

ETIKA PENGELOLAAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Saifullah Isri¹

¹Dosen Fakultas Tarbiyah dan Keguruan UIN Ar-Raniry

saiful.file@gmail.com

ABSTRACT

Management is a necessary need to facilitate the achievement of human goals in organizations or institutions, and manage various institutional resources, such as facilities and infrastructure, time, HR, methods and others effectively, such as, innovative, creative, solutional, and efficient. The urgency of Management in Islamic Institutional Management is to plan, organize, actualize and control the institutional implementation system. As for institutional management in the view of Islam is that there must be a *ri'ayah* nature or leadership spirit, so that it has ethical principles in the management of which there are principles of monotheism, justice, free will, accountability, integrity, integrity, responsible and sustainable. The ethics of management of Islamic education refers to the moral and governance principles applied in managing Islamic education. This management ethics includes the values that must be practiced in carrying out the duties and responsibilities as a manager of Islamic education. It is no less important in the management of Islamic education institutions is the fulfillment of the public interest that Islamic education managers must prioritize the public interest and the community in carrying out their duties and responsibilities. They must ensure that all policies and decisions taken have a positive impact on society and Muslims in general. These ethical principles of management management of Islamic education are important to be applied in order to create a good, moral, and quality educational environment. By prioritizing management ethics, it is expected that Islamic education can provide optimal benefits for students and the general public.

Keyword; Ethics Management, Management, Islamic Education

ABSTRAK

Manajemen merupakan kebutuhan yang niscaya untuk memudahkan pencapaian tujuan manusia dalam organisasi atau kelembagaan, serta mengelola berbagai sumber daya kelembagaan tersebut, seperti sarana dan prasarana, waktu, SDM, metode dan lainnya secara efektif, inovatif, kreatif, solutif, dan efisien. Urgensi Manajemen dalam Pengelolaan Kelembagaan Islam adalah untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengaktualisasi serta mengontrol sistem pelaksanaan kelembagaan tersebut. Adapun manajemen kelembagaan dalam pandangan Islam adalah harus ada *sifat ri'ayah* atau jiwa kepemimpinan, sehingga memiliki prinsip etika dalam pengelolaan di antaranya ada prinsip tauhid, berkeadilan, bebas berkehendak, akuntabilitas, integritas, bertanggungjawab dan berkelanjutan. Etika pengelolaan manajemen pendidikan Islam merujuk pada prinsip-prinsip moral dan tata kelola yang diterapkan dalam mengelola pendidikan Islam. Etika pengelolaan ini mencakup nilai-nilai yang harus dipraktikkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai pengelola pendidikan Islam. Hal yang tidak kalah penting dalam pengelolaan kelembagaan pendidikan Islam adalah pemenuhan kepentingan publik yaitu Pengelola pendidikan Islam harus mengutamakan kepentingan publik dan masyarakat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Mereka harus memastikan bahwa semua kebijakan dan keputusan yang diambil berdampak positif bagi masyarakat dan umat Islam pada umumnya. Prinsip-prinsip etika pengelolaan manajemen pendidikan Islam ini penting untuk diterapkan guna menciptakan lingkungan pendidikan yang baik, bermoral, dan berkualitas. Dengan mengedepankan etika pengelolaan, diharapkan pendidikan Islam dapat memberikan manfaat yang optimal bagi peserta didik dan masyarakat umum.

Keyword; Etika Pengelolaan, Manajemen, Pendidikan Islam

1. PENDAHULUAN

Kementerian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara saat ini tengah menyiapkan RUU Etika Penyelenggara Negara (EPN). RUU ini ditujukan untuk menjadi sistem dan mekanisme kontrol terhadap sikap, perilaku, dan ucapan penyelenggara Negara, meliputi lembaga eksekutif, yudikatif, legislatif, maupun auditif. Aturan yang bersifat mengikat ini diharapkan dapat menjadi landasan hukum dalam penegakan kode etik dan standar etika lembaga penyelenggara Negara termasuk juga di dalamnya kelembagaan Islam karena berada di bawah satu payung hukum yakni hukum Indonesia.

Dunia kini tengah menyongsong sebuah tatanan baru, seiring dengan globalisasi dan pesatnya kemajuan teknologi informasi. Sinyalemen perubahan itu terjadi dimana-mana, seperti penyatuan Eropa, kebangkitan Negara-negara Asia, terpilihnya presiden kulit hitam Barrack Obama di Amerika Serikat, isu perubahan iklim, dan lain sebagainya. Tuntutan perubahan menjadi ihwal yang tanpa kendat, karena informasi membuat masyarakat dunia semakin transparan, terbuka, etis serta demokratis. Oleh karena itu, warisan-warisan budaya lama yang usang seperti feodalisme, totalitarianism, dengan sendirinya akan ditinggalkan dan menemui jalan buntu. Peter Senge, ilmuwan dari Massachusetts Institute of Technology, menyatakan bahwa kelak perubahan akan beranjak dari *detail complexity* menjadi *dynamic complexity*. Interpolasi hubungan antar manusia menjadi sulit, dan perubahan dapat terjadi dengan mendadak dan tidak menentu. Di Indonesia, semangat perubahan itu masih terus berlangsung, agar system dan etika dalam pengelolaan manajemen kelembagaan dapat berjalan sesuai dengan peran dan fungsinya.

