikan Islam yang kedua adalah Madrasah. Istilah madrasah dikhususkan sebagai sekolah umum yang berciri khas Islam. Jenis lembaga sedikit berbeda dengan sekolah. Perbedaannya terletak pada muatan kurikulumnya. Pelajaran agama jam pelajarannya lebih banyak dan berdiri sendiri sebagai mata pelajaran. Seperti Fiqih, al-Qur'an Hadits, Aqidah Akhlaq, Sejarah kebudayaan Islam dan Bahasa Arab, sementara di sekolah lima bidang studi agama diatas dikemas menjadi satu bidang studi Pendidikan Agama Islam (PAI). Jenjang Lembaga Madrasah ini meliputi Madrasah Ibtidaiyah (MI) setara dengan Sekolah Dasar (SD), Madrasah Tsanawiyah (MTs) setara dengan Sekolah Menengah Pertama (SMP), dan Madrasah Aliyah (MA) setara dengan Sekolah Menengah Atas (SMA).

Istilah madrasah di Indonesia diimplementasikan dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan modernisasi pendidikan Islam dengan mengintegrasikan sistem pesantren produk masyarakat muslim Indonesia dengan sekolah peninggalan Kolonial Belanda. Sejak awal kelahirannya madrasah didirikan untuk menjawab kebutuhan masyarakat akan pendidikan yang tidak lagi dapat dipenuhi oleh sistem lama yakni pesantren atau surau. Disisi lain kehadiran madrasah juga dipicu telah berkembangnya sistem pendidikan Belanda berupa sekolah yang sifatnya lebih sekuler (mengutamakan pendidikan umum semata).

¹⁷⁴ Istikomah, *Modernisasi Pesantren Menuju Sekolah Unggul*, Halaqo, Vol. 1No2, 2017

Sehingga para cendekiawan muslim tergetak hatinya untuk mendirikan lembaga baru yang dari segi materi pelajaran memuat mata pelajaran umum dan agama secara seimbang Islam¹⁷⁵

3. Sekolah

Istilah Sekolah berasal dari bahasa Latin yaitu, *scola, scolae skhole* yang mengandung arti "waktu senggang atau waktu luang a". Sedangkan secara Istilah, kata sekolah punya makna" bangunan atau lembaga untuk belajar dan mengajar dengan raung tertentu.¹⁷⁶ Namun pengertian sekolah kini telah meluas bukan sebatas gedung atau bangunan tempat belajar mengajar dalam ruang tertentu, akan tetapi sebagai tempat terselenggaranya aktivitas belajar mengajar yang melibatkan berbagai komponen , mulai dari kurikulum, pendidik,peserta didik, sarana prasaran dan berbagai penunjang

Berdirinya lembaga pendidikan sekolah di Indonesia tidak bisa lepas dari sejarah yang ada sejak bangsa Indonesia pertama dijajah oleh bangsa Barat yakni Portugis, Spanyol, Inggris, dan Belanda. Pada abad ke-16, bangsa Eropa datang ke Indonesia dengan tujuan utama berdagang , akan tetapi selain untuk berdagang juga memiliki misi zending yakni mengembangkan agama Nasrani (Katolik), Franciscus Xavernicus selaku peletak batu pertama agama Katolik di Indonesia berpendapat, bahwa untuk memperluas penyebaran Agama Nasrani maka perlu didirikan sekolah.

¹⁷⁵ Toha Machsun,istikomah, *Interkoneksi Sains Dan Agama Dalam Pengembangan Pendidikan Islam Di Sma Muhammadiyah 2 Sidoarjo*, IMTIYAZ, Vol.4 No 2, 2020

¹⁷⁶Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* , (Jakarta : Balai Pustaka Edisi Ketiga, 2001), 1013

Maka tahun 1536 di Ternate didirikanlah sekolah seminari.¹⁷⁷

Kedatangan Belanda ke Indonesia disamping misi berdagang, juga memiliki tujuan lain yakni, penyebaran agama Protestan. Dalam rangka merealisasikan tujuan itu maka Belanda di daerah-daerah terpencil telah mendirikan sekolah-sekolah yang telah dinasranikan oleh Portugis.. Adapun sekolah yang pertama didirikan terletak di Ambon yakni pada tahun 1607, Adapun pelajaran yang pertama diberikan adalah membaca, menulis dan sembahyang.¹⁷⁸ Perjalanan waktu berikutnya tahun 1817 di Jakarta dibuka juga sekolah pertama bagi anak Belanda, dengan prinsip “sekolah-sekolah harus dibuka di tiap tempat bila diperlukan”. Pada tahun 1630 dibuka juga sekolah untuk mendidik anak Belanda dengan tujuan mencetak pekerja yang kompeten, kemudian dibuka di tempat-tempat lain di Jawa dan terbuka untuk semua anak Indonesia, dengan muatan kurikulum yang berhubungan dengan pelajaran di Gereja. Sebab VOC selaku badan tertinggi Belanda mengintruksikan kepada Gubernur untuk menyebarkan agama Kristen.¹⁷⁹

Berdasarkan historis diatas, dapat disimpulkan bahwa secara kedatangan koloni Belanda merupakan biang keladi, munculnya aneka ragam sistem pendidikan di negara Indonesia yakni ada sekolah, madrasah dan pesantren. Seandainya Belanda tidak menjajah di Indonesia, maka lembaga pendidikan yang berkembang di Indonesia tentu

¹⁷⁷Djumhur, *Sejarah Pendidikan*, (Bandung CV Ilmu, 1959),114

¹⁷⁸Djumhur, *Sejarah Pendidikan*,116

¹⁷⁹Nasution *Sejarah Pendidikan Islam*, 5

hanya pesantren. Sebab pesantrenlah yang pertama kali muncul sejak abad ke sebelas dan terus berkembang hingga saat ini

Dalam upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pemerintah terus mengupayakan kualitas pendidikan, Sebab pendidikan sebagai indikator utama kemajuan suatu bangsa. Upaya pemerintah dalam memajukan bidang pendidikan dimulai pada tanggal 2 Mei 2002 yang dikenal dengan “Gerakan Peningkatan Mutu Pendidikan”.¹⁸⁰ Hal ini sesuai amanat Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia pasal 31 yang menyatakan bahwa pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional dengan meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta akhlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa yang diatur dengan undang-undang.¹⁸¹

Disampung itu dengan bergulirnya Otonomi Daerah (OTODA) mendorong reformasi sistem pendidikan dan pemerintahan secara menyeluruh. dalam bidang pendidikan, khususnya pendidikan dasar dan menengah, adalah salah satu bidang yang diotonomikan kepada pemerintah daerah sehingga kebijakan OTODA tidak hanya menjadi titik tolak reformasi bidang sosial dan politik, tetapi juga menjadi titik tolak reformasi sistem pendidikan nasional. Pemberlakuan Undang-Undang Nomor 22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah mengisyaratkan adanya

¹⁸⁰Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi* , (Bandung : Remaja Rosda Karya ,2004) 4

¹⁸¹Sekretariat Jendral MRP RI, *Panduan UUD 1945 dan Ketetapan MPR RI*, 2012, 191

perubahan pengelolaan pendidikan dari yang bersifat sentralistik kepada desentralistik.¹⁸²

Untuk mengimplementasi undang-undang tersebut pemerintah terus menerbitkan panduan dan buku-buku tentang bagaimana mengelola sekolah dengan baik dan bermutu yang disebut Manajemen Sekolah dan manajemen mutu .

¹⁸²Sam M.Chan , *Kebijakan Pendidikan Era Otonomi Daerah* ,(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011),1

KESIMPULAN BAB III

TINJAUAN TENTANG PENDIDIKAN ISLAM

Secara umum pendidikan Islam dimaknai sebagai usaha sadar dan terencana dengan memasukkan nilai-nilai ajaran Islam yang sesuai Al Quran dan Hadist guna menciptakan manusia yang insan kamil. Dalam Islam pendidikan ada tiga istilah yang memiliki makna serupa namun saling melengkapi. Istilah tersebut adalah

- 1) *Tarbiyah*. Kata ini berasal dari kata, *rabba- yurobbi-tarbiyyatan* yang memiliki arti bertambah, berkembang atau memelihara, memperbaiki, mengarahkan, membimbing, dan mendidik. Pendidikan (*tarbiyah*) merupakan usaha untuk menumbuhkan dan mendewasakan peserta didik, baik secara fisik, psikis, sosial, maupun spiritual. *Tarbiyah* dapat juga diartikan dengan "proses transformasi ilmu pengetahuan dari pendidik (*rabbani*) kepada peserta didik agar ia memiliki sikap dan semangat yang tinggi dalam memahami dan menyadari kehidupannya, sehingga terbentuk ketakwaan, budi pekerti, dan kepribadian yang luhur
- 2) *Ta'lim*. Kata *al-ta'lim* secara bahasa berarti pengajaran, namun secara istilah berarti pengajaran yang bersifat pemberian atau penyampaian pengertian, pengetahuan dan ketrampilan. Akan tetapi kata ini juga seringkali menjadi derivasi dari makna pendidikan yang lebih bersifat universal sebagai proses transmisi berbagai ilmu pengetahuan pada jiwa / individu tanpa adanya batasan dan ketentuan tertentu.
- 3) Istilah *ta'dib* diterjemahkan dengan pendidikan bermakna sopan santun. Dengan demikian *Al-ta'dib* juga menggambarkan pendidikan Islam dalam keseluruhan esensinya fundamental sebagai proses pendidikan yang lebih menekankan pada pembentukan akhlakul karimah

.Dalam kata *al-ta'dib* terkandung pengertian tentang unsur-unsur pengetahuan (*al'ilm*), pengajaran (*ta'lim*) dan pengasuhan yang baik (*tarbiyah*). Oleh karena itu dalam istilah *al-ta'dib* mengandung makna yang sangat fundamental terkait dengan hakikat pembelajaran maupun pendidikan yang saling berkaitan seperti ilmu (*ilm*), adil (*adl*), hikmah (kebajikan), perbuatan (*aml*), kebenaran (*al-haqq*), nalar (*natq*), jiwa (*nafs*), hati (*qalb*), akal (*'aql*) dan adab (*adb*).

Dari ketiga istilah di atas dalam konsep pendidikan islam di Indonesia yang tepat digunakan adalah istilah *tarbiyah*.

