Teras

Komplemen

Manajemen Pendidikan Islam

Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam

Dr. Chusnul Chotimah, M. Ag
Muhammad Fathurrohman, M.Pd.I

Scanned by CamScanner

KOMPLEMEN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM
Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam

© Teras, 2014

All right reserved
Hak cipta dilindungi oleh undang-undang
Dilarang mengutip atau memperbanyak sebagian
atau seluruh isi buku ini tanpa izin tertulis dari Penerbit

Penulis : Chusnul Chotimah
Muhammad Fathurrohman
Layout & Desain Sampul: Kukuh Pmlg

Cetakan I : Februari 2014
ISBN : 978-406-978-435-7

Diterbitkan oleh:
Penerbit **Teras**
Perum POLRI Gowok Blok D 3 No. 200
Caturtunggal Depok Sleman YOGYAKARTA
e-Mail: elsaqok@yahoo.co.id
Telp. 081 802 715 955

Percetakan: **SUKSES *Offset***
Telp. 0274-486598
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

Manajemen merupakan aspek yang urgen dan riskan dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam. Hal tersebut dikarenakan jika manajemennya tidak tertata dengan baik, atau tidak *the right man in the right place,* maka perkembangan lembaga pendidikan Islam akan mengalami hambatan yang muncul karena lemahnya manajerial. Beberapa aspek mungkin akan terlupakan dan tidak diperhatikan dalam memahami manajemen pendidikan Islam atau bahkan tidak dibahas dalam berbagai buku manajemen pendidikan Islam.

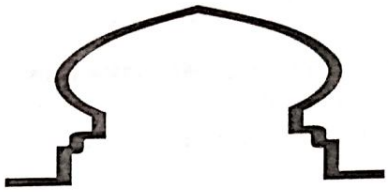
Implementasi manajemen pendidikan Islam secara komprehensif akan mampu meningkatkan mutu pendidikan Islam di lembaga pendidikan Islam, baik madrasah, sekolah Islam, pondok pesantren dan sebagainya. Hal tersebut dikarenakan secara manajerial terurus dan dikelola dengan baik, sehingga pengembangan lembaga pendidikan Islam yang disinyalir akan meningkatkan mutu pendidikan Islam akan tercapai dengan baik.

Scanned by CamScanner

Buku ini berusaha mengenai beberapa aspek pelengkap manajemen pendidikan Islam walaupun tidak seluruhnya, dikarenakan banyaknya ruang lingkup manajemen pendidikan Islam. Di samping itu, buku ini diharapkan bisa diperluas dengan dibahas per bab menjadi satu buku tersendiri, sehingga menjadi konstruksi teori manajemen pendidikan Islam yang lebih detail dan mendalam sehingga mampu memahami (*to understand*) segala sesuatu yang terjadi di lembaga pendidikan Islam.

Dengan adanya buku ini, penulis berharap bisa mendapatkan ridha dari Allah swt karena penulisan buku ini semata-mata adalah untuk berbagi informasi dan berbagi ilmu kepada semua khalayak. Penulis juga berharap supaya pembaca mengkritik dan memberikan saran yang membangun guna perbaikan penulisan yang mendatang, karena ibarat peribahasa "tiada gading yang tak retak". Di samping itu, penulis juga berharap buku ini bisa menjadi pelopor penulisan buku-buku yang terkait dengan aspek-aspek manajemen pendidikan Islam, seperti manajemen resiko pendidikan Islam, manajemen perubahan pendidikan Islam, manajemen stress pendidikan Islam, atau mungkin membahas manajemen pendidikan di berbagai lembaga pendidikan Islam beserta ciri khasnya masing-masing, seperti manajemen pondok pesantren, manajemen PAUD Islam, manajemen madrasah Ibtidaiyah, Tsanawiyah, Aliyah, dan sebagainya.

Penulis



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR — iii
DAFTAR ISI — v
PENDAHULUAN — 1

BAB I FORMULASI VISI-MISI DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM — 5
- A. Pengantar — 5
- B. Definisi Visi dan Misi — 7
- C. Formulasi Visi di Lembaga Pendidikan Islam — 12
- D. Formulasi Misi di Lembaga Pendidikan Islam — 20
- E. Formulasi Tujuan dan Sasaran di Lembaga Pendidikan Islam — 26
- F. Sosialisasi Visi, Misi dan Tujuan di Lembaga Pendidikan Islam — 30

Scanned by CamScanner

BAB II MANAJEMEN KOMUNIKASI PENDIDIKAN ISLAM — 33

A. Definisi Manajemen Komunikasi Pendidikan Islam — 39
B. Jenis Komunikasi Pendidikan Islam — 56
C. Unsur-unsur Komunikasi Pendidikan Islam — 65
D. Fungsi Komunikasi Pendidikan Islam — 69
E. Komunikasi Efektif — 79
F. Aspek Manajemen Komunikasi Pendidikan Islam — 81
G. Tantangan Komunikasi Pendidikan Islam — 93

BAB III ETIKA KOMUNIKASI PENDIDIKAN ISLAM—97

A. Urgensi Komunikasi Pendidikan Islam — 97
B. Komunikasi Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Islam — 100

BAB IV MANAJEMEN *HUMAN RESOURCHES* PENDIDIKAN ISLAM — 127

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia—127
B. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia — 152
C. Sumber Daya Manusia yang Berkualitas — 193
D. Karakteristik Sumber Daya Manusia yang Berkualitas — 196
E. Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berkualitas — 199

F. Sumber Daya Manusia Berkualitas Menurut Islam — 202

BAB V MANAJEMEN KINERJA — 205

A. Latar Belakang — 205
B. Definisi Kinerja — 208
C. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja — 213
D. Penilaian Kinerja — 214
E. Definisi Manajemen Kinerja — 221
F. Proses/Siklus Manajemen Kinerja Guru — 230

BAB VI MANAJEMEN PEMASARAN PENDIDIKAN ISLAM — 241

A. Teori Pemasaran — 242
B. Pemasaran Islami — 285

BAB VII BUDAYA ORGANISASI PENDIDIKAN ISLAM — 291

A. Latar Belakang — 291
B. Konsep Budaya Organisasi — 293
C. Proses Pembentukan Budaya Organisasi — 305
D. Pentingnya Memahami Budaya Organisasi — 310
E. Nilai-nilai yang Terkandung dalam Budaya Organisasi — 310
F. Manfaat Budaya Organisasi — 313
G. Pengembangan Budaya Organisasi di Madrasah — 314

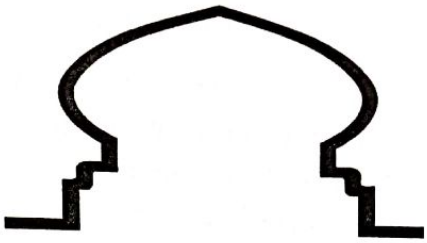
Scanned by CamScanner

H. Membangun Budaya Organisasi di Sekolah untuk Pengembangan Lembaga — 326
I. Sosialisasi Nilai-nilai Budaya Organisasi di Sekolah — 327

BAB VIII PENCIPTAAN BUDAYA RELIGIUS DI SEKOLAH — 331
A. Latar Belakang — 331
B. Konsep Budaya Religius — 333
C. Landasan Penciptaan Budaya Religius di Sekolah — 341
D. Penciptaan Budaya Religius — 357

BAB IX MOTIVASI KERJA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM — 387
A. Pendahuluan — 387
B. Pengertian Motivasi — 390
C. Teori-teori Motivasi — 401
D. Motivasi dan Kepemimpinan — 433
E. Motivasi dan Produktivitas — 440

PENUTUP — 445
DAFTAR PUSTAKA — 447
BIODATA PENULIS — 473



PENDAHULUAN

Manajemen pendidikan Islam mempunyai ruang lingkup yang luas, karena merupakan integrasi dari manajemen pendidikan dan Islam. Manajemen pendidikan Islam merupakan formulasi baru dalam bidang manajemen yang mengintegrasikan manajemen pendidikan dengan Islam. Manajemen pendidikan Islam berkembang akhir-akhir ini di perguruan tinggi Islam untuk memenuhi kebutuhan studi manajemen pendidikan Islam. Namun perkembangan studi tersebut kurang begitu diiringi oleh perkembangan buku-buku manajemen pendidikan Islam, walaupun pada dekade akhir-akhir ini buku-buku tersebut telah berkembang cukup banyak.

Perkembangan manajemen pendidikan Islam sebagai disiplin ilmu tentu saja dimulai dari perkembangan ilmu manajemen. Awal mula manajemen itu berkembang dan eksis

Scanned by CamScanner

dalam segala yang berkaitan dengan bisnis. Namun dalam perkembangannya, manajemen dipakai dalam berbagai bidang, baik pendidikan, maupun profesi lainnya. Ilmu manajemen yang hingga saat ini terus mengalami perkembangan sangat pesat, tidak bisa dilepaskan dari beberapa faktor, yakni masalah ketidakpastian dan persoalan keterbatasan yang melingkupi dunia manajemen. Munculnya ketidakpastian diakibatkan oleh keputusan manajemen yang berhubungan dengan proses manajemen untuk waktu yang akan datang belum dapat diketahui bagaimana kondisinya. Walaupun telah diprediksi secara maksimal, namun kondisi yang diharapkan juga belum tentu sesuai harapan. Adapun persoalan keterbatasan mencakup seluruh aspek kehidupan, tak terkecuali keterbatasan dalam proses manajemen, baik dalam aspek sumber daya alam yang diciptakan Tuhan maupun dalam aspek pengetahuan (*skill*) dan keterampilan manusia (sumber daya manusia).

Dari masalah ketidakpastian dan persoalan keterbatasan, kemudian melahirkan tuntutan-tuntutan yang lebih kompleks di lapangan. Tuntutan empirik dari masalah ketidakpastian, di antaranya adalah berhubungan dengan kondisi dan perkembangan dunia usaha (organisasi/perusahaan) yang akan menghadapi berbagai tantangan dan tingginya resiko dari aktivitas dunia usaha, sehingga mengharuskan setiap penggiatnya untuk siap menghadapi kondisi keuntungan atau kerugian. Selain itu, kebutuhan dan tuntutan dari berbagai kalangan akan kebutuhan untuk memperlakukan manusia sesuai kodratnya dan memperlakukannya secara

manusiawi agar tercapai hubungan yang harmonis dalam suatu industri yang selaras dengan efisiensi, produktivitas dan kesejahteraan, bukanlah hal yang mudah untuk diwujudkan.

Begitupun dari persoalan keterbatasan, tuntutan empirik yang perlu diperhatikan, di antaranya adalah terkait dengan kondisi dan perkembangan dunia usaha (organisasi) yang akan menghadapi situasi semakin langkanya sumberdaya yang ada, terutama sumber daya alam. Persoalan ini mengharuskan manusia untuk semakin meningkatkan keilmuan dan kemampuan (*skill*) guna menjawab keterbatasan tersebut. Kemudian, persoalan kebutuhan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan (organisasi) dengan segala keterbatasan yang ada guna memenangkan persaingan dunia usaha serta kebutuhan akan pedoman untuk mengelola organisasi yang bersifat dinamis, menjadikan tuntutan empirik dari persoalan keterbatasan menjadi semakin kompleks.

Ilmu manajemen yang berkembang sampai saat ini, pada dasarnya telah memberikan pemahaman kepada manusia tentang pendekatan ataupun tata cara penting dalam meneliti, menganalisis dan memecahkan masalah- masalah yang berkaitan dengan manajer atau keorganisasian. Namun demikian, jika dilihat dari perkembangan kebutuhan organisasi (perusahaan) yang semakin kompleks seiring dengan pertumbuhan zaman serta jika dikaitkan dengan masalah ketidakpastian dan persoalan keterbatasan di atas, maka teori-teori ilmu manajemen yang sudah ada tentu tidak semuanya dapat selalu *up to date* untuk diterapkan. Mesti ada upaya untuk melahirkan kembali teori-teori manajemen yang

Scanned by CamScanner

relevan dengan kebutuhan, terutama untuk masa yang akan datang, agar tantangan-tantangan yang akan dihadapi dapat diakomodasi dalam langkah-langkah pengelolaan yang lebih efektif, efisien dan menjamin produktivitas. Namun demikian, untuk mengembangkan lebih lanjut teori-teori manajemen terutama untuk dapat dipergunakan pada masa yang akan datang, maka teori-teori terdahulu tentu tidak bisa ditinggalkan.

Penulisan buku manajemen biasanya menggunakan penulisan pada bab-bab manajemen yang urgen-urgen saja, dan kurang memperhatikan bab yang kurang begitu menarik. Maka dalam pembahasan di buku ini penulis akan menulis beberapa bab yang biasanya dikesampingkan oleh para penulis buku. Selain itu, buku ini merupakan pelengkap dari buku esensi manajemen yang telah terbit sebelumnya. Buku ini dimulai dari pembahasan visi-misi yang ada dalam lembaga pendidikan Islam kemudian dilanjutkan mengenai aspek-aspek manajemen yang merupakan manajemen komplemen dalam lembaga pendidikan Islam. []

BAB I

FORMULASI VISI-MISI DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

A. Pengantar

Sebuah lembaga pendidikan Islam harus bermutu untuk menjaga eksistensinya dan bertahan di tengah kompetisi yang sangat ketat sekarang ini. Jadi mutu merupakan hal yang wajib dan harus ada dalam lembaga pendidikan. Menurut Arcaro, mutu adalah sebuah proses terstruktur untuk memperbaiki keluaran yang dihasilkan.[1] Mutu pendidikan yang dimaksudkan di sini adalah kemampuan lembaga pendidikan dalam mendayagunakan sumber-sumber pendidikan untuk meningkatkan kemampuan belajar seoptimal mungkin.[2] Dalam konteks pendidikan, menurut Departemen Pendidik-

[1] Jarome S. Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, terj.Yosai Triantara (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), 75.