Lalu dimanakah letak “birokrasi” di tengah arus perubahan itu? tak bisa menutup mata bahwa semangat perubahan itu sudah di kumandangkan melalui upaya pembentukan *good governance*. Berbagai sistem dan peraturan dibentuk demi meningkatkan kualitas pelayanan kelembagaan. Namun, harapan itu masih menemui jalan panjang, karena tuntutan perubahan bagi birokrasi, masih jauh pasak dari pada sumber daya manusia yang dimiliki.

Birokrasi kelembagaan di Indonesia adalah sebuah Institusi yang lama hidup dalam “*comfort zona*” yang bernama sentralisme dan dominasi kekuasaan. Kondisi patrimonial ini sudah terbentuk begitu lama melalui proses sejarah dari zaman raja-raja, kolonialisme, hingga ke era kontemporer. Bahkan, birokrasi sesungguhnya adalah cerminan dari

masyarakat Indonesia itu sendiri, yang menurut dramawan WS Rendra: “Rakyat Belum Merdeka”.

Sentralisme dan dominasi kekuasaan ini tampak dari pola rekrutmen yang mengedepankan nepotisme dan kolusi. Pembagian jabatan birokrasi bukanlah proses seleksi yang profesional serta rasional, melainkan hubungan kedekatan dengan atasan. Hal ini diperburuk dengan kerja pelayanan yang menggunakan pendekatan kekuasaan. Sehingga persepsi yang populer di masyarakat tentang birokrasi sebagai institusi yang ruwet, berbelit-belit, tidak efisien, selalu butuh “uang pelicin”, bahkan profesi pegawai negeri acapkali dianggap memiliki status sosial yang lebih tinggi dari masyarakat umum, sehingga merasa berhak dilayani dari pada melayani.

Malangnya sentralisme dan dominasi kekuasaan dalam birokrasi ini, kemudian dibalut dalam budaya khas Indonesia yang berkonteks tinggi (*high context culture*) yang di simpangkan, seperti “hormat kepada atasan”, “hormat kepada yang lebih tua”, “memendam yang buruk, menunjukkan yang baik” dan masih banyak lainnya. Akibatnya jauh panggang untuk birokrasi peka terhadap berbagai perkembangan di masyarakat, seperti profesionalisme, akuntabilitas, dan transparansi.

Kondisi yang begitu kokoh mengakar ini tentu saja tidak bisa disembuhkan dalam waktu singkat, tetapi membutuhkan kerja panjang melalui pembongkaran budaya dan memperkuat mekanisme kontrol. Salah satu upaya pembongkaran budaya ini adalah melalui penegakan system dan etika yang selama ini absen dan tidak dianggap sebagai faktor dalam penyelenggaraan kelembagaan. Padahal etika memiliki peran yang sangat penting, sebab di dalam etika terkandung nilai-nilai moral, seperti tanggungjawab, dedikasi, integritas, kejujuran, yang apabila mampu ditumbuhkan dalam diri setiap aparat birokrasi, dapat memacu kinerja serta pelayanan yang sehat. Bahkan, keruntuhan sistem dan etika yang sesungguhnya menjadi faktor utama buruknya birokrasi. Sebagaimana pesan agama yang mengungkapkan, bahwa segala sesuatu dimulai dari niat. Jika niat menjadi aparat Negara adalah sebetuk sikap kerelaan untuk menjadi abdi Negara dan masyarakat, maka harapan ideal dalam pelayanan dan pengelolaan manajemen kelembagaan benar-banar dapat teraplikasi sesuai dengan apa yang diharapkan terutama sekali berdasarkan peran dan fungsinya.

Tentu, upaya menumbuhkan sistem dan etika tidaklah mudah. Selain harus dimulai dari konsep yang jelas dan dituangkan dalam sistem yang tegas, juga dibutuhkan suatu

mekanisme yang mampu menjaga penegakan etika itu sendiri. Oleh karena itu, fokus permasalahan yang akan dibahas dan dianalisis dalam makalah ini adalah:

- 1) Bagaimana substansi manajemen pendidikan Islam dalam perspektif teks dan konteks?
- 2) Bagaimana peran dan fungsi manajemen pendidikan dalam pandangan Islam?

2. KAJIAN PUSTAKA

Dalam perspektif teks dan konteks, manajemen pendidikan Islam memainkan peran penting dalam memastikan pengelolaan yang efektif dan efisien dalam sistem pendidikan Islam. Melalui pendekatan teks, manajemen pendidikan Islam berfokus pada implementasi ajaran-ajaran Islam yang terdapat dalam Al-Quran dan Hadis sebagai sumber utama panduan dalam mengelola lembaga pendidikan Islam.

Manajemen pendidikan Islam dalam perspektif teks melibatkan pemahaman yang mendalam terhadap ajaran-ajaran Islam, di antaranya adalah perwujudan amal saleh yang didasari oleh niat baik dari yang melakukan. (Saifullah Isri: 2013: 43). Guru dan staf pendidikan harus memahami dan menerapkan prinsip-prinsip Islam dalam proses pendidikan, termasuk etika, nilai-nilai moral, dan keadilan. Mereka juga harus memastikan bahwa kurikulum, metode pengajaran, dan kegiatan ekstrakurikuler sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam yang terkandung dalam teks suci.

Selain itu, manajemen pendidikan Islam dalam perspektif konteks juga mempertimbangkan faktor-faktor kontekstual yang mempengaruhi lembaga pendidikan Islam. Hal ini mencakup kondisi sosial, budaya, politik, dan ekonomi di mana lembaga pendidikan beroperasi. Manajemen pendidikan Islam harus mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang terjadi di masyarakat untuk memastikan bahwa lembaga pendidikan Islam tetap relevan dan berkualitas.