DAFTAR REFERENSI BAB III

- Ahmadi, Abu dan Salami, Noor, *Dasar-Dasar Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004.
- Al-Hasyimi, Abdul Hamid, *Mendidik Ala Rasulullah*, Jakarta: Pustaka Azam, 2001.
- Al-Shalih, Subhi, *Ulum al-Hadis wa Mushthalahu*, Beirut : Dar al-‘Ilm li al-Malayin, 1973.
- Al-Zuhayli, Wahbah, *Ushul al-Fiqh al-Islami*, Beirut: Dar al-Fikr, 1986.
- Arifin, M, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Arifin, Muzayyin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Asrofa, Hanun, *Sejarah Pendidikan Islam*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999.
- Daud Ali, Muhammad, *Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, *Panduan Manajemen Sekolah*, Jakarta :Tp, 1999.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka Edisi Ketiga, 2001.
- Departement Agama RI Direktorat Jenderal kelembagaan Islam, *Pondok Pesantren dan Madrasah Diniyah Pertumbuhan dan Perkembangannya*, Jakarta, 2003.
- Dhofier, Zamakhsyari, *Tradisi Pesantren: Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia*, Jakarta: LP3ES, 2011.
- Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, Direktorat Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren, *Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Program Wajib Belajar Pendidikan Dasar 9 Tahun Pada Pondok Pesantren Salafiyah*, 2005.
- Djumhur, *Sejarah Pendidikan*, Bandung CV Ilmu, 1959.
- Ensiklopedi Islam/penyusun, Dewan Redaksi Ensiklopedi Islam, Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve, 1994.

- Fajar, Malik, *Holistika Pemikiran Pendidikan*, Jakarta : Grafindo Persada , 2005.
- Hamdani, Ihsan, H dan. Fuad Ihsan, H. A, *Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung : Pustaka Setia. 2007.
- Hamid, Abdul, *Fiqh Ibadah*, Curup: LP2 STAIN Curup, 2010.
- Hasan, Langlung, *Beberapa Pemikiran Tentang Pendidikan Islam*, Bandung : Al Ma'arif, 1978.
- Hawking, Joyce M., *Kamus Dwi Bahasa*, Jakarta : Erlangga, 1996.
- HM, Arifin, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Bina Aksara, 1987.
- Ibn Rush, Abidin, *Pemikiran Al-Ghazali Tentang Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.
- Idris, Zahara, *Dasar-Dasar Kependidikan*, Padang : Angkasa Raya, 1981.
- Istikomah, *Integrasi Ilmu Sebuah Konsep Pendidikan Ideal*, Jurnal Pemikiran Pendidikan Islam, 28, 2017 : 411.
- Khalil al-Qat, Manna' tt ãan M, *abahis fi 'Ulumil Qur'an*, Terj. Mudzakir As, *Studi Ilmu-Ilmu Alquran*, Jakarta: PT. Pustaka Litera Antar Nusa, 2007.
- Langgulung, Hasan, *Ilmu Pendidikan Islam*, Semarang, Tirta Insani, 1999.
- Langgulung, Hasan, *Manusia dan Pendidikan; Suatu Analisa Psikologi dan Pendidikan*, Jakarta: Pustaka al-Husna, 1986.
- M.Chan, Sam, *Kebijakan Pendidikan Era Otonomi Daerah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Madjid, Nurcholis, *Bilik-bilik Pesantren Sebuah Potret Perjalanan*, Jakarta: Paramadina, 1997.
- Madrasah Menuju Modernisasi, *Masyarakat Pendidikan Mp*, Jakarta : INSEP, 01, 2002.
- Marimba, Ahmad D, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung : Al-Ma'arif 1989.
- Masyur, Kahar, *Membina Moral dan Akhlak*, Jakarta:PT Rineka Cipta. 1994.
- Mohammad, Daud Ali, *Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010.

- Muhaimin, *Pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pendidikan Islam*, Jakarta : Rajawali Pers, 2011.
- Mujib, Abdul dan Mudzakkir, Jusuf, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, 2006.
- Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi* , Bandung : Remaja Rosda Karya ,2004.
- Muslich, Masnur, *Pendidikan Karakter: Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Muslihusah dan Wijdan, Adi, *Pendidikan Islam dalam Peradaban Industrial*, Yogyakarta: PT.Aditya Medya, 1997.
- Mustafa Azami, Muhammad, *Studies in Hadith Methodology and Literature*, Indianapolis, Indiana: American Trust Publications, 1992.
- Nasir, Ridwan , *Mencari Tipologi Format Pendidikan Islam Ideal Pondok Pesantren di Tengah Arus Perubahan*, Yogyakarta : pustaka pelajar, 2005.
- Nasution, *Sejarah pendidikan Indonesia*, Bandung : Jemmars, 1983.
- Nata, Abuddin, *Akhlaq Tasawuf*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Nata, Abuddin, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta : Prenada Media Group, 2012.
- Nawawi, Hadari, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*, Jakarta : Haji Masagung, 1981.
- Nizar, Samsul, *Pengantar Dasar-Dasar Pemikiran Pendidikan Islam*, Jakarta:Gaya Gramedia Pratama, 2001.
- Noer Ali, Hary, *Ilmu Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Griya Santri, 2012.
- Noer Aly, Hery dan Muzier, *Watak Pendidikan Islam*, Jakarta: Friska Agung Insani, 2003.
- Noer Aly, Hery, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta:Logos Wacana Ilmu, 1999.
- Nu'man, Ihsan, *Pendidikan Islam antara Teori dan Praktek*, Jakarta, Bisma Permana, 2000.
- Nugroho, Rian, *Kebijakan Pendidikan Yang Unggul*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2008.

- Putra Daulay, Haidar, *Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Putra Daulay, Haidar, *Sejarah Pertumbuhan dan Pembaharuan Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2007.
- Rahman, Aulia, Muhammad, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Intermedia. 2002.
- Rahman, Musthofa, *Pendidikan Islam dalam Perspektif Alquran*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2001.
- Razak, Nasruddin, *Dienul Islam : Penafsiran Kembali Islam Sebagai Suatu Aqidah dan Way of Life*, Bandung: Al Ma'arif, 1989.
- Rembangy, Musthofa, *Pendidikan Transformatif: Pergulatan Kritis Merumuskan Pendidikan di Tengah Pusaran Arus Globalisasi*, Yogyakarta: Teras, 2010.
- Rifa'i, Muhammad, *Politik Pendidikan Nasional*, Jogjakarta, Ar-Ruzz Media, 2011.
- Sahrodi, Jamali, *Membedah Nalar Pendidikan Islam, Pengantar Ke Arah Ilmu Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Pustaka Rihlah Group, 2005.
- Sekretariat Jendral MRP RI, *Panduan UUD 1945 dan Ketetapan MPR RI*, 2012.
- Subhan, Arief, *Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia Abad 20*, Jakarta : Kencana ,2012.
- Tafsir, Ahmad, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Bandung: Ramaja Rosdakarya, 1992.
- Tolchah, Moch, *Dinamika Pendidikan Islam Pasca Orde Baru di Indonesia*, Surabaya: IAIN Sunan Ampel Press.
- Uhbiyati, Nur, *Ilmu Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 1996.
- Undang - Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 2 tahun 1989, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional Beserta Penjelasannya*, tp, 1989.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung : Citra Umbara,, tt 16.

Van Bruinessen, Martin, *Kitab Kuning, Pesantren Dan Tarekat*, Bandung : Mizan ,1995.

Yuslem, Nawir, *Ulumul Hadis*, Jakarta: PT. Mutiara Sumber Widya, 2001.

BAB IV

MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM

Sub Capain Pembelajaran Mata Kuliah :

1. Mahasiswa dapat merumuskan pentingnya manajemen dalam lembaga pendidikan islam.
2. Mahasiswa dapat merumuskan manfaat penerapan manajemen dalam pendidikan Islam.
3. Mahasiswa mampu mengimplementasikan konsep dan prinsip manajemen dalam lembaga pendidikan Islam.
4. Mahasiswa dapat mensinergikan konsep manajemen konvensional dengan manajemen dalam Islam.

BAB IV

MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN PENDIDIKAN ISLAM

A. Analisis Tentang Kepemimpinan Pendidikan Islam

Kepemimpinan pendidikan Islam dapat di sederhanakan dengan makna pemimpin di sebuah lembaga atau satuan

pendidikan Islam. Kepemimpinan pendidikan merupakan seorang pemimpin yang menjabat atas dasar amanah yang diberikan oleh pemerintah ataupun oleh yayasan pendidikan Islam di mana Dia memimpin. Pemimpin di lembaga pendidikan Islam memiliki tugas yang tidak jauh berbeda dengan pemimpin di lembaga-lembaga pendidikan umum yang lainnya, satu hal yang akan membedakannya adalah tanggung jawab Dia sebagai pemimpin di lembaga pendidikan Islam harus dapat memastikan bahwa nilai-nilai dasar Islam yang terkandung di dalam Al-qur'an dan Hadits menjadi nafas utama dan dapat tercermin dalam rangkaian proses pendidikan di lembaga yang dipimpinnya.¹⁸³

Kepemimpinan dalam manajemen pendidikan Islam memiliki peran yang sangat sentral, Sebagaimana di sampaikan oleh Stephen P Robbins bahwa kepemimpinan merupakan sebuah seni untuk mempengaruhi peran dan tindakan sosial dalam dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengaruh yang di berikan meliputi motivasi kinerja, budaya kinerja, dan semangat kinerja yang dibangun mealalui hubungan interpersonal. Potret kepemimpinan dalam pengelolaan pendidikan Islam merupakan sebuah upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi para anggotanya berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Al-Qur'an dan Al-Hadits, sebagai standarisasi dari kepemimpinan pendidikan Islam.¹⁸⁴

¹⁸³ Emmi Kholifah Harahap, dan Sumarto, "Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Upaya Benchmarking" Jurnal Literasiologi, 3 (Januari-Juni 2020), 107-116.

¹⁸⁴ Ahmad Fauzi, "*Emotional Intelligence dan Perilaku Kepemimpinan Pendidikan Islam*", Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2 (2018), 114-128.

Seseorang yang mendapat amanah dalam lingkaran kepemimpinan pendidikan Islam berperan sebagai penggerak dalam proses kerja sama antara individu dalam organisasi pendidikan Islam untuk mencapai tujuan tertentu. Model pengelolaannya dikenal dengan istilah *type of manager* atau *manager style*, pola atau model pengelolaan dapat dikaitkan dengan model pengambilan keputusan dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengendalian hingga evaluasi. Kemampuan seorang pengelola, membaca situasi dan kondisi secara tepat dan memahami implikasinya terhadap model tertentu menjadi sangat penting. Pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam adalah hal yang tak dapat dibantah sebagai orang yang paling penting disetiap sistem pendidikan Islam.

Dalam menjalankan perannya, seorang pemimpin tentu saja harus mampu membuat perencanaan yang sistematis, terpadu, berkelanjutan dan komprehensif. Target utama perencanaan dalam pendidikan adalah tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien dengan mutu yang memuaskan para pelanggan atau stakeholdersnya. Perencanaan yang mencakup penegasan dan kejelasan visi, misi, tujuan dan strategi organisasi, merupakan hal penting untuk dicermati oleh semua pihak yang berkepentingan terhadap pendidikan, agar organisasi secara konsisten dapat bergerak meraih keberhasilan dan kesuksesan.