[2] Ace Suryadi dan H.A.R. Tilaar, *Analisis Kebijakan Pendidikan Suatu Pengantar* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 1993), 159.

Scanned by CamScanner

an Nasional sebagaimana dikutip Mulyasa, pengertian mutu mencakup *input*, proses dan *output* pendidikan.[3] Input pendidikan adalah sesuatu yang harus tersedia karena dibutuhkan untuk berlangsungnya proses. Proses pendidikan merupakan berubahnya sesuatu menjadi sesuatu yang lain. Sedangkan output pendidikan merupakan kinerja sekolah, yaitu prestasi sekolah yang dihasilkan dari proses dan perilaku sekolah.

Untuk mampu meningkatkan mutu pendidikan Islam di sebuah lembaga pendidikan Islam, maka seorang pemimpin harus menyadari pentingnya visi, misi, tujuan dan sasaran yang harus dicapai. Sebuah lembaga pendidikan Islam harus mempunyai visi, misi, tujuan dan sasaran yang jelas, agar proses yang dilakukan oleh lembaga tersebut akan mempunyai arah yang ingin, sehingga tidak hanya proses yang berlangsung sebagai rutinitas tanpa arah dan tujuan.

Hal yang urgen yang harus dimiliki oleh setiap kepala sekolah/madrasah maupun perguruan tinggi adalah merumuskan visi, misi dan lain sebagainya, serta pengejawantahannya dalam praktek peningkatan mutu. Rumusan visi, dan misi tersebut haruslah berorientasi pada mutu dan kualitas. Jika rumusan visi dan misi tersebut tidaklah berkualitas atau bahkan tidak mengandung arti perubahan, maka lembaga pendidikan Islam tersebut akan menelan kehancuran

[3] E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional Dalam Konteks Menyukseskan MBS dan KBK* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2003), 76.

mulai dari saat itu juga. Perlahan-lahan lembaga tersebut tidak mampu lagi menunjukkan eksistensinya dan bertahan, karena visi misi lembaga untuk menggerakkan personalia yang ada di lembaga tersebut. Jika visi misi sudah tidak mampu lagi menggerakkan personalia yang ada di lembaga tersebut, maka lembaga tersebut tinggal menunggu kehancurannya. Maka dari itu, visi dan misi suatu lembaga pendidikan harus dirumuskan dengan baik, supaya mampu menjadi penggerak bagi seluruh personalia di lembaga tersebut.

B. Definisi Visi dan Misi

Langkah awal dalam strategi formulasi adalah penetapan visi. Visi merupakan bayangan cermin mengenai keadaan internal dan kehandalan inti seluruh organisasi. Seringkali dalam melihat pengertian visi tertukar artinya dengan misi. Oleh karena itu, perlu batasan yang jelas dan spesifik tentang terminologi visi dan misi sehingga mudah membedakan antara keduanya.

Secara sederhana, visi dapat diartikan sebagai pandangan, keinginan, cita-cita, harapan dan impian tentang masa depan.[4] Visi pada dasarnya bukanlah sekedar penglihatan kasat mata melainkan suatu penglihatan yang didasari kekuatan mental batiniah dalam cakupan kognitif, afektif, konatif dan psikomotorik. Pada dasarnya visi adalah pen-

[4] Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Bandung: PT Refika Aditama, 2008), 55.

Scanned by CamScanner

jelasan dari deskripsi perkembangan yang seharusnya dicapai suatu organisasi atau lembaga pendidikan. Menurut Gaffar, sebagaimana yang dikutip oleh Sagala, visi adalah daya pandang yang jauh mendalam dan meluas yang merupakan daya pikir abstrak; memiliki kekuatan yang dahsyat dan dapat menerobos segala batas-batas fisik, waktu, dan tempat.[5] Menurut Akdon, visi adalah pernyataan yang diucapkan atau ditulis hari ini, yang merupakan proses manajemen saat ini yang menjangkau ke depan.[6] Visi pada intinya adalah pandangan jauh ke depan, mendalam, dan luas yang merupakan daya pikir abstrak dan memiliki kekuatan amat dahsyat dan dapat menerobos segala batas-batas fisik, waktu, dan tempat.[7]

Visi, menurut Pei sebagaimana yang dikutip Sagala, adalah tindakan, kekuatan, kecakapan atau kemampuan melihat dan memahami untuk berimajinasi dalam mempersiapkan masa datang.[8] Visi sekolah atau madrasah merupakan tujuan jauh yang harus dicapai oleh sekolah/madrasah dalam kurun waktu tertentu. Dengan ditetapkannya tujuan jauh tersebut, maka seluruh komponen lembaga akan diarahkan ke arah tujuan tersebut. Sekolah atau madrasah

[5] Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2009), 134.

[6] Akdon, *Strategic Management For Educational Management: Manajemen Strategi Untuk Manajemen Pendidikan* (Bandung: Alfabeta, 2006), 95.

[7] Sudarwan Danim, *Visi baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik* (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), 71.

[8] Syaiful Sagala, *Manajemen Strategik*, 135.

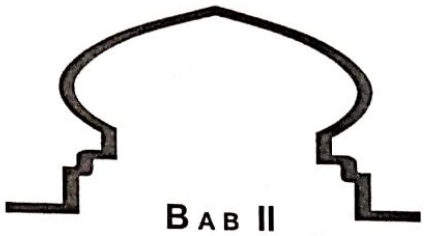
yang tidak memiliki visi atau memiliki visi yang belum menjadi acuan kerja, maka setiap komponen sekolah/madrasah tersebut akan bergerak ke arah yang menjadi visinya sendiri-sendiri, sehingga sekolah/madrasah tersebut tidak punya arah karena setiap komponen menentukan arahnya sendiri.[9] Kondisi seperti ini disebut lembaga bingung. Sekolah/madrasah akan berputar-putar saja, tidak akan ada perkembangan yang berarti.

Visi merupakan sesuatu yang harus dipenuhi dan perencanaan jauh yang dapat dicapai dengan perencanaan jangka panjang yang berkelanjutan.[10] Visi lebih bersifat kolegial atau konsensus, tetapi bukan berarti didalamnya proses demokrasi sehingga ada pemungutan suara, tetapi proses mendengarkan pendapat-pendapat atau aspirasi individu yang finalnya akan dirumuskan oleh para pemimpin sekolah secara formal sesuai struktur hierarkinya. Maka kesimpulannya, visi sekolah adalah agenda tujuan yang terdiri dari golongan (*thrust*), ruang lingkup, persyaratan, prioritas, implikasi, tindakan, kekuatan, kecakapan atau kemampuan melihat dan memahami untuk berimajinasi dalam mempersiapkan masa datang. Visi madrasah pada hakekatnya

[9] Muhaimin, Suti'ah dan Sugeng Listyo Prabowo, *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusunan Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah* (Jakarta: Kencana, 2009), 156-157.

[10] Jens J. Dahlgaard, Kai Kristensen, and Gopal K. Kanji, *Fundamentals of Total Quality Management* (London & NewYork: Tailor & Francis Group, 2007), 30.

Scanned by CamScanner



BAB II

MANAJEMEN KOMUNIKASI PENDIDIKAN ISLAM

Komunikasi merupakan sarana untuk terjalinnya hubungan antar seseorang dengan orang lain, dengan adanya komunikasi maka terjadilah hubungan sosial, karena bahwa manusia itu adalah sebagai makluk sosial, di antara yang dengan yang lainnya saling membutuhkan, sehingga terjadinya interaksi yang timbalk balik.

Dalam kehidupan sehari-hari, manusia selalu berinteraksi dengan sesamanya. Maka dari itu, untuk memperlancar dan mempermudah interkasinya, manusia harus bisa dan mampu melakukan komunikasi dengan baik. Salah komunikasi sedikit saja akan menimbulkan masalah yang tidak kecil. Karena sudah banyak kasus besar terjadi yang disebabkan *miscomunication* saja. Akan tetapi, kehidupan tanpa komunikasi yang mampu menciptakan interaksi sosial akan mengalami kevakuman yang tidak akan menghasilkan apa-apa kecuali stagnanisasi dalam pemikiran dan aktivitas sosial.

Scanned by CamScanner

Komunikasi merupakan ketrampilan paling penting dalam hidup.[1] Melalui komunikasi dengan orang lain kita belajar bukan saja mengenai siapa kita, namun juga bagaimana kita merasakan siapa kita. Anda mencintai diri Anda bila telah dicintai; Anda mempercayai diri Anda bila Anda telah dipercayai; Anda berpikir Anda cerdas bila orang-orang di sekitar Anda menganggap Anda cerdas; Anda merasa Anda tampan atau cantik bila orang-orang di sekitar Anda juga mengatakan demikian.[2] Hasil penelitian mengungkapkan bahwa 70% waktu bangun kita gunakan untuk komunikasi. Kamunikasi yang menentukan kwalitas hidup kita.[3] Setiap manusia mengembangkan konsep dirinya melalui interaksi dengan orang lain dalam masyarakat, dan itu dilakukan lewat komunikasi.Melalui komunikasi juga manusia mengungkapkan perasaannya, menuangkan pemikirannya, bahkan sampai melaksanakan tugasnya sebagai makhluk Allah. Jadi melalui komunikasi manusia bisa merasakan cerminan kehidupan yang akhirnya terpancar kebahagiaan dari dalam dirinya. Maka dari itu, komunikasi sangatlah penting dalam kehidupan sekarang ini. Bahkan di era modernitas ini, komunikasi merupakan alat yang sangat efektif digunakan untuk meng-

[1] Steven Covey, *The 7 Habits of Highly Effective People (7 Kebiasaan Manusia yang Sangat Efektif)*, terj. (Tangerang: Bina Rupa Aksara Publisher, 2012), 271.

[2] Deddy Mulyana, *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*, Cet. VIII (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2005), 8.

[3] Jalaluddin Rahmat, *Psikologi Komunikasi* (Jakarta: PT Remaja Rosdakarya, 1999).

hancurkan suatu negara dan sebaliknya menyatukan dan mengembangkannya.

Persaingan global menuntut seseorang untuk mengembangkan potensinya agar tidak tertinggal oleh zaman, salah satu cara untuk mengembangkan diri tersebut adalah melalui jalur pendidikan. Hal ini sudah menjadi amanat konstistusi tentang hakekat dan tujuan pendidikan nasional yang tertera dalam Pembukaan UUD 1945 alenia 4 yang berbunyi "Kemudian daripada itu untuk membentuk suatu Pemerintah Negara Indonesia yang melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia, mencerdaskan kehidupan bangsa, memajukan kesejahteraan umum dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial, maka disusunlah Kemerdekaan Kebangsaan Indonesia itu dalam…". " Setiap orang berhak mengembangkan diri melalui pemenuhan kebutuhan dasarnya, berhak mendapatkan pendidikan dan manfaat dari ilmu pengetahuan dan teknologi, seni dan budaya demi meningkatkan kualitas hidupnya demi kesejahteraan umat manusia" (Pasal 28 UUD 1945)." Setiap warga negara berhak mendapat pendidikan" (Pasal 31 UUD 1945). Pendidikan bukan hanya merupakan pilar terpenting dalam upaya mencerdaskan bangsa, tetapi juga merupakan syarat mutlak bagi peningkatan kesejahteraan masyarakat yang berkeadilan. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa pendidikan menurut UU No. 20 Tahun 2003 di atas mempunyai tujuan untuk bisa mengembangkan potensi, memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan,

Scanned by CamScanner

akhlak mulia dan keterampilan yang berguna bagi diri sendiri, masyarakat, bangsa dan negara.

Untuk mencapai tujuan-tujuan di atas maka diperlukan proses pembelajaran yang komunikatif. Artinya antara pengajar dengan siswa terjadi kesepahaman terhadap apa yang dipelajari, hal ini dapat dicapai dengan penggunaan bahasa yang mudah dan bisa diterima, difahami oleh kedua belah pihak. Hal ini sesuai dengan PP. RI. Nomor 19 Tahun 2005 Pasal 19: Proses pembelajaran pada satuan pendidikan diselenggarakan secara interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk berpartisipasi aktif, serta memberikan ruang yang cukup bagi prakarsa, kreativitas, dan kemandirian sesuai dengan bakat, minat, dan perkembangan fisik serta psikologis peserta didik. Dengan keterangan di atas dapat diperoleh pengertian dalam proses pembelajaran harus interaktif, artinya terjadi proses komunikasi multi arah, antara pendidik dengan peserta didik, peserta didik dengan peserta didik lainnya. Proses pembelajaran yang interaktif ini hanya bisa dilakukan apabila bahasa yang digunakan adalah bahasa yang komunikatif.

Sementara beberapa kalangan berpendapat bahwa bahasa pengantar dalam dunia pendidikan adalah bahasa persatuan dan bahasa nasional yaitu Bahasa Indonesia, di lain pihak mulai ada perkembangan perlunya penggunaan bahasa asing atau internasional dalam dunia pendidikan, ada pula yang berpendapat perlunya memelihara bahasa daerah sehingga perlu dipakai juga dalam bahasa pengantar dalam dunia pendidikan. Komunikasi adalah kunci keberhasilan

berinteraksi dalam berbagai hal dalam kehidupan, dunia kerja, perdagangan, pemerintahan, maupun dalam pendidikan. Bila komunikasi berjalan efektif, maka arus informasi dalam dinamika pendidikan pun akan berjalan lancer sehingga dapat mempercepat proses pencapaian tujuan pendidikan atau pembelajaran. Sebaliknya, bila komunikasi terhambat, arus informasi pun tersendat, dan akibatnya tentu akan membuat proses pendidikan atau pembelajaran akan terlambat atau sulit untuk dicapai, kesemua hal di atas memerlukan suatu bahasa yang komunikatif dan komunikasi yang efektif.