Dalam konteks ini, manajemen pendidikan Islam juga mengacu pada pengelolaan sumber daya yang efektif dan efisien. Tujuan utama manajemen pendidikan Islam adalah untuk mencapai tingkat pendidikan yang optimal dengan mengatur, mengarahkan, dan mengendalikan fungsi dan proses yang terjadi di lembaga pendidikan Islam. Hal ini melibatkan pengelolaan keuangan, sumber daya manusia, fasilitas, dan sarana pendukung lainnya dengan bijaksana dan bertanggung jawab.

Selain itu, manajemen pendidikan Islam dalam perspektif teks dan konteks juga harus melibatkan partisipasi aktif masyarakat dan stakeholder lainnya. Melibatkan masyarakat dalam pengambilan kebijakan dan pengawasan lembaga pendidikan Islam akan mendorong transparansi, akuntabilitas, dan keberlanjutan lembaga pendidikan. Dalam kaitannya dengan pendidikan, manajemen merupakan proses kerjasama antara dua orang atau lebih dalam satuan organisasi pendidikan dengan mendayagunakan segala sumber daya manusia maupun sumber daya yang lain menuju pencapaian tujuan pendidikan Islam tersebut. (Muhammad Toha: 2016: 3)

Oleh karena itu, manajemen pendidikan Islam dalam perspektif teks dan konteks adalah proses yang kompleks dan penting untuk mencapai tujuan pendidikan Islam yang berkualitas. Pemahaman yang mendalam terhadap ajaran-ajaran Islam dan adaptasi dengan faktor-faktor kontekstual merupakan kunci keberhasilan dalam mengelola lembaga pendidikan Islam. Partisipasi aktif masyarakat dan stakeholder lainnya juga menjadi faktor penting dalam memastikan pengelolaan yang efektif dan efisien dalam sistem pendidikan Islam.

Adapun peran penting manajemen pendidikan dalam pandangan Islam mengacu pada tugas dan tanggung jawab untuk mengatur, mengelola, dan memperbaiki sistem pendidikan dalam rangka mencapai tujuan pendidikan yang dibangun berdasarkan prinsip-prinsip Islam. Manajemen pendidikan menjadi elemen kritis dalam proses pengembangan dan perbaikan pendidikan Islam, karena melibatkan aspek-aspek organisasi, pengelolaan sumber daya, perencanaan strategis, implementasi, dan evaluasi sistem pendidikan. Pada sisi lain manajemen pendidikan Islam memiliki fungsi yang cukup strategis dalam mengembangkan serta melakukan modernisasi pemikiran serta kelembagaan diantaranya dengan adanya perencanaan pendidikan Islam, pengorganisasian pendidikan Islam, kepemimpinan pendidikan Islam serta pengawasan pendidikan Islam. (Muwahid Shulhan: 2013: 25)

Manajemen pendidikan dalam pandangan Islam bermaksud untuk mengarahkan dan memfasilitasi pengembangan pendidikan yang sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam. Hal ini berkaitan dengan penyusunan kurikulum, seleksi dan pengelolaan tenaga pendidik yang berkualitas, serta pemilihan dan pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan yang memadai. Tujuan utama dari peran ini adalah untuk memberikan

pendidikan yang memperkuat iman dan akhlak siswa, serta membentuk kepribadian yang Islami.

Selain itu, manajemen pendidikan dalam pandangan Islam juga bertujuan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam menyelenggarakan pendidikan. Dalam hal ini, peran manajemen mencakup pengaturan alokasi sumber daya secara bijaksana, pengembangan kebijakan dan prosedur yang transparan, serta penerapan evaluasi yang objektif dan terstandar. Dalam konteks ini, manajemen pendidikan dalam pandangan Islam menekankan pentingnya akuntabilitas dan profesionalisme dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Selanjutnya, manajemen pendidikan dalam pandangan Islam juga turut berperan dalam memperkuat kolaborasi dan sinergi antara institusi pendidikan, keluarga, masyarakat, dan pemerintah. Terdapat prinsip-prinsip Islam yang menekankan pentingnya keterlibatan aktif semua pihak dalam pengembangan dan pendayagunaan sistem pendidikan. Dalam hal ini, manajemen pendidikan berfungsi sebagai penghubung antara stakeholder pendidikan, serta mengatur dan melibatkan mereka dalam pengambilan keputusan yang berhubungan dengan pengembangan pendidikan.

Manajemen pendidikan dalam pandangan Islam juga melibatkan pengembangan pemimpin pendidikan yang berkualitas dan berintegritas. Islam mengajarkan pentingnya kepemimpinan yang adil, jujur, dan bertanggung jawab dalam mengelola sistem pendidikan. Kepemimpinan dalam pendidikan Islam harus berlandaskan pada prinsip-prinsip Islam dan mampu memberikan inspirasi, arahan, dan pembinaan kepada para pemangku kepentingan pendidikan.