Setiap pemimpin di lingkup pendidikan Islam pasti memiliki keinginan untuk membangun lembaga pendidikan Islam yang unggul di berbagai sisi, namun dalam kenyataannya belum semua mampu menciptakannya, dikarenakan oleh berbagai hal. Ketidakmampuan pemimpin di lembaga pendidikan Islam dalam menciptakan lembaga pendidikan Islam unggul (pesantren, madrasah dan sekolah-sekolah Islam) terutama berkaitan

dengan pemahaman, kepedulian dan komitmennya dalam menjalankan tugas kepemimpinannya. Sebagai pemimpin pendidikan Islam, kepala sekolah/madrasah atau pimpinan pesantren tentu menghadapi tantangan yang berat, untuk itu harus memiliki persiapan yang memadai serta memerlukan tim , yaitu orang yang akan membantunya dalam melaksanakan program yang telah direncanakannya serta membantunya mengawasi serta melakukan evaluasi.¹⁸⁵

Pemimpin Pendidikan Islam selalu membutuhkan orang untuk membantunya dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, hal tersebut di karenakan kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam melakukan interaksi dari dua orang atau lebih dalam suatu kelompok yang terstruktur dengan menyatukan persepsi antar angotanya. Model kepemimpinan jenis ini telah lama dicontohkan oleh Nabi Muhammad saw tatkala terjadi perselisihan diantara pembesar Quraisy . Mereka berebut untuk saling unjuk diri dan merasa berhak atas kedudukan sebagai pemimpin yang layak mengemban tugas meletakkan hajar aswad ke dalam ka'bah, beliau memberikan solusi dengan mengajak seluruh tokoh yang bertikai untuk memegang ujung kain yang di tengahnya telah di letakkan hajar aswad untuk di letakkan di tempatnya di dalam ka'bah, dengan begitu semua akan merasa memiliki andil yang sama dalam prosesi peletakan hajar aswad terseut. Luar biasanya lagi beliau memberikan contoh kepemimpinan tersebut di saat beliau belum mendapat wahyu dan amanah sebagai Rasul Allah. Kepemimpinan Rasulullah ini bisa diistilahkan dengan interaksi antara atasan dan bawahan yang mana keduanya berusaha menyamakan persepsi serta

¹⁸⁵ Kholifah Harahap, dan Sumarto, "Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Upaya Benchmarking", 107-116. Emmi

harapan supaya ada pola pikir, pola sikap, pola tindak yang sama antara kedua belah pihak.

Kepemimpinan dalam pendidikan Islam akan selalu menempatkan nilai-nilai ke-Islaman di dalam kepemimpinannya. Komunikasi dan interaksi atasan dan bawahan bukan hanya sekedar dalam ranah organisasi saja, namun dalam Islam terdapat membina hubungan antar sesama manusia. Dengan begitu, atasan dan bawahan dalam kepemimpinan pendidikan Islam akan terlebur menjadi hubungan sesama saudara Islam. Dengan demikian tidak akan ada batas antara atasan dan bawahan, semuanya saling beriringan satu sama lain dalam menjalankan roda organisasi sesuai dengan tujuan dan nilai-nilai Islam yang mulia.¹⁸⁶

Berdasarkan paparan di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan Pendidikan Islam merupakan penafsiran dari makna pemimpin itu sendiri, yang menegaskan bahwa seorang pemimpin itu selalu menentukan tujuan-tujuan, pemberi motivasi, dan melakukan tindakan ke bawahannya dengan berlandaskan tujuan yang telah dirumuskan dan disepakati bersama. Sosok seorang pemimpin sangat vital sekali perannya, karena keberlangsungan lembaga bergantung sang pemimpin.

Perspektif Kepemimpinan Pendidikan Islam melihat kepemimpinan dari gaya seorang pemimpin. Akan terlihat tepat sebagai pemimpin pendidikan Islam ketika seorang pemimpin mampu mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, berkoordinasi dengan kesemua bawahannya, dengan tetap

¹⁸⁶ Muhamad Fatih Rusydi Sadzili, "*Model Kepemimpinan Pengembangan Potensi Pemimpin Pendidikan Islam*", Cendekia : Jurnal Studi Keislaman, 4 (Desember 2018), 127-136.

melihat nilai-nilai ajaran Islam. Gaya kepemimpinan seorang itu dipengaruhi dari sifat yang dibawa ketika lahir.

Role model Utama dan terdahulu dari kepemimpinan pendidikan Islam adalah Rasulullah Muhammad. Beliau adalah seorang Leader dan seorang manajer, Beliau juga seorang figur pemimpin yang menjadi panutan bahkan beliau diikuti sebelum beliau memberikan mandat dan perintah. Beliau dicontoh sejak sebelum beliau meminta untuk dicontoh, beliau dikagumi meskipun beliau selalu bersikap dengan kesederhanaan. Gerak-gerik Beliau dan segala aktivitasnya merupakan sebuah materi pembelajaran yang siap untuk diaplikasikan oleh orang-orang generasi berikutnya. Maka jelas Nabi Muhammad adalah Model pemimpin pendidikan Islam yang paling ideal untuk dijadikan percontohan dari masa sahabat hingga mutaakhirin.

B. Pentingnya Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam

Berbagai persoalan dan permasalahan pendidikan Islam dalam tataran realitas hingga saat ini belum banyak yang terselesaikan, permasalahan yang ada mencakup permasalahan fondasional maupun operasional, maka dari itu manajemen dan kepemimpinan pendidikan Islam sangatlah dibutuhkan untuk hadir dalam mengurai dan memberikan solusi terkait permasalahan-permasalahan yang ada. Peran dan tindakan kepemimpinan pendidikan Islam dalam berbagai sistem manajemen pendidikan Islam sejatinya adalah bentuk aktualisasi

dari nilai-nilai yang melekat padanya dan menjadi sebuah kepribadian.¹⁸⁷

Maka dari itu, mutu pendidikan Islam juga diukur dari kualitas kepemimpinan. Kepemimpinan pendidikan merupakan proses mempengaruhi dan membimbing seorang pemimpin kepada pendidik dan tenaga kependidikan untuk melaksanakan tugas-tugas kependidikan dan penelitian dengan menggunakan fasilitas pendidikan yang ada, baik secara individu maupun kelompok, agar tujuan pendidikan tercapai secara efektif dan efisien.

Seorang kepala sekolah, madrasah dan pesantren yang berada di lingkungan pendidikan Islam sudah seharusnya memiliki dua kemampuan utama yaitu kemampuan sebagai manager dan kemampuan sebagai pemimpin. Keahlian manajerial dan kepemimpinan merupakan dua peran yang berbeda. Seorang manajer yang baik yaitu seseorang yang mampu menangani kompleksitas organisasi, mampu membuat perencanaan, mengkoordinir, melaksanakan program hingga mampu mengevaluasi secara *reliable* dan *valid*. Adapun seorang pemimpin yang efektif mampu membangun motivasi staf, menentukan arah, menangani perubahan secara benar, dan menjadi katalisator yang mampu mewarnai sikap dan perilaku pendidik dan tenaga kependidikan yang dipimpinnya.

Peran manajer dan pemimpin dalam organisasi semestinya seperti dua mata uang yang tidak dapat dipisahkan karena tanpa keahlian manajerial, seorang pemimpin akan kesulitan menetapkan langkah-langkah kerja rasional yang didasari oleh nilai-nilai teoritis pengembangan organisasi. Kondisi itu dapat

¹⁸⁷ Ahmad Fauzi, "Emotional Intelligence dan Perilaku Kepemimpinan Pendidikan Islam", 114-116.

menimbulkan ketidak seimbangan lembaga yang dipimpinnya. Sebaliknya, apabila seorang manajer tidak memiliki keahlian memimpin, maka lambat laun organisasi akan kehilangan pamornya karena tidak ada orang yang dijadikan rujukan dan di jadikan panutan dan sumber berbagai kebijaksanaan, memberi motivasi dan menentukan arah organisasi.¹⁸⁸

Dalam konsep manajemen dan kepemimpinan pendidikan Islam setidaknya seorang pemimpin di lembaga pendidikan Islam memiliki tugas dan peran penting dalam tugasnya sebagai pemimpin pendidikan Islam, tugas dan peran-peran tersebut adalah sebagai berikut :

1. Sebagai *educator* (pendidik)

Sebagai edukator, seorang pemimpin pendidikan Islam harus senantiasa berupaya meningkatkan kualitas pembelajaran yang dilakukan oleh para guru.

2. Sebagai manajer

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai manajer, pemimpin pendidikan Islam harus memiliki strategi yang tepat untuk memberdayakan tenaga kependidikan melalui kerja sama atau kooperatif, memberi kesempatan kepada para tenaga kependidikan untuk meningkatkan profesinya, dan mendorong keterlibatan seluruh tenaga kependidikan dalam berbagai kegiatan yang menunjang program madrasah.

3. Sebagai administrator

¹⁸⁸ M.Hidayat Ginanjar dan Marfuah As-Surur, "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Pedagogik Guru. Pendidikan Agama Islam Di Smp Negeri 3 Karawang Jawa Barat" Islamic Manajemen : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 01 (Juli 2018), 207-232.

Sebagai administrasi pendidikan, pemimpin pendidikan Islam mempunyai tugas dan tanggung jawab melaksanakan fungsi-fungsi administrasi yang diterapkan ke dalam kegiatan-kegiatan sekolah yang dipimpinnya seperti membuat rencana atau program tahunan, menyusun organisasi lembaga pendidikan Islam, melaksanakan pengoordinasian dan pengarahan dan melaksanakan pengelolaan kepegawaian.

4. Sebagai supervisor

Fungsi pemimpin pendidikan Islam sebagai supervisor mencakup kegiatan-kegiatan yang bersangkutan dengan pembangkitan semangat dan kerjasama guru-guru, pemenuhan alat dan perlengkapan lembaga pendidikan Islam demi kelancaran pengajaran, pengembangan dan pembinaan pengetahuan serta ketrampilan guru-guru, dan kerjasama antarlembaga pendidikan Islam dan masyarakat yang semuanya ditujukan untuk mempertinggi mutu pendidikan dan pengajaran siswa.

5. Sebagai *leader*

Pemimpin pendidikan Islam sebagai *leader* harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan dan membuka komunikasi dua arah dan mendelegasikan tugas. Laurie J, juga berpendapat bahwa: pengawasan manajemen merupakan proses untuk memotivasi dan menginspirasi orang untuk menjalankan aktivitas organisasi yang akan memajukan tujuan organisasi. Pengawasan juga merupakan proses untuk mendeteksi dan mengoreksi kesalahan kinerja yang tidak disengaja, seperti pencurian atau penyalahgunaan terhadap sumber daya.

Begitu pentingnya pengawasan dalam proses manajemen untuk mendukung aktivitas organisasi dalam

mencapai tujuan, pengendalian harus mendapat perhatian para pengambil keputusan dan kebijakan (pengelola/manejer). Hal ini ditegaskan Hitt: Peraturan kegiatan dan perilaku dalam penyesuaian organisasi atau kesesuaian dengan spesifikasi atau tujuan.

6. Sebagai *Innovator*

Dalam rangka melakukan peran dan fungsinya sebagai *innovator*, pemimpin pendidikan Islam harus memiliki strategi yang tepat untuk menjalin hubungan yang harmonis dengan lingkungan, mencari gagasan baru, mengintegrasikan setiap kegiatan, memberikan teladan kepada seluruh tenaga kependidikan di madrasah, dan mengembangkan model-model pembelajaran yang inovatif.