Istilah Komunikasi Pendidikan, apalagi komunikasi pendidikan Islam, masih belum familiar baik di kalangan peminat kajian komunikasi, civitas akademia maupun khalayak umum di tanah air ini. Bidang ini tak sementereng komunikasi politik, komunikasi bisnis, komunikasi pemasaran, komunikasi organisasi, komunikasi antarbudaya dan lain-lain.

Sesungguhnya komunikasi pendidikan memiliki posisi penting baik dalam konteks kajian di ranah keilmuan komunikasi dan keilmuan pendidikan maupun sebagai skill praktis yang dapat menunjang proses pendidikan itu sendiri. Paling tidak ada dua pertimbangan dasar yang penting kita perhatikan untuk menjawab mengapa komunikasi pendidikan menjadi keharusan.

Pertama, dunia pendidikan sangat membutuhkan sebuah pemahaman yang holistik, komprehensif, mendasar dan sistematis tentang pemanfaatan komunikasi dalam implementasi kegiatan belajar-mengajar. Tanpa ruh komunikasi yang baik, maka pendidikan akan kehilangan cara dan

Total SKS=19

Scanned by CamScanner

pengambilan suatu keputusan, kebijaksanaan, berakibat pa timbul-nya kersahan atau kegelisahan.

Seyogyanya segala persepsi tentang tantangan dala bentuk apapun yang dihadapi oleh tataran operasional ma pun yayasan sebagai pemegang kebijakan dalam menca solusi menjadi komitmen bersama, tantangan yang dihada secara bersama justru dapat meningkatkan menumbuhka solidaritas yang tinggi dan *sense of belonging* dan akan terpa dalam setiap person yang terlibat dalam proses pembelajara pada suatu lembaga pendidikan.

Kesemuanya itu akan dapat membuahkan hasil da masing-masing merasa mendapatkan tempat untuk meng aktualisasikan dirinya dalam kerangka atau koridor prose pembelajaran bila prinisp-prinsip komunikasi diimplemen tasikan sesuai dengan jenis, karakter tantangan yang haru dicarikan jalan keluarnya. Sifat arogansi, merasa yang lebih berhak dan yang lain sebagai tambahan hendaknya dibuang jauh-jauh, maka segala tantangan tidak akan menjadi problem yang sulit untuk dicarikan solusinya.

Pada bab selanjutnya penulis akan menguraikan bagai mana etika komunikasi pendidikan Islam yang meliputi bagaimana berkomunikasi yang baik, apa saja yang diperlukan dalam berkomunikasi yang baik sesuai dengan kaidah al Qur'an dan hadits. []

BAB III
ETIKA KOMUNIKASI PENDIDIKAN ISLAM

A. Urgensi Komunikasi Pendidikan Islam

Suatu keterampilan yang utama yang diharapakan dari seorang pemimpin adalah kemampuan berkomunikasi secara efektif. Kesuksesan seorang pemimpin tergantung dari kemampuannya untuk bekerja sama dengan orang lain, untuk meneruskan ide-ide, menerima saran-saran, dan berusaha membentuk suatu kelompok atau unit kerja untuk mendapatkan informasi yang baik, tepat dan benar.[1] Oleh karena itu komunikasi merupakan hal penting dalam kepemimpinan.

Komunikasi merupakan komponen yang sangat penting bagi seseorang baik dalam pergaulan sosial maupun dalam hubungan kerja. Dari komunikasi itu bisa diperoleh suasana yang akrab dan harmonis, terkadang bisa mendamaikan dua

1 Marno dan Triyo Supriyatno, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam* (Bandung: Refika Aditama, 2008), 23.

Scanned by CamScanner

pihak yang bertikai, namun bisa juga sebaliknya, terjadi p tentangan, benturan atau permusuhan karena komunik yang salah. Kesalahan komunikasi bisa menyangkut isin nadanya (intonasinya) atau caranya. Acapkali terjadi kas miskomunikasi baik dalam pergaulan sosial maupun hubu an kerja itu. Misalnya, seseorang sedang berbicara dengan ora lain sebenarnya dia tidak memiliki keinginan menyingg perasaan lawan bicaranya, tetapi ternyata lawan bicaranya tersinggung lantaran cara berkomunikasinya yang salah. A ungkapan Arab yang patut direnungkan, سلامة الإنسان في حفظ اللسان (Keselamatan seseorang terletak dalam menjaga lisa

Komunikasi dalam kepemimpinan memiliki emp fungsi utama, fungsi kendali (kontrol, pengawasan), motiva pengungkapan emosional dan informasi.[2] Fungsi pertam merupakan salah satu fungsi dari kepemimpinan yang efek dalam mengendalikan perilaku anggota salah satunya deng cara komunikasi. Selain itu dengan komunikasi seorang p mimpin juga dapat memotivasi bawahannya dan komunika juga dapat dijadikan sebagai ajang pengungkapan emosiona baik dari atasan maupun dari bawahan. Fungsi terakhir (infor masi) berkaitan erat dengan pengambilan keputusan da sosialisasi program-program organisasi.[3]

Komunikasi harus mendapat perhatian semaksima mungkin. Akibat manajemen komunikasi yang baik ini, di

[2] Hanunah Nafi'iyah, *Kepemimpinan Pengembangan Organisasi Tea Building dan Perilaku Inovatif* (Malang: UIN Prees, 2010), 175.

[3] Ibid., 175.

harapkan bukan hanya berfungsi menghindari salah faham, ketersinggungan bahkan permusuhan, melainkan bisa mengharmoniskan pergaulan sosial maupun hubungan kerja sehingga kondusif memajukan lembaga pendidikan Islam. Harmonisasi ini menjadi salah satu pilar kekompakan dalam menjalankan roda organisasi apa saja, termasuk juga organisasi pendidikan Islam.

Untuk itu, komunikasi ini harus senantiasa dikelola dengan baik setidaknya untuk menghindari kegagalannya. Jalaluddin Rakhmat menuturkan, "Para pakar komunikasi sepakat dengan para psikolog bahwa kegagalan komunikasi berakibat fatal baik secara individual atau sosial."[4] Hubungan persahabatan bisa berbalik menjadi permusuhan, dan ini menjadi makin fatal lagi, jika salah satu pihak tidak menyadari kesalahannya, sehingga tidak ada upaya untuk melakukan pendekatan-pendekatan yang mengarah pada *rekonsiliasi (ishlâh)*.

Sedemikian pentingnya komunikasi, sehingga al-Qur'an diturunkan juga mempunyai fungsi untuk mengkomunikasikan perintah dan kehendak Allah kepada manusia atau makhluk-Nya, terlebih lagi dalam menjalin relasi dengan masyarakat atau publik. Seorang pemimpin hendaknya menguasai cara-cara berkomunikasi yang baik dengan siapapun, dengan memperhatikan situasi dan kondisi yang terjadi pada waktu

[4] Jalaluddin Rakhmat, *Islam Aktual Refleksi Sosial Seorang Cendekiawan Muslim* (Bandung: Mizan, 1991), 76.

Scanned by CamScanner

itu, atau dalam bahasa ilmu *balaghah* dinamakan *muqtadha al-hâl* atau *muqtadha al-maqâm*.[5]

Jika pemimpin tersebut tidak menguasai komunika yang baik, maka jelas yang akan terjadi yaitu lembaga pe didikan Islam tersebut akan mengalami kehancuran seca perlahan-lahan. Sehingga kemampuan berkomunikasi ya baik dan efektif juga empatik merupakan suatu keniscaya bagi seorang pemimpin lembaga pendidikan Islam. Denga komunikasi pemimpin menanamkan nilai-nilai kepada anggo lembaga, dengan komunikasi pemimpin mempunyai peng aruh kepada anggotanya, dengan komunikasi pemimpi menyelesaikan konflik yang ada di lembaga tersebut, da dengan komunikasi pula pemimpin melakukan perubahan

B. Komunikasi Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Islam

Islam sangat menganjurkkan untuk berkomunikasi dengan baik, komunikasi yang baik tentunya harus menggunakan etika dan cara yang tepat yang tepat. Dalam al-Qur'an banyak ditemukan ayat-ayat tentang etika dan cara berkomunikasi yang baik, kata kunci untuk komunikasi yang banyak disebut dalam al-Qur'an adalah *al-qawl*.[6] Menurut Al-Syaukani dalam kitab tafsirnya, *Fath al-Qâdir*, mengartikan *al-bayân*

[5] M. Sholihudin Shofwan, *Mabadi' al-Balaghoh* (Jombang: Darul Hikmah, 2007), 41-42.

[6] Rakhmat, *Islam Aktual*, 77.

juga sebagai kemampuan berkomunikasi."[7] *Al-bayân* maupun *al-qawl*, keduanya mengarah kepada komunikasi. Melalui keduanya itu, terutama *al-qawl* terdapat cara atau etika berkomunikasi yang bermacam-macam bentuknya.

Ayat-ayat yang berhubungan dengan etika dan cara komunikasi adalah sebagai berikut;

Pertama, firman Allah Swt.

وَلاَ جُنَاحَ عَلَيْكُمْ فِيمَا عَرَّضْتُم بِهِ مِنْ خِطْبَةِ النِّسَآءِ أَوْ أَكْنَنْتُمْ فِي أَنفُسِكُمْ عَلِمَ اللهُ أَنَّكُمْ سَتَذْكُرُونَهُنَّ وَلَكِن لاَّ تُوَاعِدُوهُنَّ سِرًّا إِلاَّ أَن تَقُولُوا قَوْلاً مَّعْرُوفًا وَلاَ تَعْزِمُوا عُقْدَةَ النِّكَاحِ حَتَّى يَبْلُغَ الْكِتَابُ أَجَلَهُ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللهَ يَعْلَمُ مَا فِي أَنفُسِكُمْ فَاحْذَرُوهُ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللهَ غَفُورٌ حَلِيمٌ[8]

"dan tidak ada dosa bagi kamu meminang wanita-wanita itu dengan sindiran atau kamu Menyembunyikan (keinginan mengawini mereka) dalam hatimu. Allah mengetahui bahwa kamu akan menyebut-nyebut mereka, dalam pada itu janganlah kamu Mengadakan janji kawin dengan mereka secara rahasia, kecuali sekedar mengucapkan (kepada mereka) Perkataan yang ma'ruf. dan janganlah kamu ber'azam (bertetap hati) untuk beraqad nikah, sebelum habis 'iddahnya. dan ketahuilah bahwasanya Allah mengetahui apa yang ada dalam hatimu; Maka takutlah kepada-Nya, dan ketahuilah bahwa Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyantun."

[7] Al-Syaukani, *Fath al-Qadir*, juz 7 (Mauqi'u al-Islam: Dalam Al-Maktabah Al-Syamilah, 2005), 100.

[8] Q.S. al-Baqarah: 235.

Scanned by CamScanner

وَلَا تُؤْتُوا السُّفَهَاءَ أَمْوَالَكُمُ الَّتِي جَعَلَ اللَّهُ لَكُمْ قِيَامًا وَارْزُقُوهُمْ فِيهَا وَاكْسُوهُمْ وَقُولُوا لَهُمْ قَوْلًا مَعْرُوفًا[9]

"dan janganlah kamu serahkan kepada orang-orang yang belum sempurna akalnya, harta (mereka yang ada dalam kekuasaanmu) yang dijadikan Allah sebagai pokok kehidupan, berilah mereka belanja dan pakaian (dari hasil harta itu) dan ucapkanlah kepada mereka kata-kata yang baik."

يَا نِسَاءَ النَّبِيِّ لَسْتُنَّ كَأَحَدٍ مِنَ النِّسَاءِ إِنِ اتَّقَيْتُنَّ فَلَا تَخْضَعْنَ بِالْقَوْلِ فَيَطْمَعَ الَّذِي فِي قَلْبِهِ مَرَضٌ وَقُلْنَ قَوْلًا مَعْرُوفًا[10]

"Hai isteri-isteri Nabi, kamu sekalian tidaklah seperti wanita yang lain, jika kamu bertakwa. Maka janganlah kamu tunduk dalam berbicara sehingga berkeinginanlah orang yang ada penyakit dalam hatinya dan ucapkanlah Perkataan yang baik,"

Pada dasarnya ayat di atas berbicara pada konteks yang berbeda. Ayat pertama berbicara tentang tidak ada dosa meminang wanita dengan sindiran setelah habis masa *'iddahnya*. Yang dilarang adalah mengadakan janji kawin secara rahasia sebelum habis *'iddahnya* karena perbuatan ini bertentangan dengan norma kesopanan pribadi, mengacaukan kenangan terhadap suami dan menunjukkan tidak punya rasa malu kepada Allah.[11] Setelah habis masa 'iddahnya seorang wanita,

[9] Q.S. al- Nisa': 5.
[10] Q.S. al-Ahzab: 32.
[11] Sayid Thanthawi, *Tafsir al-Wasith* juz 1 (Muqi' al-Tafsir: Dalam Software al-Maktabah al-Syamilah, 2005), 430.

tidak ada seorang pun yang berkuasa atasnya baik keluarga pribadi, atau keluarga mantan suaminya atau yang lain.