Secara keseluruhan, peran penting manajemen pendidikan dalam pandangan Islam adalah untuk menciptakan sistem pendidikan yang berkualitas, berdasarkan prinsip-prinsip Islam dan berorientasi pada pengembangan kepribadian yang Islami. Selain itu, manajemen pendidikan juga bertujuan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas dalam penyelenggaraan pendidikan, memperkuat kolaborasi antara stakeholder pendidikan, serta mengembangkan pemimpin pendidikan yang berkualitas. Dengan demikian, manajemen pendidikan dalam pandangan Islam menjadi landasan yang kuat dalam memperbaiki dan mengarahkan pendidikan Islam yang berkualitas.

3. METODE

Penulisan ini menggunakan metode kepustakaan (*library research*) berupa media buku, media dari internet, jurnal, atau kombinasi dari berbagai jenis sumber perpustakaan dan mencari buku-buku yang temanya sesuai dengan pembahasan artikel ini. Pengumpulan data dalam tulisan ini menempuh tahapan yaitu: (a) membaca jenis dan semua referensi yang sudah ditemukan pada tahap sebelumnya; (b) melakukan kajian secara kritis terhadap seluruh sumber studi pustaka yang sudah dikumpulkan penulis sesuai dengan data dan referensi yang dianggap mampu memberikan informasi yang valid dan objektif disesuaikan dengan topik yang akan dibahas; (c) setelah data terkumpul, selanjutnya penulis melakukan pengolahan dan analisis data secara detail dan merangkumkan semua data dalam bentuk kesimpulan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengertian Manajemen

Perkembangan dinamis aplikasi manajemen berangkat dari keragaman definisi tentang manajemen. Semula, manajemen yang berasal dari bahasa Inggris: *management* dengan kata kerja *to manage*, diartikan secara umum sebagai mengurus atau kemampuan menjalankan dan mengontrol suatu urusan atau “*act of running and controlling a business*” (Oxford, 2005). Selanjutnya definisi manajemen berkembang lebih lengkap. Stoner (1986) mengartikan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, memimpin dan mengawasi usaha-usaha dari anggota organisasi dan dari sumber-sumber organisasi lainnya untuk mencapai organisasi yang telah ditetapkan. G.R. Terry (1986) – sebagaimana dikutip Malayu S.P Hasibuan (1996)- memandang manajemen sebagai suatu proses, sebagai berikut: “*Management is a distinct process consisting of planning, organizing, actuating and controlling performed to determine and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources*”. Sementara, Malayu S.P. Hasibuan (1995) dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” mengemukakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.

Manajemen kemudian diartikan sebagai suatu rentetan langkah yang terpadu untuk mengembangkan suatu organisasi sebagai suatu system yang bersifat sosio-ekonomi-

teknis; dimana system adalah suatu kesatuan dinamis yang terdiri dari bagian-bagian yang berhubungan secara organik; dinamis berarti bergerak, berkembang ke arah suatu tujuan; sosio (social) berarti yang bergerak di dalam dan yang menggerakkan sistem itu adalah manusia; ekonomi berarti kegiatan dalam sistem bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia; dan teknis berarti dalam kegiatan dipakai harta, alat-alat dan cara-cara tertentu (Kadarman, 1991).

Dengan demikian, manajemen merupakan kebutuhan yang niscaya untuk memudahkan pencapaian tujuan manusia dalam organisasi atau kelembagaan, serta mengelola berbagai sumber daya kelembagaan tersebut, seperti sarana dan prasarana, waktu, SDM, metode dan lainnya secara efektif, inovatif, kreatif, solutif, dan efisien.

2. Urgensi Manajemen dalam Pengelolaan Kelembagaan Islam

Kepekaan melihat kondisi global yang bergulir dan peluang masa depan menjadi modal utama untuk mengadakan perubahan paradigma dalam manajemen kelembagaan. Modal ini akan dapat menjadi pijakan yang kuat untuk mengembangkan sebuah roda organisasi yang produktif. Pada titik inilah diperlukan berbagai komitmen untuk perbaikan kualitas. Ketika melihat peluang, dan peluang itu dijadikan modal, kemudian modal menjadi pijakan untuk mengembangkan sebuah lembaga yang disertai komitmen yang tinggi, maka secara otomatis akan terjadi sebuah efek domino (positif) dalam pengelolaan organisasi, strategi, sumber daya manusia, pendidikan dan pengajaran, biaya, serta marketing kelembagaan.

Untuk menuju point perubahan kelembagaan secara menyeluruh, maka manajemen kelembagaan adalah hal yang harus diprioritaskan untuk kelangsungan organisasi sehingga menghasilkan out-put yang diinginkan. Walaupun masih terdapat institusi yang belum memiliki manajemen yang bagus dalam pengelolaan kelembagaannya. Manajemen yang digunakan masih konvensional, sehingga kurang bisa menjawab tantangan zaman dan terkesan tertinggal dari modernitas.

Jika manajemen kelembagaan Islam sudah tertata dengan baik dan membumi, niscaya tidak akan lagi terdengar tentang pelayanan lembaga yang buruk, minimnya profesionalisme tenaga kerja (birokrasi), sarana-prasarana tidak memadai, pungutan liar, hingga kesenjangan dalam implemementasi pekerjaan. Manajemen dalam sebuah organisasi pada dasarnya dimaksudkan sebagai suatu proses (aktivitas) penentuan dan pencapaian tujuan organisasi melalui pelaksanaan empat fungsi dasar: *planning, organizing, actuating,*

dan *controlling* dalam penggunaan sumberdaya organisasi. Oleh karena itulah, aplikasi manajemen organisasi hakikatnya adalah juga amal perbuatan SDM organisasi yang bersangkutan.

a. Planning

Satu-satunya hal yang pasti di masa depan dari organisasi apapun termasuk lembaga Islam adalah perubahan, dan perencanaan penting untuk menjembatani masa kini dan masa depan yang meningkatkan kemungkinan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Mondy dan Premeaux (1995) menjelaskan bahwa perencanaan merupakan proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mewujudkannya dalam kenyataan. Perencanaan amat penting untuk implementasi strategi dan evaluasi strategi yang berhasil, terutama karena aktivitas pengorganisasian, pemotivasian, penunjukkan staff, dan pengendalian tergantung pada perencanaan yang baik (Fred R. David, 2004).