7. Sebagai *Motivator*

Sebagai *motivator*, pemimpin pendidikan Islam harus memiliki strategi yang tepat untuk memberikan motivasi kepada para tenaga kependidikan dalam melakukan berbagai tugas dan fungsinya. Motivasi ini dapat ditumbuhkan melalui pengaturan lingkungan fisik, pengaturan suasana kerja, disiplin, dorongan, penghargaan secara efektif, dan penyediaan berbagai sumber belajar melalui pengembangan Pusat Sumber Belajar.¹⁸⁹

Manajemen dan kepemimpinan pendidikan Islam sangatlah penting dan dibutuhkan dalam setiap nafas pendidikan Islam, penyelenggaraan pendidikan Islam yang bermotif apapun, akan mengalami penurunan, *la yahya wala yamutu*, atau bahkan gulung tikar, bila penyelenggara pendidikan hanya apa adanya, tidak ada perubahan, tidak ada inovasi, tidak ada visi misi yang

¹⁸⁹ Emmi Kholifah Harahap, dan Sumarto, "*Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Upaya Benchmarking*", 107-116.

kelas, tidak ada skill manajerial, tidak ada insentif yang memadai, dan tidak ada pemberdayaan sumber daya manusia, dan sumber daya finansial yang memadai. Hal tersebut, akan mempengaruhi kelangsungan hidup lembaga. Lembaga akan eksis bila ada perubahan, inovasi, pengelolaan dan manajerial yang profesional, transparansi pengelolaan keuangan, dan pemberdayaan segala sumberdaya yang ada. Sudah selayaknya penyelenggara pendidikan Islam berpikir ke depan, yaitu berpikir bagaimana memajukan lembaga pendidikan, bukan berpikir golongan, suku, dan paham.¹⁹⁰

C. Konsep Dasar Kepemimpinan Pendidikan Islam

Konsep dasar dan fondasi awal kepemimpinan pendidikan Islam sesungguhnya berkaitan erat dengan tugas manusia itu sendiri tatkala Allah turunkan di bumi dengan mengemban amanah sebagai khalifah sebagai pemimpin, hal ini ditegaskan dalam Al-quran Surat Al-Baqarah ayat 30 yang artinya :

﴿وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾﴾
البقرة: 30-30]

Artinya “Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: “Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi.” mereka berkata: “Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi

¹⁹⁰ Muchammad Eka Mahmud, “Motif Penyelenggaraan Pendidikan Islam Dan Implikasinya Pada Pola Manajemen Dan Kepemimpinan”, Jurnal Tarbiyah, 1-18.

itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"

Ayat tersebut menunjukkan bahwa manusia diciptakan oleh Allah bertugas sebagai pemimpin (khalifah) yang akan mengatur seluruh alam dan proses kepemimpinannya berlandaskan pada al-Quran dan mencontoh sifat yang dicontohkan oleh Rasulullah. Sifat tersebut antara lain *siddiq* (benar), *amanah* (dapat dipercaya), *tabligh* (menyampaikan), dan *fathanah* (cerdas) . Keempat sifat tersebut yang melandasi seorang pemimpin dalam bersikap dalam organisasi yang dipimpinnya. Termasuk di dalamnya menentukan arah serta tujuan organisasi di masa yang akan datang.¹⁹¹

Dalam Islam manusia tidak pernah terlepas dari dua posisi yaitu posisi memimpin dan posisi dipimpin. Diutusnya Rasulullah Muhammad di dunia ini sebagai pemimpin, yaitu pemimpin manusia di akhir zaman, sehingga potret pemimpin pendidikan Islam yang utama ada pada figur Rasulullah dengan segala aspek kehidupan. Beliau pemimpin dalam urusan agama dan keluarga, urusan bernegara, bahkan pemimpin dalam peperangan.

Konsep kepemimpinan dalam Islam sejatinya hampir hadir pada setiap aktivitas kehidupan, seorang kepala keluarga misalnya, dia adalah pemimpin bagi istri dan anak-anaknya, seorang Imam dalam sholat, dia adalah pemimpin pada waktu itu untuk makmum-makmum yang berdiri mengikuti di belakangnya, seorang panglima perang, dia adalah pemimpin

¹⁹¹ Nurul Sahana, "Teori Transformasional Kepemimpinan Pendidikan Islam", Jurnal Ilmiah Iqra', 12 (2018), 77-87.

bagi pasukannya. Bahkan dalam sebuah hadits Rasulullah Sallallahu alaihi wassallam telah memberikan amanah agar pada setiap perjalanan seorang muslim dalam berpergian hendaknya ditunjuk terlebih dahulu sosok pemimpin dari rombongan tersebut, jikalau perjalanan hanya diikuti oleh dua orang saja, maka hendaknya salah satu di antara mereka di tunjuk sebagai pemimpinnya, hal ini terekam dalam hadits Nabi Sallallahu alaihi wassallam :

إِذَا كَانَ ثَلَاثَةٌ فِي سَفَرٍ فَلْيُؤَمِّرُوا أَحَدَكُمْ

Artinya :“Jika Tiga orang (keluar) untuk berpergian, maka hendaklah mereka mengangkat salah seorang dari mereka sebagai ketua rombongan” (Hadits Riwayat Abu Dawud on.2609)

Dalam memilih pemimpin tatkala safar Islam juga memberikan rambu-rambu bahwa orang yang layak menjadi pemimpin adalah dia yang paling baik akhlaknya, yang paling shalih di antara yang lainnya, karena dia akan bertugas menjaga agama teman-temannya dalam perjalanan, dia bertugas sebagai pemimpin yang akan menegur mereka apabila berbuat salah, akan membantu mereka tatkala dibutuhkan, dan akan mengajari mereka jika mereka tidak tahu sesuatu yang dibutuhkan dalam perjalanan.

Dalam Agam Islam semua manusia mendapat amanah sebagai pemimpin, minimal memimpin dirinya sendiri untuk mengarahkan hawa nafsunya agar berjalan di atas kebenaran, hal ini sesuai sabda Rasulullah Sallallahu alaihi wassallam :

كُلُّكُمْ رَاعٍ فَمَسْئُورٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ

Artinya :“Setiap kalian adalah pemimpin dan akan dimintai pertanggungjawaban atas apa yang dipimpinnya”.(Hadits Riwayat Bukhori dan Muslim)

Setiap dari kita adalah pemimpin yang telah diamanahkan untuk memimpin berdasarkan pada Al-qur'an dan Hadits, konsep dasar kepemimpinan dalam Islam adalah konsep dakwah amal ma'ruf nahi munkar, menyeru kepada surga dan menghalangi kepada terjerumus ke dalam api neraka, Allah SWT berfirman dalam surat At-tahrim ayat 6 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا قُوا أَنفُسَكُمْ وَأَهْلِيكُمْ نَارًا وَقُودُهَا النَّاسُ
وَالْحِجَارَةُ عَلَيْهَا مَلَائِكَةٌ غِلَاظٌ شِدَادٌ لَا يَعْصُونَ اللَّهَ مَا أَمَرَهُمْ
وَيَفْعَلُونَ مَا يُؤْمَرُونَ

Artinya: " Hai orang-orang yang beriman, peliharalah dirimu dan keluargamu dari api neraka yang bahan bakarnya adalah manusia dan batu; penjaganya malaikat-malaikat yang kasar, keras, dan tidak mendurhakai Allah terhadap apa yang diperintahkan-Nya kepada mereka dan selalu mengerjakan apa yang diperintahkan" (Qur'an surat At-tahrim ayat 6)

Pada ayat di atas nampak jelas bahwa kita semua sebagai seorang muslim memiliki kewajiban untuk menjadi pemimpin yang bertugas memberikan pendidikan kepada orang-orang yang ada di sekitar kita. Tugas kita untuk menyampaikan ajaran yang tertuang dalam al-Qur'an dan As Sunnah sebagai sumber hukum Islam. Dengan demikian tujuan utama kepemimpinan pendidikan Islam mengajak ke pada segenap kaum muslimin untuk bisa menjalankan syariat Islam yang bermuara mengantarkan manusia ke dalam surga dan menjauhkan dari dari neraka.

Secara umum, konsep kepemimpinan dalam Islam sebenarnya memiliki dasar-dasar yang sangat kuat dan kokoh yang dibangun berdasar nilai-nilai transendental, dan telah dipraktikkan sejak berabad-abad yang lalu oleh Nabi Muhammad saw , Al-Khulafa' al-Rasyidin, dan juga sahabat-sahabat Nabi yang

lainnya yang senantiasa kita jadikan potret percontohan. Pijakan kuat yang bersumber dari Al Qur'an dan Sunnah serta dengan bukti empiriknya telah menempatkan konsep kepemimpinan dalam Islam sebagai salah satu model kepemimpinan yang diakui dan dikagumi oleh dunia internasional.¹⁹²

D. Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam

Kepemimpinan pendidikan secara umum memiliki karakteristik yang bisa saja berbeda satu dengan yang lainnya, begitu pula kepemimpinan pendidikan Islam yang visi dan misinya adalah meneladani praktik kepemimpinan dari Rasulullah Sallallahu alaihi wassalam dan juga para sahabat beliau terutama Al-khulafa' Ar-Rosyidiin sudah seharusnya memiliki karakteristik yang lebih unggul di banding kepemimpinan pendidikan secara umum.

Pondasi-pondasi yang menjadi ciri khas kepemimpinan pendidikan Islam patut untuk terus digali, diajarkan dan disebarluaskan di tengah-tengah masyarakat agar menjadi paradigma pemikiran masyarakat muslim dalam memandang dan mengembangkan pendidikan Islam. Petunjuk Islam dalam hal kepemimpinan ini merupakan kekayaan sejarah yang harus tetap dijaga dengan cara menjadikannya bahan rujukan untuk di aplikasikan bersama dengan konsep kepemimpinan pendidikan moderen yang terus berkembang sejalan dengan perkembangan teknologi dan peradaban umat manusia yang terus dinamis

Dengan perpaduan konsep kepemimpinan pendidikan Islam dan kepemimpinan pendidikan moderen tentunya

¹⁹² Ibid., 77-87.

melahirkan harapan baru bahwa pemimpin masa depan yang akan tampil adalah pemimpin yang memiliki sifat-sifat atau karakter terpuji, yakni yang berpihak pada kebenaran, keadilan, memiliki sifat amanah, jujur, keteladan, kesederhanaan, kebesaran jiwa, pemaaf, dan sifat mahmudah lainnya yang tujuan akhinya mementingkan kemaslahatan bagi umat manusia.¹⁹³ Karena sifat-sifat itulah yang memang seharusnya hadir pada setiap individu seorang muslim terutama yang didaulat sebagai seorang pemimpin.