Ayat yang kedua berbicara tentang larangan memberi harta karena diawali dengan kata yang berbentuk *fi'il nahi*, yaitu berupa kata (ولاتوءتوا). Larangan tersebut ditujukan kepada para pemilik yang tidak mampu mengelola hartanya dengan baik. Mengapa larangan ini ditempatkan pada ayat ini, tidak pada perintah sebelumnya, agar larangan ini tidak menjadi dalih bagi siapapun yang enggan memberi harta kepada anak yatim, dan memberikan maskawin pada calon istri.[12]

Ayat yang ketiga berbicara tentang masalah larangan Allah kepada wanita untuk tidak berbicara dengan laki-laki asing dengan sifat kewanitaan mereka. Yaitu kelembutan dan ketundukan yang membangkitkan syahwat laki-laki dan menggelorakan libido sexualnya. Sehingga orang-orang yang berpenyakit hatinya pun berkeinginan dan bernafsu kepada mereka.[13]

Larangan sebenarnya ditujukan kepada istri-istri Rasulullah yaitu *ummahat al mu'minin* yang tidak seorang pun bernafsu kepada mereka dan tidak pula orang berpenyakit hati menginginkan mereka.

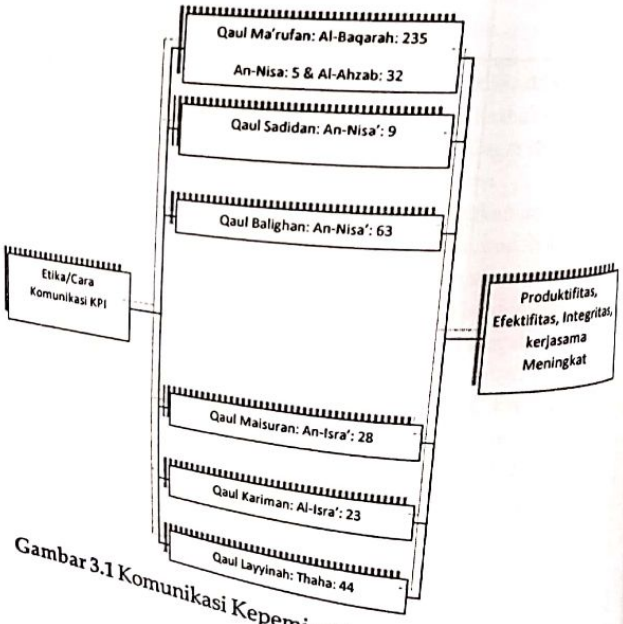
Meskipun tiga ayat di atas berbicara dalam konteks yang berbeda namun dalam tiga ayat tersebut terdapat kata yang

[12] Quraisy Shihab, *Tafsir al-Misbah, Vol. 2* (Jakarta: Lentera Hati, 2002), 347.
[13] Sayid Qutb, *Tafsir fi dzilalil Qur'an*, jilid 18 terj. As'ad Yasin dkk. (Jakarta: Gema Insani, 2004), 84.

Scanned by CamScanner

6	قولا لينا	Thaha; 44	maksudnya lemah lembut disini adalah tentang perlunya sikap bijaksana yang antara lain ditandai dengan ucapan-ucapan sopan yang tidak menyakitkan hati sasaran. Tidak menyalahkan saja, tetapi juga harus memberikan solusi

Dari penjelasan di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 Komunikasi Kepemimpinan Pendidikan Islam

BAB IV
MANAJEMEN *HUMAN RESOURCHES* PENDIDIKAN ISLAM

A. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) diperlukan setiap organisasi atau perusahaan khususnya pada lembaga pendidikan diperlukan adanya suatu sumber daya manusia sebagai tenaga kerja. Oleh sebab itu, yang dimaksud dengan sumber daya manusia adalah tenaga kerja pada suatu organisasi.[1] Dari pendapat tersebut jelas bahwa sumber daya manusia adalah tenaga kerja yang menduduki suatu posisi atau orang-orang yang mempunyai tanggung jawab untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan pada suatu organisasi atau instansi tertentu. Oleh karena itu, menurut Mukhyi bahwa hal yang penting

[1] Moh. Abdul Mukhyi dan Hadir Hudiyanto, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Gunadarma, 1995), 2.

Scanned by CamScanner

untuk diperhatikan oleh organisasi adalah bagaimana mem-peroleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan dan posisi yang akan diduduki, bagaimana mengembangkannya dan memel-hara tenaga kerja, menggunakan serta mengavaluasi hasil kerjanya.[2] Pengertian SDM secara sederhana adalah personalia atau pegawai atau juga karyawan yang bekerja di lingkungan organisasi.[3] Pengertian yang sederhana itu cenderung ber-dampak pada pengelolaan organisasi yang harus serasi dan dapat memenuhi hakikat, harkat dan martabat serta kebutuh-an yang besifat universal dari mahluk yang berpredikat manusia tersebut.

Dari segi hakikat, manusia pada dasarnya merupakan mahluk individualitas, sosialitas dan moralitas. Hakikat individualitas pada dasarnya berarti manusia adalah mahluk individual yang memiliki indentiasi diri sebagai pribadi, dengan kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Kemudian hakikat sosialtas, pada dasarnya stiap individu tidak mungkin hidup sendiri dan menyendri. Manusia adalah makhluk yang saling membutuhkan, yang hanya mungkin mewujudkan kehidupannya dengan saling menghormati, saling berkomu-nikasi, saling membantu, dan saling tolong menolong, sehingga terwujud kehidupan bersama dalam kebersamaan di dalam kelompok yang disebut masyarakat. Sedangkan hakikat

[2] *Ibid*,. 3.

[3] Hadari Nawawi, *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2005), 274.

moralitas manusia adalah bahwa pada dasarnya manusia adalah makhluk yang hidup di dalam dan dengan nilai-nilai atau norma-norma yang memungkinkannya utnuk mewujud-kan hakikat individualitas dan sosialitas secara tertib, tenteram dan damai.

Sejalan dengan uraian di atas, di lingkungan organisasi, setiap pegawai atau karyawan sebagai manusia selalu meng-inginkan perlakuan yangs esuai dengan harkat dan martabat-nya sebagai manusia. Diantaranya adalah lingkungan hak asasinya, diperlakukan sebagai subyek yang dihormati dan dipartisipasikan dalam kegiatan organisasi, bukan sebagai obyek yang diperlakukan semena-mena, mendapat perlakuan yang adil dalam setiap kesempatan berprestasi atau mereali-sasikan, mengaktualisasikan diri dan lain-lain.

Pada giliran berikutnya SDM di lingkungan organisasi harus dipahami dan diperlakukan juga sebagai manusia yang memiliki kebutuhan hidup yang harus dipenuhi. Kebutuhan itu bersifat universal dalam arti terdapat pada semua manusia, yang melekat pada penciptanya, terpenuhi atau tidak kebutuh-annya sebagai manusia sangat berpengaruh pada perilaku SDM dalam bekerja. Dan usaha untuk memenuhi kebutuhan SDM tersebut di lingkungan sebuah organisasi merupakan bagian dari tugas dan tanggung jawab manajemen sumber daya manusia.[4]

Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi pe-

[4] *Ibid.*, 274-277.

Scanned by CamScanner

rencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia (SDM) dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan Manajemen sumber daya manusia. Istilah *"manajemen"* mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya *memanage* (mengelola) sumber daya manusia.[5]

Berdasarkan uraian di atas, penulis menyimpulkan pengertian manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

a) Manajemen sumber daya manusia dalah proses mendayagunakan bantuan orang lain secara manusiawi, agar membrikan kontribusi terbaik dalam mencapai tujuan organisasi.
b) Manajemen sumbe daya manusia adalah lemampuan mendayagunakan dan memperlakukan orang lain secara manusiawi, agar terintegrasi dengan sumber daya lainnya dalam mewujudkan organisasi yang sehat dan baik serta mampu mengembangkan eksistensinya itus esuai dengan lingkungan yang terus berubah.
c) Manajemen sumber daya manusia adalah usaha mewujudkan organisasi yang eksistensita dibutuhkan

[5] Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2005), h.

oleh masyarakat, melalui perencanaan dan tindakan pemberian pelayanan umum serta palaksanaan pembangunan untuk kesejahteraan masyarakat, yang berfokus pada penigkatan kemampuan kerja pelaksananya secara berkelanjutan berdasarkan etika da tanggun jawab social yang tinggi dalam bekerja.

2. Persamaan dan Perbedaan Manajemen Sumber Daya Manusia dan Manajemen Personalia

Selanjutnya dari definisi para pakar manajemen sumber daya manusia ada dua istilah yangs sering digunakan secara bersama-sama atau secara bergantian tentang manajemen sumber daya manusia dan manajemen personalia, seperti dikemukakan para ahli berikut:

Manajemen sumber daya manusia timbul sebagai masalah baru pada tahun 1960-an, sebelum itu kurang lebih pada tahun 1940-an yang mendominasi adalah manajemen personalia. Antara keduanya jelas terdapat perbedaan di dalam ruang lingkup dan tingkatannya. Manajemen sumber daya manusia mencakup masalah-masalah yang berkaitan dengan pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia; sedangkan manajemen personalia lebih banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang berada dalam perusahaan-perusahaan, yang umum dikenal dengan sector modern itu. Tugas manajemen personalia adalah mempelajari dan mengembangkan cara-cara agar manusia dapat secara

Scanned by CamScanner

Dari penjabaran di atas dapat dimengerti bahwa pengembangan SDM sangat penting, tak hanya dari sudut ilmu pengetahuan dan teknologi. Namun, tak kalah pentingnya adalah dimensi spiritual dalam pengembangan SDM. Kualitas SDM tidak akan sempurna tanpa ketangguhan mental-spiritual keagamaan.

Sumber daya manusia yang mempunyai dan memegang nilai-nilai agama akan lebih tangguh secara rohaniah. Dengan demikian akan lebih mempunyai tanggung jawab spiritual terhadap ilmu pengetahuan serta teknologi. Sumber daya manusia yang tidak disertai dengan kesetiaan kepada nilai-nilai keagamaan, hanya akan membawa manusia ke arah pengejaran kenikmatan duniawi atau hedonisme belaka. Dan jika semangat hedonisme sudah menguasai manusia, bisa diramalkan yang terjadi adalah eksploitasi alam sebesar-besarnya tanpa rasa tanggung jawab dan bahkan penindasan manusia terhadap manusia lain.[131]

Kesimpulan lengkap yang berkait dengan acuan bagi pengembangan SDM berdasarkan konsep Islam, menjadi dan membentuk manusia yang berakhlak mulia, yang senantiasa menyembah Allah yang menebarkan rahmat bagi alam semesta dan bertaqwa kepada Allah. Inilah yang menjadi arah tujuan pengembangan SDM menurut konsep Islam. []

---

[131] Wakhudin, *Tarmizi Taher; Jembatan Umat, Ulama dan Umara*, (Bandung: Granesia, 1998), 240-241.

BAB V
MANAJEMEN KINERJA

A. Latar Belakang

Pendidikan merupakan ujung tombak kemajuan suatu bangsa. Negara-negara maju seperti Jepang, Amerika Serikat, Singapura, Inggris dan Australia telah menjadikan pendidikan sebagai faktor yang strategis dan mempunyai peranan penting dalam meningkatkan kemajuan bangsanya. Pendidikan yang bermutu dapat menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang berkwalitas dan produktif. Melalui pendidikan seseorang dipersiapkan untuk memiliki bekal agar siap tahu, dan bagaimana mengembangkan metode berfikir secara sistematik supaya dapat memecahkan suatu masalah. Hal tersebut mendorong setiap individu sebagai warga negara untuk selalu maju sejalan dengan perkembangan ilmu dan teknologi.

Era globalisasi yang dikenal juga sebagai dunia tanpa batas (*borderless world*) sebagai dunia pasar bebas. Pada era

Scanned by CamScanner

ini, terjadi kompetisi global yang semakin tajam dan ketat baik ditingkat regional, nasional maupun global. Dalam persaingan global negara-negara yang berkembang akan mudah dikendalikan negara-negara maju.[1] Hal ini menuntut para pelaku pendidikan kepala sekolah dan jajarannya juga perusahaan–perusahaan untuk dapat menghasilkan "keunggulan bersaing" (*competitive advantage*) atas produk-produk barang maupun jasa yang dihasilkan. Kepala Sekolah merupakan pengendali dan penentu arah yang ditempuh sekolah atau madrasah menuju tujuannya, madrasah yang efektif, bermutu dan favorit tidak luput dari peran kepala madrasah.[2] Tuntutan tersebut telah menjadi peranan sumber daya manusia mengalami perkembangan yang signifikan. SDM tidak lagi dipandang sebagai pelengkap, akan tetapi sudah merupakan kekuatan utama, yaitu mitra intelektual dan penggerak utama dalam menghasilkan *competitive advantage* dalam konteks yang komprehensif.

Keunggulan bersaing dibidang sumber daya manusia kini semakin bernilai strategis dibandingkan sumberdaya alam. Karena SDM adalah alat produksi yang hidup dan aktif didalam suatu organisasi, institusi atau perusahaan, tenaga

[1] As'aril Muhajir, *Ilmu Pendidikan Perpektif Kontekstual* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2011), 18.