Dalam dinamika masyarakat, kelembagaan Islam beradaptasi kepada tuntutan perubahan melalui perencanaan. Menurut Johnson (1973) bahwa: *“The planning process can be considered as the vehicle for accomplishment of system change”*. Apabila tidak ada perencanaan sistem tersebut maka tidak dapat berubah dan tidak dapat menyesuaikan diri dengan kekuatan-kekuatan lingkungan yang berbeda. Dalam sistem terbuka, perubahan dalam sistem terjadi apabila kekuatan lingkungan menghendaki atau menuntut bahwa suatu keseimbangan baru perlu diciptakan dalam organisasi tergantung pada rasionalitas pembuat keputusan. Bagi sistem sosial, satu-satunya wahana untuk perubahan inovasi dan kesanggupan menyesuaikan diri ialah pengambilan keputusan manusia dan proses perencanaan.

Dalam konteks kelembagaan Islam, untuk menyusun kegiatan lembaga tersebut, diperlukan data yang banyak dan valid, pertimbangan dan pemikiran oleh sejumlah orang yang berkaitan dengan hal yang direncanakan. Oleh karena itu kegiatan perencanaan sebaiknya melibatkan setiap unsur lembaga Islam tersebut dalam rangka peningkatan mutu dan kualitas kelembagaan.

Menurut Rusyan (1992) ada beberapa hal yang penting dilaksanakan terus menerus dalam manajemen kelembagaan Islam sebagai implementasi perencanaan, di antaranya:

- a) Merinci tujuan dan menerangkan kepada setiap pegawai/personil kelembagaan Islam.
- b) Menerangkan atau menjelaskan mengapa unit organisasi diadakan.

- c) Menentukan tugas, peran dan fungsi, mengadakan pembagian dan pengelompokkan tugas terhadap masing-masing personil kelembagaan.
- d) Menetapkan kebijaksanaan umum, metode, prosedur dan petunjuk pelaksanaan lainnya.
- e) Mempersiapkan uraian jabatan dan merumuskan rencana/sekala pengkajian.
- f) Memilih para staf (pelaksana), administrator dan melakukan pengawasan.
- g) Merumuskan jadwal pelaksanaan, pembakuan hasil kerja (kinerja), pola pengisian staf dan formulir laporan pengajuan.
- h) Menentukan keperluan tenaga kerja, biaya (uang) material dan tempat.
- i) Menyiapkan anggaran dan mengamankan dana.
- j) Menghemat ruangan dan alat-alat perlengkapan.



Sumber: Terry (1986); Kadarman et.al (1996)

b. *Organizing*

Tujuan pengorganisasian adalah mencapai usaha terkoordinasi dengan menerapkan tugas dan hubungan wewenang. Malayu S.P. Hasbuan (1995) mendefinisikan pengorganisasian sebuah kelembagaan merupakan sebagai suatu proses penentuan, pengelompokkan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas ini, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada

setiap individu yang akan melakukan aktivitas-aktivitas tersebut. Pengorganisasian fungsi manajemen dapat dilihat dari tiga aktivitas berurutan: membagi-bagi tugas menjadi pekerjaan yang lebih sempit (spesialisasi pekerjaan), menggabungkan pekerjaan untuk membentuk departemen (departementalisasi), dan mendelegasikan wewenang (Fred R. David, 2004).

Dalam konteks kelembagaan Islam, pengorganisasian merupakan salah satu aktivitas manajerial yang juga menentukan berlangsungnya kegiatan kelembagaan sebagaimana yang diharapkan. Lembaga Islam sebagai suatu organisasi memiliki berbagai unsur yang terpadu dalam suatu sistem yang harus terorganisir secara rapih dan tepat, baik tujuan, personil, manajemen, teknologi, siswa/member, kurikulum, uang, metode, fasilitas, dan faktor luar seperti masyarakat dan lingkungan sosial budaya.

Sutisna (1985) mengemukakan bahwa organisasi yang baik senantiasa mempunyai dan menggunakan tujuan, kewenangan, dan pengetahuan dalam melakukan pekerjaan-pekerjaan. Dalam organisasi yang baik semua bagiannya bekerja dalam keselarasan seakan-akan menjadi sebagian dari keseluruhan yang tak terpisahkan. Semua itu baru dapat dicapai oleh organisasi kelembagaan Islam, manakala dilakukan upaya: 1) Menyusun struktur kelembagaan, 2) Mengembangkan prosedur yang berlaku, 3) Menentukan persyaratan bagi instruktur dan karyawan yang diterima, 4) Membagi sumber daya instruktur dan karyawan yang ada dalam pekerjaan.

c. *Actuating*

Dalam pembahasan fungsi pengarahan, aspek kepemimpinan merupakan salah satu aspek yang sangat penting. Sehingga definisi fungsi pengarahan selalu dimulai dan dinilai cukup hanya dengan mendefinisikan kepemimpinan itu sendiri.