Karakteristik kepemimpinan pendidikan Islam merupakan karakter ideal yang harus ada pada diri pemimpin-pemimpin di lembaga pendidikan Islam, karakter tersebut menyangkut aktualisasi diri dari pemimpin itu sendiri yang bisa berupa bahasa, perilaku, dan tindakan. Karakteristik merupakan salah satu kekuatan pada diri setiap pemimpin yang akan menjadi nilai lebih dan keunggulannya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Melihat paradigma di atas maka perlu adanya pemaparan tentang karakteristik kepemimpinan pendidikan Islam yang menjadi acuan dan tolak ukur bagi para pemimpin di lembaga pendidikan Islam. Menurut Ulinuha mengutip dari Nawawi dalam artikelnya yang berjudul karakteristik kepemimpinan pendidikan Islam menyatakan bahwa kepemimpinan pendidikan Islam memiliki karakteristik khusus diantaranya :

1. *Tasamuh*, yaitu memahami dan menghargai orang lain atau biasa kita sebut sebagai toleransi. Hal ini bisa dilakukan dengan mengoreksi diri sendiri sebelum sibuk mengoreksi

¹⁹³ M.Hidayat Ginanjar dan Wartono, "*Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam Berbasis Masjid*", *Islamic Manajemen : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 01 (Januari 2018), 1-21.

orang lain. Prinsip ini sejalan dengan perintah Rasulullah Sallallahu alaihi wassallam “hisablah (amal perbuatan) kalian (di dunia) sebelum nanti akan dihisab di akhirat)

2. Mampu menumbuhkan kebiasaan berkerjasama dan solidaritas sesama umat Islam. Hal ini sesuai firman Allah (QS. Al-Maidah ayat 2).

Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. Dan bertakwalah kamu kepada Allah, sesungguhnya Allah amat berat siksa-Nya”.

3. Menerapkan fastabiqul Khoiroot, berlomba-lomba dalam kebaikan.

4. Harus *open minded* dan bisa menerima kritik dari orang lain, hal ini sesuai dengan firman Allah (QS. Az-Zumar ayat 18).

“Yang mendengarkan perkataan lalu mengikuti apa yang paling baik di antaranya. Mereka itulah orang-orang yang telah diberi Allah petunjuk dan mereka itulah orang-orang yang mempunyai akal”

5. Mampu menciptakan kaderisasi dan bersikap demokratis, Hal ini sesuai sabda Rasulullah Sallallahu alaihi wassallam :

“Bukanlah termasuk golongan kami orang yang tidak menyayangi yang muda diantara kami dan tidak menghormati orang yang tua diantara kami” (HR. at Tirmidzi, dishahihkan oleh Syaikh al Albani dalam ash Shahihah no. 2196).

6. Mampu menghilangkan *jahid* (sikap reaksioner yang terburu-buru dalam menyikapi sesuatu) dan *jamid* (beku dalam berfikir sehingga tidak terbuka kepada hal-hal yang baru) di tubuh masyarakat.

Sedangkan menurut Munawwir masih dalam artikel yang sama, disebutkan bahwa ciri-ciri pemimpin pendidikan Islam yang ideal adalah dengan syarat-syarat sebagai berikut :

1. Bijaksana dalam menghadapi segala permasalahan.
2. Adil kepada siapapun odalan keadaan bagaimanapun.
3. Berpandangan luas dan tidak fanatik golongan.
4. Berwibawa dan disegani.
5. Berjiwa Integarsi atau memiliki integritas yang tinggi.
6. Mementingkan kepentingan umat di atas kepentingan pribadi dan golongan.

Sedangkan menurut Imam Al-Ghazali, kriteria pemimpin yang ideal antara lain adalah dengan syarat-syarat berikut ini : dewasa, berakal sehat, merdeka, bukan hamba sahaya, laki-laki, memiliki mata dan telinga sehat, nyata kekuasaannya, memiliki pemikiran cerdas dan kreatif, suka bermusyawarah, menerima saran dan kritik, berilmu, dapat mengendalikan diri dari perbuatan tercela.¹⁹⁴

Menjadi seorang pemimpin tidaklah mudah, namun juga sangat dibutuhkan di tengah-tengah umat, sehingga wajib hadir orang-orang yang mampu mengemban amanah tersebut sesuai kriteria-kriteria yang ada. Sekecil apapun atau sesingkat apapun kepemimpinan seseorang, pasti akan ditanya oleh Allah tentang keputusan (kebijakan) dalam kepemimpinannya. Oleh karena itu, hubungan kepemimpinan bukan hanya masalah hubungan manusia dengan manusia, bukan sekedar mu'amalah, tetapi juga pertanggungjawaban kepada Allah SWT. Karena fungsinya yang demikian penting dan bisa menentukan kualitas masyarakat, maka karakteristik yang menjadi standar dalam

¹⁹⁴ Nur Raisah Ulinnuha, " *Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam*"
TARLIM : Jurnal Pendidikan Agama Islam, 02 (September 2019), 141-152.

kepemimpinan pendidikan Islam haruslah hadir pada setiap diri kaum muslimin.¹⁹⁵

E. Problematika dalam Manajemen Kepemimpinan Pendidikan Islam.

Permasalahan dan tantangan akan senantiasa hadir pada saat-saat tertentu dalam kehidupan ini, begitu juga dalam dunia pendidikan pasti akan selalu ada problematika di dalamnya, terutama problematika dalam manajemen dan kepemimpinan pendidikan Islam.

Problematika dalam manajemen dan kepemimpinan pendidikan Islam setidaknya dapat dilihat pada paparan di bawah ini :

1. Permasalahan terkait dengan induk organisasi yang menaunginya. Hal ini tidak bisa dipisahkan dari model lembaga pendidikan Islam di Indonesia yang bernaung pada dua institusi yang berbeda yaitu Dinas Pendidikan dan kebudayaan dan Kementerian Agama. Dualisme Institusi pendidikan tersebut mengakibatkan terjadinya dualisme lembaga pendidikan, antara lembaga pendidikan umum yang disebut dengan sekolah dan lembaga pendidikan Agama Islam yang biasa disebut dengan madrasah atau pesantren.¹⁹⁶ Hal inilah yang menjadi problematika utama manajemen dan kepemimpinan pendidikan Islam di Indonesia.

¹⁹⁵ M.Hidayat Ginanjar dan Wartono, *"Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam Berbasis Masjid"*, 1-21.

¹⁹⁶ Hujair A.H, Dan Sanaky, *"Permasalahan dan Penataan Pendidikan Islam menuju Pendidikan Yang Bermutu"*, EL-TARBAWI : Jurnal Pendidikan Islam, 01 (2018), 83-97.

2. Kelemahan pemimpin dalam mengelola lembaga pendidikan Islam, kelemahan di sini berkaitan dengan belum mampunya lembaga pendidikan Islam menyelenggarakan pembelajaran dan pengelolaan pendidikan yang efektif dan berkualitas. Hal ini tercermin dari masih banyaknya sekolah dibawah naungan yayasan Islam , madrasah atau pesantren di daerah terpencil yang dikelola apa adanya dengan manajemen ikhlas beramal. Meskipun saat ini telah banyak sekolah-sekolah Islam moderen yang mampu bersaing dan diunggulkan di tengah-tengah masyarakat, namun secara mayoritas lembaga-lembaga pendidikan Islam yang berada di bawah naungan kementerian agama memang masih tertinggal secara kualitas di banding lembaga-lembaga dibawah naungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan .¹⁹⁷
3. Profesionalitas Kepemimpinan Pendidikan Islam yang rendah, banyak pemimpin-pemimpin di lembaga pendidikan Islam yang tidak memiliki visi, dan misi yang jelas, sehingga kebingungan saat menentukan arah mau ke mana pendidikan akan dibawa dan dikembangkan. Kepala madrasah,sekolah di lembaga pendidikan Islam seharusnya merupakan simbol keunggulan dalam kepemimpinan, moral, intelektual dan profesional dalam lingkungan lembaga pendidikan formal, ternyata sulit ditemukan di lapangan pendidikan Islam.

Pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam sebagian besar masih lemah dalam membangun komunikasi internal dengan para guru, komunikasi dengan masyarakat, orang tua, dan pengguna pendidikan untuk kepentingan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Biasanya pendekatan yang digunakan adalah pendekatan birokratis

¹⁹⁷ Ibid., 86.

daripada pendekatan kolegial profesional. Dalam mengelola pendidikan bukan berdasar pertimbangan profesional, melainkan lebih pada pendekatan *like and dislike*.¹⁹⁸

Dalam tulisan yang lain, Robiatul Awwaliyah mengungkapkan di artikel yang ditulisnya dengan judul “Pendidikan Islam dalam sistem pendidikan nasional (telaah epistemologi terhadap problematika pendidikan islam)” telah memaparkan berbagai problematika pendidikan Islam yang jelas juga akan menjadi problematika dalam manajemen dan kepemimpinan pendidikan Islam. Berbagai problem tersebut di bagai menjadi dua faktor, yaitu faktor internal dan eksternal.

Faktor internal :

1. Relasi Kekuasaan dan orientasi yang ingin dicapai. Orientasi pendidikan sebagaimana yang dicita-citakan secara nasional saat ini menjadi kehilangan arah dan cenderung mengikuti tren perkembangan masyarakat tanpa mengacu pada esensi yujuan pendidikan Islam yakni mendekati diri kepada Allah SWT dan mennggapai kebahagiaan dunia akhirat. Pendidikan lebih cenderung berpijak pada kebutuhan pasar lapangan kerja, sehingga ruh pendidikan Islam menjadi hilang.
2. Masalah Kurikulum. Belum banyak perubahan dari muatan kurikulum . hal ini bisa dilihat bahwa muatan kurikulum di madrasah dan pesantren masih ditekankan pada hafalan dan daya ingat tentang teks-teks dari ajaran-ajaran agama Islam, serta disiplin mental spiritual sebagaimana pengaruh dari timur tengah, namun masih belum diimbangi dengan dari

¹⁹⁸ Ibid., 87.

apa esensi kurikulum dan bahan ajar dalam kehidupan nyata nantinya .Perubahan dari cara berfikir tekstual, normatif, dan absolutis kepada cara berfikir logis, empiris, dan kontekstual belum banyak dilakukan

3. Pendekatan dan Metode Pembelajaran. Hingga saat ini masih banyak ditemui sekolah-sekolah Islam menggunakan metode yang konservatif, seperti ceramah, didikte, meniru dan lainnya yang belum mengarah kepada kreatifitas siswa
4. Profesionalitas dan Kualitas SDM. Merupakan salah satu masalah besar yang tengah dihadapi oleh dunia pendidikan di Indonesia sejak masa Orde Baru hingga saat ini adalah profesionalisme guru dan tenaga pendidik yang masih saja belum memadai. Secara kuantitatif, jumlah guru dan tenaga kependidikan lainnya agaknya sudah cukup memadai, tetapi dari segi mutu dan profesionalisme masih belum memenuhi harapan. Kondisi ini kebanyakan ada pada lembaga pendidikan Islam swasta yang dikelola oleh yayasan keluarga yang mengedepankan trah kekerabatan tanpa memperhatikan kualitas sumber daya manusianya
5. Biaya Pendidikan. Sisdiknas No. 20 tahun 2003 tentang sistem pendidikan nasional yang memerintahkan negara mengalokasikan dana minimal 20% dari APBN dan APBD di masing-masing daerah, namun kenyataanya sekolah-sekolah swasta belum bisa sepenuhnya mendapatkan bantuan anggran sebagaimana mestinya

Faktor Eksternal :

1. *Dichotomic*. Masalah besar yang dihadapi dunia pendidikan Islam adanya diakotomi keilmuan dalam beberapa aspek yaitu antara Ilmu agama dengan Ilmu umum, antara wahyu dengan akal setara antara wahyu dengan alam. Watak dari sebuah ilmu pengetahuan Islam zaman pertengahan

menyatakan bahwa, muncul persaingan yang tak berhenti antara hukum dan teologi untuk mendapat julukan sebagai mahkota semua ilmu.