[2] Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam* (Jakarta: Erlangga, 2007), 287.

kerja manusia memiliki kelebihan-kelebihan tersendiri dibandingkan dengan faktor produksi lainnya.[3]

SDM dengan menekankan kata kuncinya: Daya (*energi*), yaitu kekuatan yang bersumber dari diri manusia sendiri yang mempunyai kemampuan (*competency*) untuk membangun, dalam arti maju positif. Setiap orang dalam kehidupan pribadinya maupun dalam kedudukannya sebagai anggota masyarakat, serta dalam peranannya di dalam status kedinasannya di instansi pemerintah maupun swasta, perlu memiliki daya ataupun kemampuan tersebut. Terlebih lagi sebagai pimpinan (*manajer*) ia harus memiliki daya atau kemampuan tersebut, sehingga betul-betul menunjukkan jati dirinya sebagai pemimpin (*leader*) yang berkulitas, yang bijak (*wise*) yang senantiasa memotivasi bawahannya untuk juga mampu maju terus dalam menjalankan tugas.[4]

Manusia yang memiliki daya seperti itu tentu akan mampu mendapatkan pendidikan dan pelatihan yang baik dan sebagai manfaatnya ia dapat merebut peluang kerja yang tersedia di masyarakat, ataupun justru dia dapat menciptakan lapangan kerja sendiri, tentunya hal itu berdampak sangat positif bagi anggota masyarakat lainnya yang memerlukan lapangan kerja. Jadi SDM berkedudukan tidak saja sebagai obyek melainkan juga sekaligus sebagai subjek. Untuk itu perlu

[3] Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2008), 7.

[4] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 69.

Scanned by CamScanner

dimantapkan keterpaduan semua pihak terkait baik pemerintah, swasta maupun anggota masyarakat itu sendiri.

Persaingan kerja membuka kesadaran baru bagi masyarakat untuk meraih pendidikan setinggi mungkin.[5] Kesadaran akan pentingnya pendidikan menempatkan peran pendidikan sebagai tiket dalam persaingan dunia kerja untuk berprestasi. Keterkaitan antara "kebutuhan" dalam dunia kerja dan "pendidikan" harus berimbang dan memadai. Tenaga kerja akan dapat dihargai atau memiliki kekuatan tawar (*bargaining power*) yang tinggi bila memiliki pengetahuan dan keterampilan yang cukup untuk bersaing dalam dunia kerja.

B. Definisi Kinerja

Suatu organisasi didirikan karena mempunyai tugas yang ingin dan harus dicapai, begitu juga dengan organisasi perusahaan didirikan sekelompok orang. Karena orang-orang tersebut ingin memperoleh keuntungan usaha. Dalam pencapaian tujuan organisasi sangat diperlukan oleh perilaku organisasi (*organization behavior*),[6] yang merupakan pencerminan dan perilaku (*behavior*). Dan sikap (*attitude*) para pelaku yang terdapat dalam organisasi. Oleh karena itu keberhasilan dalam mencapai tujuan dari suatu dari organisasi perusahaan banyak tergantung kepada perilaku dan sikap orang-orang yang mensinergikan berbagai sumber-sumber, termasuk sumber daya manusia, sumber daya alam, ilmu pengetahuan

[5] Rachmawati, *Manajemen SDM*, 20.

[6] Thoha, *Perilaku Organisasi*, 4.

dan teknologi. Dengan kata lain keberhasilan dalam mencapai tujuan tergantung kepada kemampuan pimpinan dan segenap karyawan yang mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat dalam organisasi perusahaan yang bersangkutan.[7]

Setiap organisasi punya karateristik tertentu yang stuktur dan tujuannya saling berhubungan satu dengan yang lain serta tergantung pada bagaimana mengkoordinasi aktivitas dan organisasi tersebut. Organisasi merupakan sistem dan kegiatan yang ingin bekerja sama, seiring dengan ini organisasi bisa dikatakan sebagai koordinasi rasional kegiatan sekumpulan orang untuk mencapai beberapa tujuan melalui pembagian pekerjaan dan fungsi dengan rasa tanggung jawab. Pernyataan tersebut memberi gambaran bahwa organisasi punya karateristik tertentu yang struktur dan tujuannya saling berhubungan serta tergantung komunikasi manusia untuk mengkoordinir aktivitas mereka dalam organisasi. Sejalan dengan itu lembaga membutuhkan para pegawai dapat berprestasi dan dapat menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif sehingga mereka tidak mengalami kejenuhan sehingga malas bekerja akhirnya semangat kerja akan menurun yang nanti akan berakibat kinerja mereka menurun.[8]

Untuk memperjelas bahasa ungkapan istillah kinerja. Kinerja berasal kata kerja yang artinya apa yang dilakukan, kegiatan.[9] Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pen-

[7] *Ibid.*, 5.

[8] *Ibid.*, 118.

[9] JS Badudu dan Sutan Muhammad Zain, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1996), 678.

Scanned by CamScanner

BAB VI
MANAJEMEN PEMASARAN PENDIDIKAN ISLAM

Lembaga pendidikan Islam, baik madrasah, sekolah Islam maupun pondok pesantren, dalam rangka menjaga eksistensinya harus melakukan pemasaran hasil dari lembaga tersebut ke *stakeholder* yang terkait. Untuk memperlancar pemasaran yang dilakukan, lembaga pendidikan Islam membutuhkan pengelolaan pemasaran atau diistilahkan dengan *marketing management*.

Manajemen pemasaran dalam perannya tidak lepas dari fungsi manajemen yang terdiri dari *planning, organizing, actuating*, dan *controlling* (POAC).[1] Dimana dalam segala geraknya, manajemen pemasaran berusaha menerapkan semua fungsi dari beberapa fungsi di atas. Fungsi manajemen di atas merupakan suatu perjalanan organisasi yang ditawar-

[1] Buchari Alma, *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa* (Bandung: Alfabeta, 2005), 137.

Scanned by CamScanner

kan, dan diharapkan dari fungsi ini, adanya perkembangan yang baik dalam diri organisasi tersebut.

Langkah-langkah yang perlu diambil dalam manajemen, terdapat perbedaan pendapat di antara para pakar manajemen, antara lain; ada yang mengatakan bahwa urutan fungsi manajemen ialah yang disebut siklus Deming: *planning, doing, checking/ studying, actuating,* dan *analyzing*.[2] Ada juga yang menyederhanakan dengan *planning, organizing, actuating,* dan *controlling*.

Antara pendapat Deming dan yang lainnya, kalau kita telusuri dan kita realisasikan dalam manajemen, tidak terdapat perbedaan yang signifikan. Dari beberapa istilah atau pendapat tersebut, terdapat persamaan dalam aplikasinya, dan kesemuanya selalu melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penyelenggaraan, dan pengawasan.

Manajemen pemasaran memang luas cakupannya. Maka dalam memahami manajemen pemasaran suatu organisasi khususnya dalam lembaga pendidikan Islam, tidak lepas dari beberapa teori yang sejalan dengannya, teori-teori tersebut, ialah:

A. Teori Pemasaran

Ada beberapa definisi pemasaran, antara lain; pemasaran adalah suatu kegiatan membeli dan menjual, dan termasuk di dalamnya kegiatan menyalurkan barang dan jasa antara

[2] MN. Nasution, *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)* (Jakarta: Ghalia Indonesia, 2001), 35.

produsen dan konsumen.[3] Kertajaya dalam Alma[4] mengatakan bahwa pemasaran merupakan kegiatan sebagai visi, pemasaran harus menjadi suatu konsep bisnis strategis yang bisa memberikan kepuasan berkelanjutan, bukan kepuasan sesaat untuk tiga *stakeholder* utama di setiap perusahaan, yaitu pelanggan, karyawan dan pemilik perusahaan.

Tujuan utama dari pemasaran adalah bagaimana suatu lembaga dapat menjual semua barangnya secara maksimal dan didasari oleh pemberian kepuasan kepada para pelanggan secara terus-menerus dengan cara memperbaiki segala hal yang berhubungan dengan kepuasan pelanggan. Maka dari itu dalam pemasaran ini diperlukan pengetahuan dan pemahaman terhadap pelanggan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat menghasilkan jasa khususnya dalam lembaga pendidikan Islam.

Untuk mendapatkan perhatian pelanggan secara terus-menerus, ada langkah-langkah yang perlu dilakukan oleh pihak lembaga, antara lain;

1. Manajemen Pemasaran Jasa

Semakin maju tingkat peradaban dan tingkat perbaikan ekonomi masyarakat, maka jasa atau *service* menjadi bagian dari kebutuhan hidupnya. Produk yang berupa jasa menjadi bagian penting karena masyarakat memandang bahwa kebutuhan hidupnya tidak hanya sebatas kebutuhan materi fisik tetapi juga non-fisik.

[3] Alma, *Manajemen Pemasaran*, 2.
[4] *Ibid.*

Scanned by CamScanner

Jasa atau service memiliki definisi sebagai suatu barang atau produk yang wujudnya tidak dapat dipegang secara fisik, tetapi keberadaannya lebih merupakan bentuk manfaat yang dapat dirasakan oleh yang memanfaatkan jasa tersebut. Salton dalam Nurwana (2004)[1] mendefinisikan jasa sebagai kegiatan yang dapat diidentifikasi secara terandiri, tak pada prinsipnya tidak dapat diraba secara fisik (intangible), tetapi dapat dipergunakan untuk pemenuhan kebutuhan pelanggan.

Kinerja jasa merupakan suatu bentuk kerja yang dapat memberikan tingkat kepuasan bagi pelanggan, maka manajemen pemasaran jasa lebih merupakan suatu proses analisis tentang perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian bauran pemasaran itu sendiri ditambah dengan unsur orang yang terlibat di dalam penawaran jasa, serta fasilitas fisik sebagai penunjang proses jasa.

Pemasaran jasa lebih merupakan aktivitas pemasaran yang bersifat intangible atau tidak dapat dirasakan secara fisik dalam artian tidak dapat disentuh secara produk nyata. Dalam jasa pendidikan, produknya tidak dapat dilihat langsung tetapi lebih merupakan hasil proses pendidikan yang berupa kinerja yang dapat dirasakan sebagai manfaat dari pendidikan. Dalam pemasaran jasa ini pelanggan atau konsumen sangat diutamakan, yaitu dengan memenuhi kebutuhannya

[1] Nurwana, *Prinsip-prinsip Pemasaran Jasa* (Malang: Oxoma, 2004) 4.

[2] Ibid.

Manajemen sebagai suatu proses dapat dipahami sebagai satuan kegiatan yang saling bertautan satu sama lain. Pertama-tama ada suatu masukan yang berasal dari informasi, dan informasi tersebut diproses dan dianalisis. Setelah melalui proses analisis yang panjang akhirnya muncul suatu output, yaitu suatu keputusan dan kebijakanaan yang harus diambil guna mencapai tujuan lembaga. Setelah keputusan diambil dan dilaksanakan, ditunggu bagaimana hasil pelaksanaannya. Hasil inilah yang disebut dengan *feedback* (balikan) yang sangat berguna bagi manajemen untuk memperbaiki kebijakanaan lebih lanjut.

Strategi pemasaran ialah kegiatan pemasaran yang dipakai oleh bisnis untuk mencapai tujuan pemasaran. Strategi ini terdiri dari strategi khusus yang berhubungan dengan pasar sasaran, bauran pemasaran, dan tingkat pengeluaran pemasaran.[1]

Dalam strategi pemasaran terdapat dua variabel yang sangat dominan, yaitu variabel yang tidak dapat dikontrol dan yang dapat dikontrol. Variabel yang tidak dapat dikontrol terdiri dari keadaan pesaing, perkembangan teknologi, pertumbuhan demografik, kebijakanaan politik dan ekonomi, dan sumber daya alam, sedangkan variabel yang dapat dikontrol terdiri dari *market segmentation*, *marketing mix*, *marketing budget*, dan timing.[2]

[1] Philip Kotler dan Gary Armstrong, *Prinsip-prinsip Pemasaran*, Alih bahasa Imam Nurmawan (Jakarta: Erlangga, 1997), 416.

[2] Alma, *Manajemen Pemasaran*, 201.

Scanned by CamScanner

BAB VII
BUDAYA ORGANISASI PENDIDIKAN ISLAM

A. Latar Belakang

Para ahli pendidikan dan antropologi sepakat bahwa budaya adalah dasar terbentuknya kepribadian manusia, dari budaya dapat terbentuk identitas seseorang, identitas masyarakat bahkan identitas lembaga pendidikan. Di lembaga pendidikan secara umum terlihat adanya budaya yang sangat melekat dalam tatanan pelaksanaan pendidikan yang menjadikan inovasi pendidikan sangat cepat, budaya tersebut berupa nilai-nilai religius, filsafat, etika dan estetika yang terus dilakukan.

Budaya organisasi terutama dalam suatu lembaga rasanya memegang peranan penting. Sebab akan menjadikan lembaga tersebut lentur, fleksibel dan elastis, sebagaimana budaya yang tidak akan pernah mengalami kejumudan dan akan menjadi sangat sempurna jika dipadu dengan agama

Scanned by CamScanner

yang bersumber pada wahyu Ilahi. Tidak sedikit yang mengatakan bahwa agama termasuk dalam lingkup kebudayaan. Itupun jika umat beragama mampu mengaplikasikan ajaran-ajaran agama dalam kehidupan budayanya. Sedangkan bila tidak, maka justru akan menjadi budaya umat yang termarginalkan dalam persaingan di dunia pendidikan.

Pendidikan adalah sebuah proses humanisasi yang berusaha untuk mengembangkan dan menginternalisasikan potensi dan nilai-nilai kemanusiaan pada diri individu agar menjadi seorang yang dewasa yang mampu secara internal mempersepsikan dirinya sendiri dan secara external mampu merespon dan berkomunikasi dengan dunianya. Dalam kaitan ini maka sebuah sistem pendidikan harus diorientasikan secara aktif mengembangkan nilai-nilai dan potensi kemanusiaan dan secara antisipatif memberi bekal pada individu agar ia dapat hidup di dunianya nanti.