Menurut Kadarman (1996) kepemimpinan dapat diartikan sebagai seni atau proses untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai oleh kelompok. Kepemimpinan juga dapat didefinisikan sebagai suatu kemampuan, proses atau fungsi yang digunakan untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain agar berbuat sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

Dari definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin bertugas untuk memotivasi, mendorong dan memberi keyakinan kepada orang yang dipimpinnya dalam suatu entitas atau kelompok, baik itu individu sebagai entitas terkecil sebuah komunitas

ataupun hingga skala negara, untuk mencapai tujuan sesuai dengan kapasitas kemampuan yang dimiliki. Pemimpin juga harus dapat memfasilitasi anggotanya dalam mencapai tujuannya. Ketika pemimpin telah berhasil membawa organisasi mencapai tujuannya, maka saat itu dapat dianalogikan bahwa ia telah berhasil menggerakkan organisasinya dalam arah yang sama tanpa paksaan.

Dalam konteks kelembagaan Islam, kepemimpinan pada gilirannya bermuara pada pencapaian visi dan misi organisasi atau lembaga Islam itu sendiri yang dilihat dari mutu dan kualitas kinerja yang dicapai dengan sungguh-sungguh oleh semua personil kelembagaan tersebut. Soetopo dan Soemanto (1982) menjelaskan bahwa kepemimpinan sebuah kelembagaan merupakan suatu kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan dari lembaga itu secara bebas dan sukarela. Di dalam kepemimpinan kelembagaan Islam sebagaimana dijalankan pimpinan harus dilandasi konsep demokratisasi, spesialisasi tugas, pendelegasian wewenang, profesionalitas dan integrasi tugas untuk mencapai tujuan bersama yaitu tujuan organisasi, tujuan individu dan tujuan pemimpinnya.

Ada tiga keterampilan pokok yang dikemukakan Hersey dan Blanchard (1988) - sebagaimana dikutip oleh Syafaruddin (2005) dalam bukunya *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*- yang berlaku umum bagi setiap pimpinan termasuk pimpinan kelembagaan Islam, yaitu:

1. *Technical skill-ability to use knowledge, methods, techniques and equipment necessary for the performance of specific tasks acquired from experiences, education and training.* (Teknikal skill merupakan kemampuan untuk menggunakan pengetahuan, metode, teknik dan perlengkapan penting untuk tampilan kerja lengkap yang diperoleh dari pengalaman, pendidikan dan latihan)
2. *Human skill-ability and judgment in working with and through people, including in understanding of motivation and an application of effective leadership.* (Human skill merupakan kemampuan dan keputusan dalam bekerja dengan orang yang memahami suatu motivasi dan penerapan kepemimpinan yang efektif)
3. *Conceptual skill-ability to understand the complexities of the overall organization and where one's own operation fits into the organization. This knowledge permits one to act according to the objectives of the total organization rather than only on the basis of the goals and needs of one's own immediate group.* (Konseptual skill

merupakan kemampuan untuk memahami kesempurnaan dari organisasi secara keseluruhan dimana seseorang berusaha untuk melakukan serangan terhadap sebuah kelembagaan. Pengetahuan ini membolehkan seseorang untuk bersikap berdasarkan sasaran dari keseluruhan organisasi dari pada hanya berbasis pada tujuan dan kebutuhan suatu kelembagaan).

d. Controlling

Sebagaimana yang dikutip Muhammad Ismail Yusanto (2003), Mockler (1994) mendefinisikan pengawasan sebagai suatu upaya sistematis untuk menetapkan standar prestasi kerja dengan tujuan perencanaan untuk mendesain sistem umpan balik informasi; untuk membandingkan prestasi sesungguhnya dengan standar yang telah ditetapkan itu; menentukan apakah ada penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut; dan mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumberdaya perusahaan telah digunakan dengan cara yang paling efektif dan efisien guna tercapainya tujuan perusahaan.

Dalam konteks kelembagaan pendidikan Islam, Depdiknas (1999) mengistilahkan pengawasan sebagai pengawasan program pengajaran dan pembelajaran atau supervisi yang harus diterapkan sebagai berikut:

- 1) Pengawasan yang dilakukan pimpinan dengan memfokuskan pada usaha mengatasi hambatan yang dihadapi para instruktur atau staf dan tidak semata-mata mencari kesalahan.
 - 2) Bantuan dan bimbingan diberikan secara tidak langsung. Para staf diberikan dorongan untuk memperbaiki dirinya sendiri, sedangkan pimpinan hanya membantu.
 - 3) Pengawasan dalam bentuk saran yang efektif
 - 4) Pengawasan yang dilakukan secara periodik.
- ### 3. Efektifitas Manajemen dalam Kelembagaan Islam

Dalam ranah aktivitas, implementasi manajemen terhadap pengelolaan kelembagaan Islam haruslah berorientasi pada efektivitas terhadap segala aspek kelembagaan tersebut, baik dalam pertumbuhan, perkembangan, maupun keberkahan (dalam perspektif syariah). Sebagai contoh berikut ini merupakan urgensi manajemen terhadap bidang manajemen kelembagaan Pendidikan Islam, yaitu:

- a. Manajemen Kurikulum

- 1) Mengupayakan efektifitas perencanaan
 - 2) Mengupayakan efektifitas pengorganisasian dan koordinasi
 - 3) Mengupayakan efektifitas pelaksanaan
 - 4) Mengupayakan efektifitas pengendalian/pengawasan
- b. Manajemen Personalia
- Manajemen ini berkisar pada *staff development (teacher development)*, meliputi:
- 1) Training
 - 2) Musyawarah Guru Mata Pelajaran (MGMP)
 - 3) Inservice Education (Pendidikan Lanjutan)
- c. Manajemen Siswa
- 1) Penerimaan Siswa (Daya Tampung, Seleksi)
 - 2) Pembinaan Siswa (Pengelompokkan, Kenaikan Kelas, Penentuan Program, Ekskul)
 - 3) Pemberdayaan OSIS
- d. Manajemen Keuangan
- Dalam keuangan pengelolaan kelembagaan, manajemen harus berlandaskan pada prinsip: efektivitas, efisiensi dan pemerataan.
- e. Manajemen Lingkungan
- Urgensi manajemen terhadap lingkungan kelembagaan Islam bertujuan dalam merangkul seluruh pihak terkait yang akan berpengaruh dalam segala kebijakan dan keberlangsungan lembaga tersebut. Manajemen ini berupaya mewujudkan *cooperation with Society* dan *stake holder identification*.

3. Manajemen Kelembagaan Dalam Perspektif Islam

Sebagaimana dimaklumi, bahwa manajemen dalam kelembagaan Islam merupakan suatu proses aktivitas penentuan dan pencapaian tujuan melalui pelaksanaan empat fungsi dasar; *planning, organizing, directing, dan controlling* dalam penggunaan sumber daya organisasi/ lembaga. Oleh karena itu aplikasi manajemen kelembagaan pada hakikatnya adalah juga amal perbuatan SDM kelembagaan yang bersangkutan.

Dalam konteks ini, Islam telah menggariskan bahwa hakekat amal perbuatan manusia harus berorientasi pada pencapaian ridha Allah swt. Hal ini seperti dinyatakan oleh Imam Fudhail bin Iyadh, salah seorang guru Imam Syafi'i dan perawi hadits yang *tsiqah* dalam menafsirkan surah al-Muluk ayat 2, yang artinya: "*Dia yang menciptakan*

kematian dan kehidupan untuk menguji kamu siapa yang paling baik amalnya. Dialah Maha Perkasa dan Pengampun.”

Ia mensyaratkan dipenuhinya dua syarat sekaligus, yaitu niat yang ikhlas dan cara yang harus sesuai dengan syariat Islam. Bila perbuatan manusia memenuhi dua syarat itu sekaligus, maka amal itu tergolong ahsan (*ahsanul amal*), yaitu amal terbaik di sisi Allah Swt.

Dalam Islam manajemen dalam mengelola kelembagaan dipandang sebagai perwujudan amal shaleh yang harus bertitik tolak dari niat baik agar peran dan fungsinya dapat terwujud sebagaimana diharapkan. Niat baik tersebut akan memunculkan motivasi aktivitas untuk mencapai hasil yang bagus demi kesejahteraan bersama. Ada empat landasan untuk mengembangkan manajemen menurut pandangan Islam, yaitu kebenaran, kejujuran, keterbukaan, dan keahlian. Seorang manajer harus memiliki empat sifat utama itu agar manajemen yang dijalankannya mendapatkan hasil yang maksimal.

Yang paling penting dalam pengelolaan manajemen kelembagaan berdasarkan pandangan Islam adalah harus ada sifat *ri'ayah* atau jiwa kepemimpinan. Kepemimpinan menurut Islam merupakan faktor utama dalam konsep manajemen. Manajemen menurut pandangan Islam merupakan manajemen yang adil. Batasan adil adalah pimpinan tidak "*menganiaya*" bawahan dan bawahan tidak merugikan kelembagaan. Bentuk penganiayaan yang dimaksud adalah mengurangi atau tidak memberikan hak bawahan dan memaksa bawahan untuk bekerja melebihi ketentuan. Jika seorang manajer (pimpinan) mengharuskan bawahannya bekerja melampaui waktu kerja yang ditentukan, maka sebenarnya manajer itu telah mendzalimi bawahannya.

Manajemen yang dicontohkan Nabi Muhammad saw adalah menempatkan manusia sebagai postulatnya atau sebagai fokusnya, bukan hanya sebagai faktor produksi yang semata diperas tenaganya untuk mengejar target produksi. Nabi Muhammad saw mengelola (*manage*) dan mempertahankan (*maintain*) kerjasama dengan stafnya dalam waktu yang lama dan bukan hanya hubungan sesaat. Salah satu kebiasaan nabi adalah memberikan *reward* atas kreativitas dan prestasi yang ditunjukkan stafnya. Manajemen Islam pun tak mengenal perbedaan perlakuan (*diskriminasi*) berdasarkan suku, agama, atau pun ras. Nabi Muhammad saw bahkan pernah bertransaksi bisnis dengan kaum Yahudi. Ini menunjukkan bahwa Islam menganjurkan pluralitas dalam bisnis maupun manajemen kelembagaan lainnya asalkan berdasarkan asas etika dan sistem yang tepat.

4. Prinsip Etika Pengelolaan Manajemen Kelembagaan Menurut Islam

Ada empat pilar etika pengelolaan manajemen kelembagaan menurut Islam seperti yang dicontohkan Nabi Muhammad saw, yaitu:

1) Tauhid

Yang berarti memandang bahwa segala aset dari transaksi kelembagaan yang terjadi di dunia adalah milik Allah, manusia hanya mendapatkan amanah untuk mengelolanya.