2. *To General Knowledge*. Kelemahan dunia pendidikan Islam berikutnya adalah sifat ilmu pengetahuannya yang masih terlalu general atau umum dan kurang memperhatikan kepada upaya penyelesaian masalah (*problem solving*).
3. *Lack of Spirit of Inquiry*. Persoalan besar lainnya yang tengah menjadi sebuah penghambat kemajuan dalam dunia pendidikan Islam ialah rendahnya semangat untuk melakukan penelitian/penyelidikan.

F. Dampak Manajemen terhadap Kepemimpinan Pendidikan Islam

Manajemen merupakan komponen yang sangat penting dalam pendidikan Islam. Untuk itu keberadaan manajemen akan memiliki dampak yang cukup besar terhadap pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Hal ini sesuai dengan fungsi dari manajemen itu sendiri yakni untuk mengatur proses pendidikan mulai dari perencanaan hingga pada aktivitas kontrol dan evaluasi. Dalam pendidikan Islam, ketika menyusun perencanaan, maka tujuan utamanya tidak berhenti pada kepentingan dunia semata, namun juga mencakup kesuksesan dunia dan akhirat, sehingga keduanya akan benar-benar tercapai.

Sebuah organisasi dalam manajemen pendidikan Islam akan dapat berjalan dengan baik dan sejalan dengan tujuan yang dicanangkan jika konsisten dengan prinsip-prinsip yang mendukung kesuksesan organisasi yaitu : kebebasan, keadilan, dan musyawarah. Jika semua prinsip ini dapat diaplikasikan secara konsisten dalam proses pengelolaan lembaga pendidikan

Islam, maka akan sangat membantu bagi para manajer atau pemimpin pendidikan Islam dalam melakukan aktivitasnya. Sudah sepatutnya peran vital manajemen dalam pendidikan Islam akan memberikan dampak yang positif bagi kepemimpinan pendidikan Islam dan berikut adalah beberapa dampak positif manajemen bagi kepemimpinan pendidikan Islam :

1. Manajemen memberikan gambaran dan alur kerja yang jelas bagi kepemimpinan pendidikan Islam, sehingga seorang pemimpin akan dengan mudah melaksanakan tanggung jawabnya yang berupa tugas menyampaikan rencana, menjelaskan tujuan, memberitahukan tugas-tugas bawahan, membangkitkan semangat, dan berusaha mengatasi ketegangan antar anggota kelompok serta melakukan kontrol dan evaluasi.¹⁹⁹
2. Manajemen memberikan dampak yang positif bagi proses pengembangan lembaga pendidikan Islam yang dilakukan oleh pemimpin-pemimpin di lembaga pendidikan Islam. Manajemen akan memudahkan pemimpin lembaga pendidikan Islam untuk berinovasi, melakukan penjaminan mutu, pelayanan prima serta melaporkan pertanggung jawaban kepada masyarakat sesuai tahapan proses dari manajemen yang telah dilaksanakan. Manajemen juga memberikan kemudahan bagi lembaga pendidikan Islam untuk memaksimalkan segala sumberdaya yang ada demi tercapainya tujuan yang telah direncanakan.²⁰⁰

¹⁹⁹ Ibid., 281.

²⁰⁰ Afiful Ikhwan, "*Sistem Kepemimpinan Islami: Instrumen Inti Pengambil Keputusan pada Lembaga Pendidikan Islam*", ISTAWA : Jurnal Pendidikan Islam, 03 (Desember 2018), 111-154..

3. Manajemen memungkinkan kepemimpinan pendidikan Islam untuk dapat melakukan pencegahan terhadap problematika yang akan dihadapi lembaga dan juga akan memberikan solusi bagi problematika yang dihadapi dengan bijak ada baik.²⁰¹

²⁰¹ Hifza dkk, *“Kepemimpinan Pendidikan Islam Dalam Perspektif Interdisipliner”*, Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 05 (2020), 46-61.

KESIMPULAN BAB IV

MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN

PENDIDIKAN ISLAM

Kepemimpinan pendidikan merupakan seorang pemimpin yang menjabat atas dasar amanah yang diberikan oleh pemerintah ataupun oleh yayasan pendidikan Islam di mana ia memimpin. Potret kepemimpinan dalam pengelolaan pendidikan Islam merupakan sebuah upaya yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi para anggotanya berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam al-Qur'an dan al-Hadits, sebagai standarisasi dari kepemimpinan pendidikan Islam.

Role model Utama dari kepemimpinan pendidikan Islam adalah Rasulullah SAW. Beliau adalah seorang leader dan seorang manajer dan sekaligus seorang figur pemimpin yang menjadi panutan seluruh umat manusia dengan segala gerak-gerik beliau dan segala aktivitas beliau merupakan sebuah materi pembelajaran yang siap untuk diaplikasikan oleh umat manusia setelahnya. Dengan demikian Nabi Muhammad merupakan model pemimpin pendidikan Islam yang paling ideal untuk dijadikan percontohan.

Berbagai persoalan dan permasalahan pendidikan Islam dalam tataran realitas hingga saat ini belum banyak yang terselesaikan, permasalahan yang ada mencakup permasalahan fondasional maupun operasional, maka dari itu manajemen dan kepemimpinan pendidikan Islam sangatlah dibutuhkan untuk hadir dalam mengurai dan memberikan solusi terkait permasalahan-permasalahan yang ada. Peran dan tindakan kepemimpinan pendidikan Islam dalam berbagai sistem manajemen pendidikan Islam sejatinya adalah bentuk aktualisasi dari nilai-nilai yang melekat padanya dan menjadi sebuah kepribadian muslim yang kaffah

Konsep dasar dan fondasi awal kepemimpinan pendidikan Islam sesungguhnya berkaitan erat dengan tugas manusia itu sendiri tatkala Allah turunkan dibumi dengan mengemban amanah sebagai

kholifah atau pemimpin, hal ini ditegaskan dalam Al-quran Surat Al-Baqarah ayat 30 yang artinya :

"Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui"

Secara umum, konsep kepemimpinan dalam Islam sebenarnya memiliki dasar-dasar yang sangat kuat dan kokoh. Ia dibangun tidak saja oleh nilai-nilai transendental, namun telah dipraktikkan sejak berabad-abad yang lalu oleh Nabi Muhammad Sallallahu alaihi wassallam, al-Khulafa' al-Rasyidin, dan juga sahabat-sahabat Nabi yang lainnya yang senantiasa kita jadikan potret percontohan. Pijakan kuat yang bersumber dari al Qur'an dan Sunnah serta dengan bukti empiriknya telah menempatkan konsep kepemimpinan dalam Islam sebagai salah satu model kepemimpinan yang diakui dan dikagumi oleh dunia . Kepemimpinan pendidikan Islam memiliki karakteristik khusus yang berbeda dengan kepemimpinan pada umumnya. Adapun karakteristik tersebut diantaranya :

- 1) *Tasamuh*, yaitu memahami dan menghargai orang lain atau biasa kita sebut sebagai toleransi.
- 2) Mampu menumbuhkan kebiasaan berkerjasama dan solidaritas sesama umat Islam.
- 3) Menerapkan *fastabiqul Khoiroot*, berlomba-lomba dalam kebaikan.
- 4) Harus *open minded* dan bisa menerima kritik dari orang lain.
- 5) Mampu menciptakan kaderisasi dan bersikap demokratis.
- 6) Mampu menghilangkan *jahid* (sikap reaksioner yang terburu-buru dalam menyikapi sesuatu) dan *jamid* (beku dalam berfikir

sehingga tidak terbuka kepada hal-hal yang baru) di tubuh masyarakat.

Pendidikan islam walaupun kini telah berjalan lebih dari empat belas abad, namun masih banyak problem yang harus dicari solusinya . Problem tersebut secara umum terkait dengan kurikulum, pembiayaan, sarana prasarana, sumber daya manusia hingga manajemen pengelolaan yang belum maksimal dan sesuai dengan konsep manajemen mutu yang kini telah berkembang . Jika konsep manajemen dan kepemimpinan konvensional ini kemudian diintegrasikan dengan konsep manajemen Islam sebagaimana tertuang dalam al-Qur'an dan Hadits , maka kan memiliki dampak yang luar biasa terhadap pengembangan pendidikan Islam secara umum

DAFTAR REFERENSI BAB IV

- A.H, Hujair, Dan Sanaky, *Permasalahan dan Penataan Pendidikan Islam menuju Pendidikan Yang Bermutu*, EL-TARBAWI : Jurnal Pendidikan Islam, 01, 2018, 83-97.
- Afiful Ikhwan, *Sistem Kepemimpinan Islami: Instrumen Inti Pengambil Keputusan pada Lembaga Pendidikan Islam*, ISTAWA : Jurnal Pendidikan Islam, 03, 2018, 111-154..
- Awwaliyah, Robiatul dan Baharun, Hasan, *Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional (Telaah Epistemologi Terhadap Problematika Pendidikan Islam)*, Didaktika, 19, 2018, 34-49.
- Eka Mahmud, Muchammad, *Motif Penyelenggaraan Pendidikan Islam Dan Implikasinya Pada Pola Manajemen Dan Kepemimpinan*, Jurnal Tarbiyah, 1-18.
- Fatih Rusydi Sadzili, Muhamad, *Model Kepemimpinan Pengembangan Potensi Pemimpin Pendidikan Islam*, Cendekia : Jurnal Studi Keislaman, 4, Desember 2018, 127-136.
- Fauzi, Ahmad, *Emotional Intelligence dan Perilaku Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2, 2018 : 114-128.
- Ginangjar, M.Hidayat dan As-Surur, Marfuah, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Pedagogik Guru. Pendidikan Agama Islam Di Smp Negeri 3 Karawang Jawa Barat*, Islamic Manajemen : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 01, 2018, 207-232.
- Ginangjar, M.Hidayat dan Wartono, *Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam Berbasis Masjid*, Islamic Manajemen : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 01, Januari 2018, 1-21.
- Hidayat, Rahmat dan Wijaya, Candra, *Ayat-ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan : LPPI 2017.
- Hifza dkk, *Kepemimpinan Pendidikan Islam Dalam Perspektif Interdisipliner*, Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 05, 2020, 46-61.

- Kholifah Harahap, Emmi, dan Sumarto, *Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Upaya Benchmarking*, Jurnal Literasiologi, 3, 2020 : 107-116.
- Sahana, Nurul, *Teori Transformasional Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Jurnal Ilmiah Iqra', 12, 2018, 77-87.
- Ulinnuha, Nur Raisah, *Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam*, TARLIM : Jurnal Pendidikan Agama Islam, 02, 2019, 141-152.