Selama ini terdapat adanya kritik dan komentar terhadap dunia pendidikan, khususnya pendidikan Islam yang responsive terhadap perkembangan. Sistem pendidikan Islam sekarang ini berada pada posisi defensif dan hanya bersifat reaktif terhadap perkembangan, padahal pendidikan seharusnya lebih ofensif dan antisipatif terhadap perkembangan yang demikian pesat itu, pendidikan kita bagaikan jalan ditempat sementara dinamika sosial berjalan demikian pesatnya. Pendidikan berjalan menurut deret hitung, sementara dinamika sosial berjalan menurut deret ukur, akibatnya pendidikan kita *apcatable* dan tidak akan relevans dengan dinamika sosial yang sedang berkembang.

Pendidikan Islam di Indonesia dewasa ini didirikan sesuai dengan tuntutan zaman atau kondisi waktu lembaga tersebut didirikan. Di dalam era globalisasi dalam dunia yang terbuka kiranya paradigma-paradigma yang telah mendasari pendidikan Islam perlu kita tinjau kembali. Peninjauan kembali paradigma tersebut bukan berarti meragukan eksistensi lembaga tersebut tetapi lebih merupakan reformulasi untuk menjawab perubahan perubahan dunia yang berubah dengan cepat.

Hal itu dikarenakan paradigma-paradigma yang mendasari lembaga pendidikan Islam tersebut masih bersifat sangat sektoral yang hanya untuk sekedar mencukupi dan memenuhi kebutuhan-kebutuhan lulusannya yang mendapatkan ilmu pengetahuan mengenai agama Islam. Di sini terlihat bahwa visi, misi lembaga pendidikan Islam masih terbatas, dengan demikian lembaga pendidikan Islam dalam era sekarang ini perlu untuk memperluas paradigma-paradigma serta visi dan misi tersebut, sehingga nantinya akan lahir pribadi-pribadi yang berimbang yaitu yang menguasai dan mengembangkan ilmu pengetahuan dan sekaligus manusia yang hidup di dalam nilai-nilai agama serta mampu menjadi pilar-pilar masyarakat yang Islami (madani) di abad 21.

B. Konsep Budaya Organisasi

Pemahaman tentang budaya organisasi sesungguhnya tidak lepas dari konsep dasar tentang budaya itu sendiri.

Scanned by CamScanner

Dewasa ini, konsep budaya ternyata telah mengalami pergeseran makna. C.A. Van Peursen menyatakan bahwa, dulu orang berpendapat budaya meliputi segala manifestasi dari kehidupan manusia yang berbudi luhur dan yang bersifat rohani, seperti : agama, kesenian, filsafat, ilmu pengetahuan, tata negara dan sebagainya.[1] Tetapi pendapat tersebut sudah sejak lama disingkirkan. Dewasa ini budaya diartikan sebagai manifestasi kehidupan setiap orang dan setiap kelompok orang-orang. Kini budaya dipandang sebagai sesuatu yang lebih dinamis, bukan sesuatu yang kaku dan statis. Budaya tidak diartikan sebagai sebuah kata benda, melainkan lebih dimaknai sebagai sebuah kata kerja yang dihubungkan dengan kegiatan manusia. Dari sini timbul pertanyaan, apa sesungguhnya budaya itu? Marvin Bower seperti disampaikan oleh Alan Cowling dan Philip James, secara ringkas memberikan pengertian budaya sebagai "cara kita melakukan hal-hal di sini".[2]

Menurut Vijay Santhe sebagaimana dikutip oleh Taliziduhu Ndraha, budaya adalah: *"The set of important assumption (often unstated) that members of community share in common"*.[3] Secara umum namun operasional, Edgar Schein

[1] Van Peursen, *Strategi Kebudayaan*, terj. Dick Hartoko (Jakarta: Yayasan Kanisius, 1984), 14.

[2] Alan Cowling & Philip James, *The Essence of Personnel Management and Industrial Relations*, terj. Xavier Quentin Pranata (Yogyakarta: ANDI, 1996).

[3] Taliziduhu Ndraha, *Budaya Organisasi* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 1997), 30.

dalam tulisannya tentang *Organizational Culture & Leadership* mendefinisikan budaya sebagai berikut:

> *"A pattern of shared basic assumptions that the group learned as it solved its problems of external adaptation and internal integration, that has worked well enough to be considered valid and, therefore, to be taught to new members as the correct way you perceive, think, and feel in relation to those problems"*.[4]

Dari Vijay Sathe dan Edgar Schein, kita temukan kata kunci dari pengertian budaya yaitu *shared basic assumptions* atau menganggap pasti terhadap sesuatu. Taliziduhu Ndraha mengemukakan bahwa asumsi meliputi *beliefs* (keyakinan) dan *value* (nilai). *Beliefs* merupakan asumsi dasar tentang dunia dan bagaimana dunia berjalan. Duverger sebagaimana dikutip oleh Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir, mengemukakan bahwa *belief* (keyakinan) merupakan *state of mind* (lukisan fikiran) yang terlepas dari ekspresi material yang diperoleh suatu komunitas.[5]

[4] Edgar H Schein, *"Organizational Culture & Leadership"*, *diakses dari (http://www.tnellen.com/ted/tc/schein.html)*, MIT Sloan Management Review, tanggal 3 Desember 2011. Lihat juga Hendyat Soetopo, *Perilaku Organisasi: Teori dan Praktik di Bidang Pendidikan* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2010), 125. Wibowo, *Budaya Organisasi: Sebuah Kebutuhan Untuk Meningkatkan Kinerja Jangka Panjang* (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2010), 15

[5] Idochi Anwar dan Yayat Hidayat Amir, *Administrasi Pendidikan: Teori, Konsep & Issu* (Bandung: UPI Bandung, 200), 85.

Scanned by CamScanner

menanamkan loyalitas terhadap lembaga, membangun citra lembaga di masyarakat sekeliling sekolah dan juga masyarakat luas, memberikan penghargaan berupa reward atas kinerja tenaga pendidik maupun kependidikan. Reward untuk tenaga pendidik maupun kependidikan bisa di mange oleh masing-masing lembaga berdasar potensi dan kemampuannya secara otonomi.

Selain itu hal yang perlu diperhatikan adalah, untuk dapat memberikan pengakuan, suatu organisasi/lembaga harus memiliki kriteria/ukuran baku yang dapat diterapkan secara konsisten serta dapat diikuti dengan transparan oleh semua tenaga yang ada di lembaga pendidikan. Beberapa hal yang dapat dijadikan tolok ukur, misalnya:[45]

1. *Potential*/Kemampuan teknik,
2. *Human relation skill*/team work,
3. *Personality*/Kepribadian,
4. *Potentiality*, dan
5. *Managerial skill* (bagi manajer/supervisor). []

[45] Luthans, *Organizational*, 506

BAB VIII
PENCIPTAAN BUDAYA RELIGIUS DI SEKOLAH

A. Latar Belakang

Budaya religius merupakan salah satu metode pendidikan nilai yang komprehensif. Karena dalam perwujudannya terdapat inkulnasi nilai, pemberian teladan, dan penyiapan generasi muda agar dapat mandiri dengan mengajarkan dan memfasilitasi pembuatan-pembuatan keputusan moral secara bertanggung jawab dan ketrampilan hidup yang lain.[1] Maka dari itu, dapat dikatakan mewujudkan budaya religius di sekolah merupakan salah satu upaya untuk menginternalisasikan nilai keagamaan ke dalam diri peserta didik. Di samping itu, hal itu juga menunjukkan fungsi sekolah, sebagaimana diungkapkan Abdul Latif, "sebagai lembaga yang berfungsi

[1] Darmiyati Zuchdi, *Humanisasi Pendidikan: Menemukan Kembali Pendidikan yang Manusiawi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2008), 36.

Scanned by CamScanner

mentransmisikan budaya".[2] Sekolah merupakan tempat internalisasi budaya religius kepada peserta didik, supaya peserta didik mempunyai benteng yang kokoh untuk membentuk karakter yang luhur. Sedangkan karakter yang luhur merupakan pondasi dasar untuk memperbaiki sumber daya manusia yang telah merosot ini.

Budaya religius bukan sekedar suasana religius. Suasana religius adalah suasana yang bernuansa religius, seperti adanya sistem absensi dalam jamaah shalat dzuhur, perintah untuk membaca kitab suci setiap akan memulai pelajaran, dan sebagainya, yang biasa diciptakan untuk menginternalisasikan nilai-nilai religius ke dalam diri peserta didik. Namun, budaya religius adalah suasana religius yang telah menjadi kebiasaan sehari-hari.

Budaya religius merupakan upaya pengembangan pendidikan untuk mewujudkan tujuan pendidikan Nasional. Karena dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional (UUSPN) No. 20 tahun 2003 pasal 1 dijelaskan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.[3] Dan secara terperinci

[2] Abdul Latif, *Pendidikan Berbasis Nilai Kemasyarakatan* (Bandung: Refika Aditama, 2005), 30.

[3] UUSPN No. 20 Tahun 2003. Pasal 1 dalam Word Document.

tujuan pendidikan Nasional dijelaskan dalam pasal 3 UUSPN No 20 tahun 2003, Pendidikan nasional berfungsi mengembangkan kemampuan dan membentuk watak serta peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, bertujuan untuk berkembangnya potensi peserta didik agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.[4]

B. Konsep Budaya Religius

Budaya atau *culture* merupakan istilah yang datang dari disiplin antropologi sosial. Dalam dunia pendidikan budaya dapat digunakan sebagai salah satu transmisi pengetahuan, karena sebenarnya yang tercakup dalam budaya sangatlah luas. Budaya laksana software yang berada dalam otak manusia, yang menuntun persepsi, mengidentifikasi apa yang dilihat, mengarahkan fokus pada suatu hal, serta menghindar dari yang lain.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, budaya diartikan sebagai: pikiran; adat istiadat; sesuatu yang sudah berkembang; sesuatu yang menjadi kebiasaan yang sukar diubah.[5] Istilah budaya, menurut Kotter dan Heskett, dapat diartikan sebagai totalitas pola perilaku, kesenian, keper-

[4] UUSPN No. 20 Tahun 2003. Pasal 3 dalam Word Document

[5] Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: PT. Balai Pustaka, 1991), 149.

Scanned by CamScanner

cayaan, kelembagaan, dan semua produk lain dari karya dan pemikiran manusia yang mencirikan kondisi suatu masyarakat atau penduduk yang ditransmisikan bersama.[6]

Tylor, sebagaimana dikutip Budiningsih, mengartikan budaya merupakan suatu kesatuan yang unik dan bukan jumlah dari bagian-bagian suatu kemampuan kreasi manusia yang *immaterial*, berbentuk kemampuan psikologis seperti ilmu pengetahuan, teknologi, kepercayaan, keyakinan, seni dan sebagainya.[7] Budaya dapat berbentuk fisik seperti hasil seni, dapat juga berbentuk kelompok-kelompok masyarakat, atau lainnya, sebagai realitas objektif yang diperoleh dari lingkungan dan tidak terjadi dalam kehidupan manusia terasing, melainkan kehidupan suatu masyarakat.

Dari definisi di atas, penulis memahami berbagai hal berikut:

1. Kebudayaan merupakan suatu keseluruhan yang kompleks, hal ini berarti bahwa kebudayaan merupakan suatu kesatuan dan bukan jumlah dari bagian keseluruhannya mempunyai pola pola atau desain tertentu yang unik. Setiap kebudayaan mempunyai mozaik yang spesifik.
2. Kebudayaan merupakan suatu prestasi kreasi manusia *immaterial* artinya berupa bentuk-bentuk prestasi psikologis seperti ilmu pengetahuan , kepercayaan, seni dan sebagainya.

[6] J.P.Kotter & J.L.Heskett, *Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*, terj. Benyamin Molan (Jakarta: Prenhallindo, 1992), 4.

3. Kebudayaan dapat pula berbentuk fisik seperti hasil seni, terbentuknya kelompok keluarga.
4. Kebudayaan dapat pula berbentuk kelakuan-kelakuan yang terarah seperti hukum, adat istiadat, yang berkesinambungan.
5. Kebudayaan merupakan suatu realitas yang obyektif, yang dapat dilihat.
6. Kebudayaan diperoleh dari lingkungan.
7. Kebudayan tidak terwujud dalam kehidupan manusia yang soliter atau terasing tetapi yang hidup di dalam suatu masyarakat tertentu.

Koentjaraningrat mengelompokkan aspek-aspek budaya berdasarkan dimensi wujudnya, yaitu: 1) Kompleks gugusan atau ide seperti pikiran, pengetahuan, nilai, keyakinan, norma dan sikap. 2) Kompleks aktivis seperti pola komunikasi, tari-tarian, upacara adat. 3) Materian hasil benda seperti seni, peralatan dan sebagainya.[8]

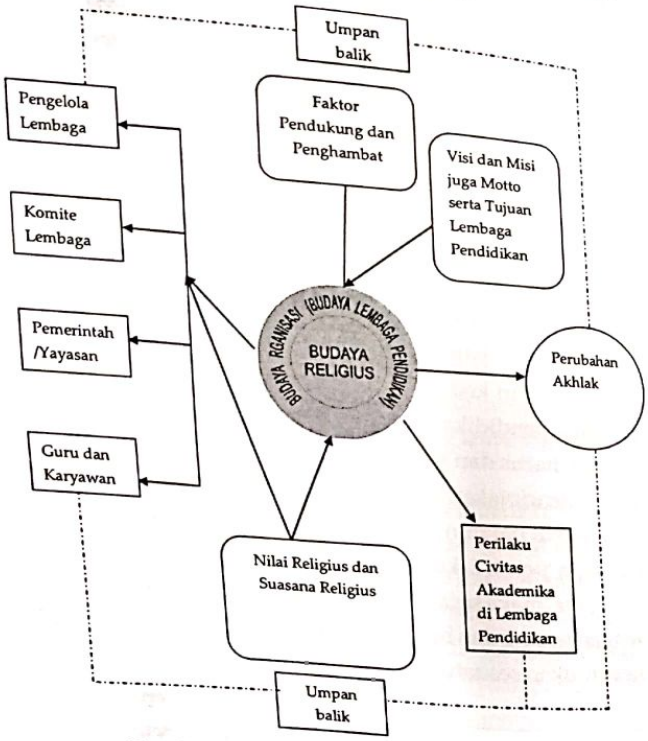
Agar budaya tersebut menjadi nilai-nilai yang tahan lama, maka harus ada proses internalisasi budaya. Internalisasi adalah proses menanamkan dan menumbuhkembangkan suatu nilai atau budaya menjadi bagian diri (*self*) orang yang bersangkutan. Penanaman dan penumbuhkembangan nilai

[7] Asri Budiningsih, *Pembelajaran Moral Berpijak pada Karakteristik Siswa* (Jakarta: Rineka Cipta, 2004), 18.