2) Adil

Artinya segala keputusan menyangkut transaksi dengan lawan bisnis atau kesepakatan kerja harus dilandasi dengan “akad saling setuju” dengan sistem *profit and lost sharing*.

3) Kehendak Bebas

Pengelolaan manajemen kelembagaan Islam mempersilakan umatnya untuk menumpahkan kreativitas dalam melakukan transaksi bisnisnya sepanjang memenuhi asas hukum ekonomi Islam, yaitu halal.

4) Pertanggung Jawaban

Semua keputusan seorang pimpinan harus dipertanggungjawabkan oleh yang bersangkutan.

Keempat pilar tersebut akan membentuk konsep etika pengelolaan manajemen kelembagaan Islam yang fair ketika melakukan kontrak-kontrak kerja dengan lembaga lain atau pun antara pimpinan dengan bawahan. Seorang manajer harus memberikan hak-hak orang lain, baik mitra bisnisnya ataupun karyawannya. Pimpinan harus memberikan hak untuk beristirahat dan hak untuk berkumpul dengan keluarganya. Ini merupakan nilai-nilai yang diajarkan dalam pengelolaan manajemen kelembagaan Islam. Ciri lain pengelolaan manajemen kelembagaan Islami yang membedakannya dari manajemen ala Barat adalah seorang pimpinan dalam pengelolaan manajemen kelembagaan Islami harus bersikap lemah lembut terhadap bawahan. Contoh kecil seorang manajer yang menerapkan kelembutan dalam hubungan kerja adalah selalu memberikan senyum ketika berpapasan dengan karyawan dan mengucapkan terima kasih ketika pekerjaannya sudah selesai. Bukankah memberikan senyum salah satu bentuk ibadah dalam Islam. Sungguh ini merupakan sistem yang menjadi uswah dalam pengelolaan manajemen kelembagaan yang penuh dengan nilai-nilai etika sebagaimana yang dianjurkan dalam Islam.

5. KESIMPULAN

Manajemen merupakan suatu disiplin ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu. Makanya manajemen dalam perspektif konteks adalah kebutuhan yang niscaya untuk memudahkan pencapaian tujuan manusia dalam organisasi atau kelembagaan, serta mengelola berbagai sumber daya kelembagaan tersebut, seperti sarana dan prasarana, waktu, SDM, metode dan lainnya secara efektif, inovatif, kreatif, solutif, dan efisien.

Dalam perspektif Islam keberadaan sistem dan etika manajemen pengelolaan pendidikan Islam haruslah sesuai dengan peran dan fungsinya yang dipandang pula sebagai suatu sarana untuk memudahkan implementasi Islam dalam kegiatan kelembagaan tersebut. Implementasi nilai-nilai Islam berwujud pada difungsikannya Islam sebagai kaidah berpikir dan kaidah amal dalam seluruh kegiatan organisasi ataupun kelembagaan. Nilai-nilai Islam inilah sesungguhnya nilai utama organisasi yang menjadi payung strategis hingga taktis seluruh aktivitas kelembagaan. Sebagai kaidah berpikir, aqidah dan syariah difungsikan sebagai asas atau landasan pola pikir dalam beraktivitas. Adapun sebagai kaidah amal, syariah difungsikan sebagai tolok ukur kegiatan. Tolok ukur syariah digunakan untuk membedakan aktivitas yang halal atau haram. Hanya kegiatan yang halal saja yang dilakukan oleh seorang muslim, sementara yang haram akan ditinggalkan semata-mata untuk menggapai keridhan Allah swt.

DAFTAR PUSTAKA

- David, R. Fred, (2004). *Konsep Manajemen Strategis*, Edisi VII (terjemahan). Jakarta, Indeks.
- Hasibuan, S.P. Malayu, (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan II. Jakarta, Toko Gunung Agung.
- _____, (1996). *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*, Cetakan I. Jakarta, Toko Gunung Agung.
- Ismail, M. Yusanto, (1973). *Pengantar Manajemen Syariat*, Cetakan II. Jakarta, Khairul Bayan.
- Johnson, R.A, (1973). *The Theory and Management of System*. Tokyo, McGraw Hill Kogakusha.

- Kadarman, A.M. et.al, (1996). *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta, Gramedia.
- Mondy, R.W.and Premeaux, (1995). *Management: Concepts, Practices and Skills*. New Jersey, Prentice Hall Inc Englewood Cliffs.
- Muhammad Toha, *Manajemen Pendidikan Islam*, Surabaya, Pustaka Radja, 2016.
- Muwahid Shulhan, dkk, (2013). *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Dasar Menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*, Yogjakarta, Teras.
- Oxford, *Learner's Pocket Dictionary*, (2005). Newyork, Oxford University Press.
- Rusyan, A. Tabrani, (1992). *Manajemen Kependidikan*, Bandung, Media Pustaka.
- Saifullah Isri, (2013). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Banda Aceh, Ar-Ranirypress.
- Soetopo, Hendiyat dan Soemanto, Wasty, (1982). *Pengantar Operasional Administrasi Pendidikan*. Surabaya, Usaha Nasional.
- Sutisna, Oteng, (1985). *Administrasi Pendidikan*. Bandung, Angkasa.
- Syafaruddin, (2005). *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Cetakan I. Jakarta, Ciputat Press.