DAFTAR PUSTAKA

- A, Bass. *Kepemimpinan Kreatif dan Inovatif*, Jakarta, Erlangga Press, 2013.
- A, Simanjuntak, *Prinsip-Prinsip Manajemen Bisnis Keluarga (Family Business) Dikaitkan Dengan Kedudukan Mandiri Perseroan Terbatas (PT)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan 12, 2010.
- A.H, Hujair, Dan Sanaky, *Permasalahan dan Penataan Pendidikan Islam menuju Pendidikan Yang Bermutu*, EL-TARBAWI : Jurnal Pendidikan Islam, 01, 2018, 83-97.
- Afiful Ikhwan, *Sistem Kepemimpinan Islami: Instrumen Inti Pengambil Keputusan pada Lembaga Pendidikan Islam*, ISTAWA : Jurnal Pendidikan Islam, 03, 2018, 111-154..
- Agustini, *Pengelolaan dan Unsur-unsur Manajemen*, Jakarta: Citra Pustaka, 2013.
- Ahmadi, Abu dan Salami, Noor, *Dasar-Dasar Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2004.
- Al-Anshoriy Abd.al-Hamid Ismail, *Nizham al-Hukmi fi al Islam Qohtar*:Dar al-Qatharayin al-Fujaah,1985.
- Al-Hasyimi, Abdul Hamid,*Mendidik Ala Rasulullah*, Jakarta: Pustaka Azam, 2001.
- Ali , Lukman dkk., *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1997.
- Ali, Abdullah Yusuf, *The Holy Quran, Text, Translation and Comentary*, Lahore: Shaikh Muhammad Ashraf, 1938.
- Ali, Atabik & Mudlor, Ahmad Zuhdi, *Kamus Kontemporer Arab Indonesia*, Yogyakarta: Yayasan Ali Maksum.
- Al-Maraghi, Ahmad Mustafa, *Tafsir al-Maraghi...* 3271.
- Al-Shalih, Subhi, *Ulum al-Hadis wa Mushthalahuhu*, Beirut : Dar al-'Ilm li al-Malayin, 1973.
- Al-Zuhayli, Wahbah, *Ushul al-Fiqh al-Islami*, Beirut: Dar al-Fikr, 1986.
- Anthony, Robert N & Govindarajan, Vijay, *Sistem Pengendalian Manajemen*, Jakarta Salemba Empat, 2000.
- Arifin, M, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.

- Arifin, Muzayyin, *Kapita Selekta Pendidikan Islam*, Jakarta: Bumi Aksara, 2009.
- Arifudin, Arif, *Pengantar Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta, Kultura, 2008.
- Asrofa, Hanun, *Sejarah Pendidikan Islam*, Jakarta: Logos Wacana Ilmu, 1999.
- Awwaliyah, Robiatul dan Baharun, Hasan, *Pendidikan Islam Dalam Sistem Pendidikan Nasional (Telaah Epistimologi Terhadap Problematika Pendidikan Islam)*, Didaktika, 19, 2018, 34-49.
- Bukhari, dkk, *Azas-Azas Manajemen*, Yogyakarta: Aditya Media, 2005.
- C, Turney, dan Hatton, N, dkk, *The School Leader; Educational Management Roles and Task*, Austria : Allen & Unwim, 1992.
- Danim, Sudarman, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Jakarta Asdi Mahasatya, 2004.
- Daud Ali, Muhammad, *Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2006.
- David, R, Fred, *Strategic Management Manajemen Strategi Konsep*, Edisi 12, Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- Departemen Agama RI, *Panduan Organisasi Santri*, Jakarta : CV. Khatoda, 2004.
- Departemen Pendidikan dan Kebudayaan Direktorat Jendral Pendidikan Dasar dan Menengah, *Panduan Manajemen Sekolah*, Jakarta :Tp, 1999.
- Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka Edisi Ketiga, 2001.
- Departement Agama RI Direktorat Jenderal kelembagaan Islam, *Pondok Pesantren dan Madrasah Diniyah Pertumbuhan dan Perkembangannya*, Jakarta, 2003.
- Dhofier, Zamakhsyari, *Tradisi Pesantren: Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Masa Depan Indonesia*, Jakarta: LP3ES, 2011.
- Dimas, dkk, *Dasar-dasar Manajemen Actuating*, Bandung: Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung), 2010.

- Direktorat Jendral Kelembagaan Agama Islam, Direktorat Pendidikan Keagamaan dan Pondok Pesantren, *Petunjuk Teknis Penyelenggaraan Program Wajib Belajar Pendidikan Dasar 9 Tahun Pada Pondok Pesantren Salafiyah*, 2005.
- Djumhur, *Sejarah Pendidikan*, Bandung CV Ilmu, 1959.
- Donosepoetro, Marsetio, *Manajemen dalam Pengertian dan Pendidikan Berpikir*, Surabaya: Usaha Nasional, 1982.
- Efendi, Nur, *Islamic Education Leadership*, Yogyakarta, Parama Publishing, 2015.
- Eka Mahmud, Muchammad, *Motif Penyelenggaraan Pendidikan Islam Dan Implikasinya Pada Pola Manajemen Dan Kepemimpinan*, Jurnal Tarbiyah, 1-18.
- Ensiklopedi Islam/penyusun, Dewan Redaksi Ensiklopedi Islam, Jakarta: Ichtiar Baru Van Hoeve, 1994.
- Fajar, Malik, *Holistika Pemikiran Pendidikan*, Jakarta : Grafindo Persada , 2005.
- Fatih Rusydi Sadzili, Muhamad, *Model Kepemimpinan Pengembangan Potensi Pemimpin Pendidikan Islam*, Cendekia : Jurnal Studi Keislaman, 4, Desember 2018, 127-136.
- Fattah, Nanang, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya, 1999.
- Fauzi, Ahmad, *Emotional Inteligence dan Perilaku Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Al-Tanzim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 2, 2018 : 114-128.
- Gibson, James L. et al. *Organizations: Behavior, Structur, Processes*, International Edition, New York: McGraw-Hill/Irwin, 2009.
- Ginanjar, M.Hidayat dan As-Surur, Marfuah, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Pedagogik Guru. Pendidikan Agama Islam Di Smp Negeri 3 Karawang Jawa Barat*, Islamic Manajemen : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 01, 2018, 207-232.
- Ginanjar, M.Hidayat dan Wartono, *Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam Berbasis Masjid*, Islamic Manajemen : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 01, Januari 2018, 1-21.

- Goleman, Daniel, *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*, EdisiKetiga, Jakarta, Gramedia, 2004.
- Hamdani, Ihsan, H dan. Fuad Ihsan, H. A, *Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung : Pustaka Setia. 2007.
- Hamid, Abdul, *Fiqih Ibadah*, Curup: LP2 STAIN Curup, 2010.
- Handoko, T, *Manajemen Organisasi dan Teori Kepemimpinan*, Jakarta, Budi utama, 2012.
- Hariadi, Bambang, *Strategi Manajemen*. 9Malang, Banyumedia Publishing, 2003.
- Hasan, Langlung, *Beberapa Pemikiran Tentang Pendidikan Islam*, Bandung : Al Ma'arif, 1978.
- Hasibuan, Malayu S.P, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV Haji Masagung, 1990.
- Hasibuan, Malayu, S.P.,. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta , Bumi Aksara, 2013.
- Hawking, Joyce M., *Kamus Dwi Bahasa*, Jakarta : Erlangga, 1996.
- Hidayat, Rahmat dan Wijaya, Candra, *Ayat-ayat Al-Qur'an Tentang Manajemen Pendidikan Islam*, Medan : LPPI 2017.
- Hifza dkk, *Kepemimpinan Pendidikan Islam Dalam Perspektif Interdisipliner*, Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 05, 2020, 46-61.
- HM, Arifin, *Filsafat Pendidikan Islam*, Jakarta: Bina Aksara, 1987.
- Ibn Rush, Abidin, *Pemikiran Al-Ghazali Tentang Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1998.
- Idris, Zahara, *Dasar-Dasar Kependidikan*, Padang : Angkasa Raya, 1981.
- Istikomah, *Integrasi Ilmu Sebuah Konsep Pendidikan Ideal*, Jurnal Pemikiran Pendidikan Islam, 28, 2017 : 411.
- J.G, C.A. Hunt & Hosking, *Leaders and Managers: An International Perspective on Managerial Behavior and Leadership*, New York: Pergamon Press. 1998.
- John M, Ivancevich, dkk, *Perilaku dan Manajemen Organisasi*, Jakarta : Erlangga, 2006.
- Kartono, Kartini. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Kasali , Rhenald, *The Great Shifting*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2018.
- Khalil al-Qat, Manna' tt tan M, *abahis fi 'Ulumul Qur'an*, Terj. Mudzakir As, *Studi Ilmu-Ilmu Alquran*, Jakarta: PT. Pustaka Litera Antar Nusa, 2007.
- Khamdani, Puji, *Kepemimpinan dan Pendidikan Islam*, Jurnal Madaniyah edisi VII, Agustus ,2014.
- Kholifah Harahap, Emmi, dan Sumarto, *Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Upaya Benchmarking*, Jurnal Literasiologi, 3 , 2020 : 107-116.
- Langgulong, Hasan, *Ilmu Pendidikan Islam*, Semarang, Tirta Insani, 1999.
- Langgulong, Hasan, *Manusia dan Pendidikan; Suatu Analisa Psikologi dan Pendidikan*, Jakarta: Pustaka al-Husna, 1986.
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior*, International Edition, New York: McGraw-Hill Companies, Inc., 2008.
- M.Chan, Sam, *Kebijakan Pendidikan Era Otonomi Daerah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2011.
- Madjid, Nurcholis, *Bilik-bilik Pesantren Sebuah Potret Perjalanan*, Jakarta: Paramadina, 1997.
- Madrasah Menuju Modernisasi, *Masyarakat Pendidikan Mp*, Jakarta : INSEP, 01, 2002.
- Magdalena, Corry, *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kepemimpinan Transaksional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening*, Human Falah, 3. 2016 : 122.
- Marginingsih, Ria, *Kepemimpinan Karismatik Sebagai Employer Branding*, Jurnal Bisnis Darmajaya, 02. 2016.
- Marimba, Ahmad D, *Pengantar Filsafat Pendidikan Islam*, Bandung : Al-Ma'arif 1989.
- Marno, Suppriyatno, Triyo, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Refika Aditma, 2008.
- Marno, Suppriyatno, Triyo, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Bandung: Refika Aditma, 2008.