[8] Koentjaraningrat, *Rintangan-Rintangan Mental dalam Pembangunan Ekonomi di Indonesia* (Jakarta: Lembaga Riset Kebudayaan Nasional Seni, 1969), 17.

Scanned by CamScanner

Dari berbagai penjelasan di atas, secara teoritik budaya religius dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar: Konsep Budaya Religius di Sekolah

BAB IX
MOTIVASI KERJA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

A. Pendahuluan

Kehidupan manusia di dunia tidak hanya berdiri sendiri sebagai seorang individu yang tidak membutuhkan orang lain, tapi ia membutuhkan orang lain dalam rangka menyempurnakan kehidupannya di dunia. Baik dalam memenuhi kebutuhan fisik maupun kebutuhan psikis.

Pada awalnya manusia dipandang sebagai mahkluk yang dapat menentukan dirinya sendiri untuk bertahan hidup, karena manusia sendiri adalah manusia yang diciptakan dengan mempunyai akal yang menjadikannya sebagai makhluk yang rasional dan intelek[1] dibandingkan dengan makhluk lainnya. Dan dapat menentukan segala macam perbuatannya di dunia dengan bebas.

[1] Abdul Rahman Saleh, *Psikologi Suatu pengantar dalam perspektif Islam* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2008), 178.

Scanned by CamScanner

Ketergantungan seseorang kepada orang lain adalah fitrah yang telah ada dalam diri manusia sendiri. Sebagaimana ketergantungan benda dengan benda lainnya, tidak hanya terbatas pada mahluk hidup, tapi benda mati pun saling membutuhkan, dan bahkan sifat pun dapat salaing ketergantungan yang lainnya.

Sifat ketergantungan manusia tersebut yang menjadikan pakar ilmu terutama pakar filsafat menganggap bahwa tidak semua tingkah laku manusia dikendalikan oleh akal, akan tetapi banyak perbuatan manusia yang dilakukan diluar kontrol manusia.[2]

Benda hidup sendiri ketergantungannya paling besar di dunia, baik sesama benda hidup atau kepada benda mati. Dalam pelajaran biologi ada yang disebut dengan 'rantai makanan', yang mana satu dengan lainnya dapat eksis hidup dengan keberadaan yang lainnya. Kalau rantai makanan tersebut putus, maka sedikit demi sedikit kehidupan pun akan punah. Begitu juga dengan benda mati, tidak dapat berdiri sendiri menjadi sebuah satu kesatuan sehingga dapat dikaakan sebagai benda satu yang berdiri sendiri. Sebagai contoh sebuah rumah tidak terdiri dari satu buah benda, ia dapat dikatakan sebagai rumah karena ada kesatuan antara beberapa benda yang saling bergantung, dan bahkan ada ketergantungan makhluk hidup di sana. Sifa sendiri juga secara tidak langsung saling bergantungam, sebagaimana Allah telah mencptakan segala sesuatu di muka bumi ini dengan berpasang-pasangan. Sebagai contoh,

[2] *Ibid.*

panjang-pendek, besar-kecil, luas-lebar, bagus-jelek, laki-laki-perempuan, dan lain sebagainya.

Ketergantungan satu dengan yang lainnya juga dapat dikatakan sebagai latar belakang dan motivasi suatu benda dapat eksis dan dapat bertahan sampai ketergantungannya hilang.

Namun berkaitan dengan perilaku manusia yang berhubungan dengan interaksi satu dengan yang lainnya. Manusia adalah mahluk individu sekaligus mahluk sosial, di mana kadangkala ia cukup dapat mengendalikan dirinya sendiri untuk melakukan sesuatu, tapi di satu sisi sebagai mahkluk sosial ia tergantung kepada orang lain. Baik dalam posisi sebagai orang yang berada di atas atau dibawah. Berkaitan dengan masalah motivasi kerja, tentu ini adalah masalah interaksi sosial, yang di dalamnya juga mengarah pada individu itu sendiri.

Di samping proses interaksi manusia di dalam kehidupan sebagai pembentuk motivasi dalam bekerja, aspek dari dalam atau kejiwaan juga menjadi pemicu dalam melakukan sesuatu, tidak hanya sekadar stimulus dari luar tapi juga dari dalam. Artinya kajian motivasi dalam makalah ini tidak hanya berpusat pada motivasi dari luar saja, tapi motivasi dari dalam, yang mana dalam manajemen secara umum lebih menitikberatkan pada aspek di luar manusia sebagai pemotivasi, sedangkan dalam ranah psikologi, di samping dari luar, tidak kalah penting adalah dari dalam diri seseorang yang menjadikannya termotivasi atau tidak.

Walapun tentunya memadukan dua disiplin yang berbeda akan sangat sulit dan membutuhkann penelitian-pene-

Scanned by CamScanner

litian yang mendalam. Karena dalam psikologi kajiannya lebih rumit, sedangkan pada manajemen motivasi hanya sebatas pada pencapaian tujuan akhir dari sebuah pekerjaan. Tidak terlalu mementingkan idealisme dan tahapan-tahapan.

Pembahasan akan lebih banyak mengkomparasi dua disiplin ini dengan sebaik mungkin sehingga tidak bersebrangan antara dua disiplin keilmuan . Tapi dapat saling menunjang dalam ranah keilmuan dan kenyataan di lapangan dalam proses motivasi seseorang.

B. Pengertian Motivasi

Motivasi jika dilihat dari segi kebahasaan berasal dari bahasa inggris '*motivation*' dari akar kata kerja' *motivate*' dengan makna mendorong, menyebabkan dalam kata benda motivation bermakna alasan, daya batin, dorongan, dan motivasi.[3]Dalam Bahasa Indonesia sendiri jika dimaknakan dengan 'motif' maka bermakna alasan seseorang untuk melakukan sesuatu.[4]ada juga yang mengatakan bahwa motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berari 'menggerakkan' (*to move*)[5], pindah.[6]

---

3 John M. echols dan hassan Shadily, *Kamus inggris-Indonesia* (Jakarta: PT. Gramedia, 2005), 386.

4 Peter Salim dan Yenny Salim, *Kamus Bahasa Indonesia Kontemporer* (Jakarta: Modern English Press, 1991), 997.

5 J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen* (Jakarta: Rajawali Press, 2004), 1.

6 Robert Kreitner dan Angelo Kinicki, *Perilaku Organisasi*, terj. (Jakarta: Salemba Empat, 2005), 248.

Sedangkan secara istilah motivasibanyak sekali definisi yang dikemukan oleh para tokoh, terutama tokoh manajemen dan psikologi. Istilah ini sulit didefinisikan karena ia menjadi nama bagi suatu proses pengganggu atau suatu kondisi internal sebuah organisme yang mendororng atau memaksakannya menuju suatu aksi.[7] Namun secara umum dengan asal kata latin*movere* yang berarti pindah adalah proses-proses psikologis meminta mengarahkan, arahan, dan menetapkan tindakan sukarela yang mengarah pada tujuan.[8] Namun jika berpegang dari kata Motivation sendiri maka motivasi merupakan sebuah pemberi energi perilaku.[9]

Menurut Hoyt dan Miskel dalam Shaleh motivasi adalah kekuatan-kekuatan yang kompleks, dorongan-dorongan, kebutuhan-kebutuhan, pernyataan-pernyataan ketegangan (*tension states*), atau mekanisme-mekanisme lainnya yang memulai dan menjaga kegiatan-kegiatan yan diinginkan ke arah pencapaian tujuan-tujuan personal.[10]

Motivasi juga dapat diartikan sebagai mengusahakan supaya seseorang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan semangat karena ia ingin melaksanakannya.[11] Lebih detail lagi dikemukan oleh Jerry L. Gray dan Frederick A Starke dalam

---

7 Arthur S. Reber dan Emily S. Reber, *The Penguin Dictionary of Psychology*, terj. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010), 596.

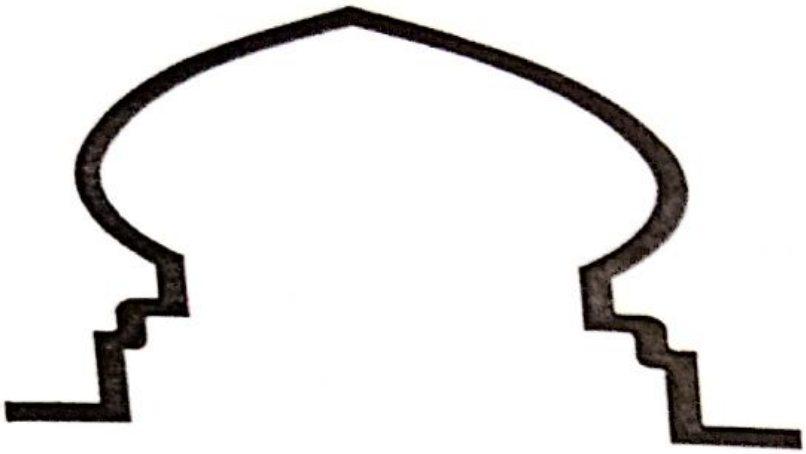
8 Kreitner dan Kinicki, *Perilaku Organisasi*, 248.

9 Reber dan Reber, *The Penguin Dictionary of Psychology*, 596.

10 Saleh, *Psikologi Suatu Pengantar*, 184.

11 George R. Terry, *Prinsip-Pinsip Manajemen*, terj. (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2009), 130.

Scanned by CamScanner



PENUTUP

Manajemen pendidikan Islam mempunyai ruang lingkup yang sangat luas. Tentu saja pembahasan mengenai komplemen manajemen pendidikan Islam, tidak cukup jika dibahas dalam satu buku saja. Akan tetapi, komplemen manajemen pendidikan Islam harus dibahas dalam beberapa buku, supaya mampu memberikan pemahaman yang komprehensif.

Implementasi manajemen pendidikan Islam dalam tataran praktik memang tidak mudah, dan membutuhkan kesiapan dari berbagai pihak, baik pihak pengelola lembaga pendidikan Islam maupun dari stakeholder. Penerapan manajemen pendidikan Islam adalah dengan memperhatikan nilai-nilai keislaman yang bersumber dari *al-Qur'an, al-hadits, ijma'* maupun *qiyas*, atau budaya ulama *salaf* yang bisa dijadikan pedoman untuk pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Di samping itu, komplemen manajemen pendidikan Islam juga

Scanned by CamScanner

mempertimbangkan budaya di berbagai lembaga pendidikan Islam dan diakumulasi dengan teori-teori manajemen yang berlaku di Barat, sehingga menjadi formulasi sebuah teori atau konsep dari beberapa aspek manajemen pendidikan Islam.

Maka dari itu, rumusan konsep manajemen pendidikan Islam ini merupakan tawaran dan gagasan yang diambil dari perpaduan antara hal-hal yang bersifat teologis-normatif, rasional-argumentatif, dan empiris-eksperimental-kultural, serta teoritis. Hal ini menjadi pembeda dengan manajemen pendidikan yang ada atau bahkan ilmu manajemen yang berkembang saat ini. Praktisnya, nilai-nilai Islam sifatnya adalah memberi warna dan konfirmasi terhadap teori-teori manajemen yang ada. []

DAFTAR PUSTAKA

A., Gerungan W. Psikologi Sosial. Bandung: Eresco, 1988.

Akdon. Strategic Management For Educational Management: Manajemen Strategi Untuk Manajemen Pendidikan. Bandung: Alfabeta, 2006.

al-Alusi, Shihab al-Din. *Tafsir Ruh al-Ma'ani, juz 3*. Mauqi'u al-Tafasir: Dalam Software al-Maktabah al-Syamilah, 2005.

al-Bukhari, Abu Abdillah Muhammad ibn Isma'il. *Shahih Bukhari juz 5*. Mauqi'u al-Islam: dalam Software Maktabah Samilah, 2005.

al-Ghazali, Abu Hamid. *al-Mursyid al-Amin*. Beirut: Dar al-Fikr, 1999.

al-Hasyimi, Ahmad. *Jawahir al-Balaghoh Fi Ma'ani wa al-Bayan wa al-Badi'*. Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyah, 1998.

Scanned by CamScanner

Alma, Buchari. *Manajemen Pemasaran dan Pemasaran Jasa*. Bandung: Alfabeta, 2005.

al-Mahalli, Jalaluddin, Jalaluddin al-Suyuthi. *Tafsir Jalalain*. Semarang: Toha Putra, tt.

al-Nasai, Abu Abdurrohman Ahmad. *Sunan Nasai*, juz 7. Mauqi'u al-Islam: Dalam Software Maktabah Syamilah, 2005.