- Martayo, Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPPFE, 1980.
- Masyur, Kahar, *Membina Moral dan Akhlak*, Jakarta: PT Rineka Cipta. 1994.
- Mohammad, Daud Ali, *Pendidikan Agama Islam*, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2010.
- Muhaimin, *Pemikiran dan Aktualisasi Pengembangan Pendidikan Islam*, Jakarta : Rajawali Pers, 2011.
- Mujib, Abdul dan Mudzakkir, Jusuf, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta: Kencana, 2006.
- Mulyadi. *Akuntansi Manajemen : Konsep, Manfaat dan Rekayasa*, Edisi Ketiga., Jakarta: Salemba Empat, 2001.
- Mulyasa , E, *Manajemen Berbasis Sekolah*, Bandung: PT. Remaja Rasindo, 2002.
- Mulyasa, *Kurikulum Berbasis Kompetensi* , Bandung : Remaja Rosda Karya ,2004.
- Munijaya, *Manajemen Strategi dan Organisasi Pemasaran Publik*, Semarang, Rimpres, 2004.
- Muslich, Masnur, *Pendidikan Karakter: Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.
- Muslihusah dan Wijdan, Adi, *Pendidikan Islam dalam Peradaban Industrial*, Yogyakarta: PT.Aditya Medya, 1997.
- Mustafa Azami, Muhammad, *Studies in Hadith Methodology and Literature*, Indianapolis, Indiana: American Trust Publications, 1992.
- Nasir, Ridwan , *Mencari Tipologi Format Pendidikan Islam Ideal Pondok Pesantren di Tengah Arus Perubahan*, Yogyakarta : pustaka pelajar, 2005.
- Nasution, *Sejarah pendidikan Indonesia*, Bandung : Jemmars, 1983.
- Nata, Abuddin, *Akhlak Tasawuf*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2006.
- Nata, Abuddin, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta : Prenada Media Group, 2012.

- Nawawi, Hadari, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2011.
- Nawawi, Hadari, *Organisasi Sekolah dan Pengelolaan Kelas Sebagai Lembaga Pendidikan*, Jakarta : Haji Masagung, 1981.
- Nawawi, HM, *Interpreatsi Hati dan Manajemen Tugas Kekholifahan Manusia*, Bandung, Pustaka, 2012.
- Nizar, Samsul, *Pengantar Dasar-Dasar Pemikiran Pendidikan Islam*, Jakarta:Gaya Gramedia Pratama, 2001.
- Noer Ali, Hary, *Ilmu Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Griya Santri, 2012.
- Noer Aly, Hery dan Muzier, *Watak Pendidikan Islam*, Jakarta: Friska Agung Insani, 2003.
- Noer Aly, Hery, *Ilmu Pendidikan Islam*, Jakarta:Logos Wacana Ilmu, 1999.
- Nu'man, Ihsan, *Pendidikan Islam antara Teori dan Praktek*, Jakarta, Bisma Permana, 2000.
- Nugroho, Rian, *Kebijakan Pendidikan Yang Unggul*, Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2008.
- Nuraida, *Prinsip-prinsip Manajemen dan Pelaksanaanya*, Surabaya, ilmapress,2008.
- Peter G, Northouse. *Kepemimpinan : Teori dan Praktik*, Jakarta : PT Indeks. 2013.
- Press, Joseph and Goh, Thomas, *Leadership, Disrupted How to Prepare Yourself to Lead in a Disruptive World*, Washington , Center for Creative Leadership, 2018.
- Putra Daulay, Haidar, *Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional di Indonesia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2012.
- Putra Daulay, Haidar, *Sejarah Pertumbuhan dan Pembaharuan Pendidikan Islam di Indonesia*, Jakarta : Kencana Prenada Media Group, 2007.
- Qori, Hurin In Amalia, *Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan Transformasional*, Jurnal Analisa, 1. 2010.

- R. F, Dalimunthe, *Keterkaitan Antar Penelitian dengan Pendidikan dan Pengemangan Ilmu Manajemen*. available (<http://repository.usumanajemen-ritha.pdf>). dikases pada tanggal 1 Maret 2020.
- Rahman, Aulia, Muhammad, *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Intermedia. 2002.
- Rahman, Musthofa, *Pendidikan Islam dalam Perspektif Alquran*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar 2001.
- Rahman,dkk. *Actuating dalam Manajemen Sumber Daya Manusia*, Lampung: Universitas Negeri Lampung) , 2011.
- Rasyid Ridha, Al-Sayyid Muhammad, *Tafsir al-Qur'an al Hakim al Manar*, Beirut :Dar al-Maarif,tth.
- Razak, Nasruddin, *Dienul Islam : Penafsiran Kembali Islam Sebagai Suatu Aqidah dan Way of Life*, Bandung: Al Ma'arif, 1989.
- Rembangy, Musthofa, *Pendidikan Transformatif: Pergulatan Kritis Merumuskan Pendidikan di Tengah Pusaran Arus Globalisasi*, Yogyakarta: Teras, 2010.
- Rifa'l, Muhammad, *Politik Pendidikan Nasional*, Jogjakarta, Ar-Ruzz Media, 2011.
- Robbins, *Organizational Behavior*, San Diego State University, Prentice Hall International, Inc , 2001.
- S, Harjanti, Menciptakan Keunggulan Bersaing Yang Berkelanjutan Melalui Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, vol. 4, no 41 - 55. April, 2004.
- Safaria, Triantoro.. *Kepemimpinan*, Yogyakarta : Graha Ilmu, 2004.
- Sahana, Nurul, *Teori Tranformasional Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Jurnal Ilmiah Iqra', 12, 2018, 77-87.
- Sahrodi, Jamali, *Membedah Nalar Pendidikan Islam, Pengantar Ke Arah Ilmu Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Pustaka Rihlah Group, 2005.
- Satori, Djam'an, *Peinsip-prinsip Manajemen Pendidikan*, Bandung, Ummadafiq, 2004.
- Sekretariat Jendral MRP RI, *Panduan UUD 1945 dan Ketetapan MPR RI*, 2012.

- Sihotang, Kasdin, *Urgensi Pemimpin Transformatif*, Jakarta, Pembaharuan jawara, 2002.
- Subhan, Arief, *Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia Abad 20*, Jakarta : Kencana ,2012.
- Sule, Tisnawati, Ernie, dkk, *Pengantar Manajemen*, Jakarta: Kencana Penada Media Group, 2010.
- Sulistiyorini, *Esensi Manajemen Pendidikan Islam; Pengelolaan Lembaga Untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Istana Agency, 2012.
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam Konsep Strategi dan Aplikasi* , Yogyakarta, Teras, 2009.
- Suparman, *Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Guru*, Ponorogo, Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia, 2019.
- Sutisna, Oteng , *Administrasi Pendidikan Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*, Cet.1, Bandung: Angkasa, 1983.
- Syafaruddin & Nurmawati, *Pengelolaan Pendidikan Mengembangkan Keterampilan Manajemen Pendidikan Menuju Sekolah Efektif*, Medan: perdana Publishing, 2011.
- Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Cet.1 Jakarta: Ciputat Press, 2005.
- Tafsir, Ahmad, *Ilmu Pendidikan dalam Perspektif Islam*, Bandung: Ramaja Rosdakarya, 1992.
- Taimiyah, Ibnu, *Etika Beramar Ma'ruf Nahi Munkar*, Penj. Abu fahmi, Jakarta, Gema Insani Press, 1995.
- Tanthowi, Jawahir, *Unsur-unsur Manajemen Menurut Ajaran Al-Qur'an*, Jakarta: Pustaka al-Husna,1983.
- Thoha, Miftah, *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta, Raja Grafindo Persada. 2003.
- Thoha, Miftah, *Kepemimpinan dalam Manajemen*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1995.
- Tim Dosen Administrasi Pendidikan UI, *Manajemen Pendidikan*, Bandung: Al-Fabeta, 2009.
- Tolchah, Moch, *Dinamika Pendidikan Islam Pasca Orde Baru di Indonesia*, Surabaya: IAIN Sunan Ampel Press.
- Uhbiyati, Nur, *Ilmu Pendidikan Islam*, Bandung: Pustaka Setia, 1996.

- Ulinuha, Nur Raisah, *Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam*, TARLIM : Jurnal Pendidikan Agama Islam, 02, 2019, 141-152.
- Undang - Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 2 tahun 1989, *Tentang Sistem Pendidikan Nasional Beserta Penjelasan*, tp, 1989.
- Undang-Undang Republik Indonesia No 20 Tahun 2003 *Tentang Sistem Pendidikan Nasional*, Bandung : Citra Umbara,, tt 16.
- Van Bruinessen, Martin, *Kitab Kuning, Pesantren Dan Tarekat*, Bandung : Mizan ,1995.
- Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah; Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*, Jakarta : PT. RadjaGrafindo Persada, 2002.
- Wayne, Pace, R., Faules, Don F, *Komunikasi Organisasi; Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan*, Bandung PT. Remaja Rosdakarya, 1993.
- Wheelen, L, Thomas., Hunger, David, J, *Strategic Management and Business Policy Achieving Sustainability*. Twelfth Edition, Pearson. 2010 : 105.
- Widjaya, Allah, *Perencanaan sebagai Fungsi Manajemen*, Jakarta: Bina Aksara, 1987.
- Wijayanto, Dian, *Menggagas Konsep Organisasi Modern di Era Milenial*, Jakarta, Insani bakti, 2017.
- Winardi, *Asas-asas Manajemen*, Bandung: Penerbit Alumni, 1983.
- Y, Trianasari, *Hubungan Antar Persepsi Terhadap Insentif dan Lingkungan Kerja dengan Loyalitas Kerja*, Surakarta : Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2005.
- Ya'qub, Hamjah, *Menuju Keberhasilan Manajemen dan Kepemimpinan*, Surabaya : Usaha Nasional, 2001.
- Yukl, Gary, *leadership in Organization*, University at Albany, State University of new York,2010.
- Yukl , Gery, *Leadership in Organization*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1994.
- Yukl, A, Gary, *Leadership In Organization*, USA : Prentice-all International, Inc. 1990.

Yukl, Gery, *Leadership in Organization*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, 1994.

Yuslem, Nawir, *Ulumul Hadis*, Jakarta: PT. Mutiara Sumber Widya, 2001.

Zuhdi, Muhammad Harfin, *Konsep Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam*, *AKADEMIKA*, 19, 2014.

BIODATA PENULIS



Istikomah, lahir di Kediri, 3 Maret 1965. S-1 dari IAIN Sunan Ampel Surabaya program studi PAI (1990), melanjutkan S2 di UMM Malang konsentrasi Pendidikan Islam (2004) sedangkan Doktor diraih di Pasca Sarjana UINSA Surabaya dengan konsentrasi Pendidikan Islam lulus tahun 2016. Sejak tahun 1991 menjadi dosen tetap Universitas Muhammadiyah Sidoarjo dengan bidang keilmuan Pendidikan Islam dan juga menjadi dosen Luar Biasa di Universitas Muhammadiyah Surabaya dari tahun 2000-2007. Sejak tahun 2015 hingga saat ini menjabat sebagai Dekan Fakultas Agama Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA). Aktif diberbagai kegiatan ilmiah baik di dalam maupun di luar Negeri. Di sektor Publik sebagai Anggota Dewan Pendidikan Kabupaten Sidoarjo dari tahun 2016 hingga sekarang dan juga sebagai Asesor BAN S-M dari tahun 2004-2015. Sejak tahun 2019 menjadi asesor BKD dosen PTKIS Wilayah Kopertais IV Surabaya hingga sekarang