Al-Qur'an Dan Terjemahnya, Madinah Al-Munawwarah: Mujamma' Al Malik Fahd Li Thiba'at Al Mush-haf Asy-Syarif, 2007.

al-Qurthubi, Syamsudin. *al-Jami' li- Ahkam al-Qur'an*, juz 1. Mauqi' al-Tafasir: Dalam SoftWare Maktabah Syamilah, 2005.

al-Syaebani, Muhammad Umar At Toumy. *Falsafah Al Tarbiyah*, terj. Hasan Langgulung. Jakarta: Bulan Bintang, tt.

Al-Syaukani. *Fath al-Qadir, juz 7*. Mauqi'u al-Islam: Dalam Al-Maktabah Al-Syamilah, 2005.

al-Thabari, Ibn Jarir. *Tafsir Jami' al Bayan fi ta'wil al-Qur'an*, juz 20. Mauqiu Majma' al Mulk: dalam Software Maktabah Samilah, 2005.

Anwar, Idochi, Yayat H. Amir. *Administrasi Pendidikan: Teori, Konsep & Issu*. Bandung:UPI Bandung, 2000.

Arcaro, Jarome S. *Pendidikan Berbasis Mutu: Prinsip-Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, terj.Yosai Triantara.Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007.

Arief, Armai. *Pengantar Ilmu dan Metodologi Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Pers, 2002.

Arifin, M. *Ilmu Pendidikan Islam: Suatu Tinjauan Teoritis dan Praktis Berdasarkan Pendekatan Interdisipliner*. Jakarta: Bumi Aksara, 1993.

Arifin, Muzayyin. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, 1993.

Arifin, Zainal. Nuansa Teosentris Humanistik Pendidikan Islam; Signifikansi Pemikiran Hasan Langgulung dalam Konstalasi Reformasi Pendidikan Islam, STAIN Cirebon: Lektur-*Jurnal Ilmiah* Pendidikan Islam, Seri VIII/Th. Ke-5/98.

Armstrong, Michael. *Handbook Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page, 2006.

Asnawi, Noor M. edisi 59 tahun XIII Maret-Juni 2003. "Menggagas Bisnis Islam dalam Perekonomian Modern," *eL-HARAKAH: wacana kependidikan, keagamaam, dan kebudayaan*. Malang: Jurnal eL-Harakah.

Assegaf, Abd.Rachman. *Studi Islam Konstektual: Elaborasi Paradigma Baru Muslim Kaffah*. Yogyakarta: Gama Media, 2005.

Asy'arie, Musya. *Manusia Pembentuk Kebudayaan dalam al-Qur'an*. Jakarta: Lembaga Studi Filsafat Islam, 1992.

Aziz, Erwati. *Prinsip-Prinsip Pendidikan Islam*. Solo: PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2003.

Scanned by CamScanner

Bacal, Robert. *Performance Management*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2001.

Badudu, JS, Sutan Muhammad Zain. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta: Pustaka Sinar Harapan, 1996.

Baihaki, Aki. *Management SDM*, Materi kuliah disampaikan pada tgl 28 Oktober 2003 pada Fak. Ekonomi UIN Jakarta.

Barthos, Basir. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Makro*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 1990.

Basyir, Ahmad Azhar. *Falsafah Ibadah dalam Islam*, Yogyakarta: UII Press, 1984.

Bernardin, Rusel. *Human Resources Management: An Experiential Approuch*. Singapore: Mac Graw Hill Book, 1993.

Bilgrami, Hamid Hasan, Syeh Ali Ashraf. *Konsep Universitas Islam*, terj. Rachman Husein. Yogyakarta: Tiara Wacana, 1989.

Boeree, C. George. *Persolanality Theories: Melacak Kepribadian Anda Bersama psikolog Dunia*, terj. Jogjakarta: Prismasophie, 2007.

Bound, G.L., Yorks, M. Adams, & G. Rainney. *Beyond Total Quality Management: Toword The Emerging Paradigm*. New York: McGraw-Hill, Inc., 1994.

Boyd, Happer W., et.al. *Manajemen Pemasaran suatu pendekatan strategis dengan orientasi global*. Alih bahasa Iman Nurmawan. Jakarta: Erlangga, 2000.

Buchori, Muchtar. *Ilmu Pendidikan dan Praktek Pendidikan*. Jakarta: IKIP Muhammadiyah Jakarta Press, 2004.

Budiningsih, Asri. *Pembelajaran Moral Berpijak pada Karakteristik Siswa*. Jakarta: Rineka Cipta, 2004.

C.A., Reilly, Chatman, J., & Caldwell, D. F. *People and Organizational Culture: A Profile Comperison Approach to Assesing Person-Organization Fit*, 1991.

Cahayani, Ati. *Strategi Dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks, 2005.

Cangara, Hafied. *Pengantar Ilmu Komunikasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.

Chung, K. H., Leon G. M. *Organizational Beharviour*. New York: Harper & Raw, 1981.

Covey, Steven. *The 7 Habits of Highly Effective People (7 Kebiasaan Manusia yang Sangat Efektif)*, terj. Tangerang: BINA RUPA AKSARA Publisher, 2012.

Cowling, Alan, Philip James. *The Essence of Personnel Managementand Industrial Relations*, terj. Xavier Quentin Pranata. Yogyakarta: ANDI, 1996.

Dahlgaard, Jens J., Kai Kristensen, and Gopal K. Kanji. *Fundamentals of Total Quality Management*. London & NewYork: Tailor & Francis Group, 2007.

Danim, Sudarwan. *Visi baru Manajemen Sekolah dari Unit Birokrasi ke Lembaga Akademik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2006.

Scanned by CamScanner

Daradjat, Zakiah. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta: Bumi Aksara, 1996.

Darma, Surya. *Manajemen Kinerja; Falsafah Tori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2005.

Darmani. *Model-Model Pembelajaran*. Disampaikan dalam Workshop Inovasi Pembelajaran di MAN Tulungagung 1.

Davis, Keith. *Human Behavior at Work; Organizational Behavior, seventh Edition*, terj. Jakarta: Erlangga. 2000.

Departemen Keuangan Republik Indonesia, Direktorat Jenderal. Anggaran, Manajemen Kinerja : Menuju Keunggulan Organisasi Berkinerja Tinggi Reformasi Birokrasi DJA. (Online). (http://www.anggaran.depkeu.go.id), dikses pada 27 Mei 2009.

Departemen Pendidikan dan Kebudayaan. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT. Balai Pustaka, 1991.

Depdiknas Balai Pustaka. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka, 1990.

Dessler, Gary. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, terj. Benyamin Molan. Jakarta: PT Prenhallindo, 1997.

Dharmmesta, BS, TH. Handoko. *Manajemen Pemasaran: Analisis Perilaku Konsumen*, Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE, 2000.

Douglas, Hall T., James Goodale G. *Human Resources Management, Strategy, Design and Impelementation*. Glenview: Scott Foresman and Company, 1986.

Echols, John M., Hassan Shadily. *Kamus inggris-Indonesia*. Jakarta: PT. Gramedia, 2005.

Efendi, Sofian. *Membangun Budaya Birokrasi Untuk Good Govermance*, diakses dari http//www.sofian.staff.ugm.ac.id, tanggal 5 Desember 2011

Efendy, Mochtar. *Manajemen Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, Jakarta: Bharata, t.th.

Effendy, Onong Uchjana. *Human Relations dan Public Relations*. Bandung: Mandar Maju, 1993.

_____. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2011.

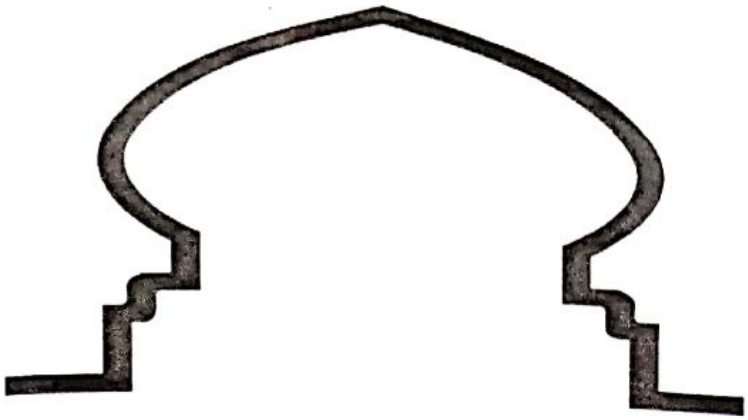
Effendy, Onong Uchjana. *Ilmu, Teori dan Filsafat Komunikasi*. Bandung: CA Publisher, 2003.

Ekosusilo, Madyo. *Hasil Penelitian Kualitatif Sekolah Unggul Berbasis Nilai: Studi Multi Kasus di SMAN 1, SMA Regina Pacis, dan SMA al-Islam 01 Surakarta*. Sukoharjo: UNIVET Bantara Press, 2003.

Elliot, dkk,. *Competence Valuation as a Strategic Instrinsic Motivation Process*, Journal of Personality and Social Psycology, vol 26:7, 2000.

Elmubarok, Zain. *Membumikan Pendidikan Nilai: Mengumpulkan yang Terserak, Menyambung yang Terputus dan Menyatukan yang tercerai*. Bandung: Alfabeta, 2009.

Scanned by CamScanner



BIODATA PENULIS

Dr. Chusnul Chotimah, M.Ag lahir di Tulungagung, 11 Desember 1975,. Alamat; Perum Puri Jepun Permai II Kav. A No. 21 Tulungagung,. Alamat Kantor; IAIN Tulungagung, Jl. Mayor Sujadi Timur 46 Tulungagung (0355) 321513. Hp. 085645722220, e-Mail: chusnultata@gmail.com.

Pendidikan Formal; SDN Jepun I Tulungagung, lulus tahun 1988, SMPN I Tulungagung, lulus tahun 1991, SMAN II Tulungagung, lulus tahun 1994, STAIN Tulungagung Jurusan Tarbiyah Prodi PAI, lulus tahun 1998, Pascasarjana Universitas Islam Lamongan (UNISLA), Jurusan Pendidikan Islam, lulus tahun 2006 Pascasarjana Universitas Islam Lamongan (UNISLA), Jurusan Pendidikan Islam, lulus tahun 2006, S3 Manajemen Pendidikan Islam, UIN Maulana Malik Ibrahim Malang, lulus tahun 2012. Pendidikan non Formal; Kursus Bahasa Inggris Basic English Course (BEC) Pare Kediri, TC Angkatan 60, tahun 1998; Aktif di Madrasah Tarbiyatu Shibyan, tahun 1994-1998; Kursus Komputer di Yasinta Training Course dan Kresna Informatika Course, tahun 1998.

Scanned by CamScanner

Pengalaman Organisasi; Anggota Pusat Studi Gender STAIN Tulungagung, tahun 2010-2014; Pengurus bidang Pendidikan Muslimat NU Cabang Tulungagung, tahun 2006-2010; Pengurus Pusat Studi Gender (PSG) STAIN Tulungagung, tahun 2002-2006; Anggota Jejaring Perempuan Antar Umat Beragama (PAUB) JawaTimur, Tahun 2005–2007; Anggota Paguyuban Perempuan Antar Umat Beragama (PPAUB) Tulungagung bidang Pengembangan SDM, tahun 2006; Aktif dalam LSM SPEKTRA Surabaya, tahun 1998-2000; Ketua Bidang Perempuan PMII Cabang Tulungagung, tahun 1997; Anggota Senat Mahasiswa STAIN Tulungagung, Bidang Pendidikan, tahun 1996; Bendahara Koperasi al-Kautsar STAIN Tulungagung, tahun 1995.

Pengalaman kerja; Sekretaris LP3ES Cabang Surabaya, tahun 1998-2000; Sebagai tenaga edukatif di Yayasan Al-Azhar Tulungagung, tahun 2000; Dosen STAIN Tulungagung, tahun 2000–sekarang; Dosen Tidak Tetap STAI Diponegoro Tulungagung, tahun 2007–sekarang; Dosen Pascasarjana Universitas Islam Lamongan, tahun 2013–sekarang; Staf pada Jutusan Tarbiyah STAIN Tulungagung, tahun 2012-2013; Sekretaris LP2M pada IAIN Tulungagung, tahun 2014–sekarang.

Karya Ilmiah; Peran Gender dalam Dinamika Sosial, Jurnal Tarbiyah STAIN Tulungagung, Vol. II Tahun 2005; Pendidikan Pembebasan, Perspektif Kemanusiaan, Jurnal Tarbiyah, tahun 2006; Konsep Pendidikan Pembebasan Paulo Freiredan Relevansinya dengan Problema Pendidikan di Indonesia, *tesis* tahun 2006; Mengatasi Stress bagi Santri di Pondok Pesantren, disampaikan dalam acara seminar di Ponpes Putri Ngunut Tulungagung, tahun 2008; Konsep Pendidikan Pembebasan Paulo Freire dan Relevansinya, buku, diterbitkan oleh P3M Press tahun 2008; Filsafat Ilmu Manajemen, Telaah Teori dan Aplikasi, disampaikan dalam seminar program PascasarjanaDoktor, tahun 2008; Interpretasi pelacuran dalam Peraturan Daerah (Perda) Kota Tangerang No. 8 Tahun 2005 (Implementasi dan Dampaknya terhadap Perempuan di Kota Tangerang), tahun 2009; Perjuangan Hidup Perempuan Pekerja Seks (PSK) Bersuami dalam Menghadapi Kehidupan (Studi Kasus Perempuan dari Desa Kdy Kec. X Kab. Tulungagung), tahun 2010; Strategi Public Relations Pondok Pesantren Sidogiri dalam Membangun Citra Lembaga Pendidikan Islam, dalam Jurnal Terakreditasi ISLAMICA, Vol 7, N0. 1 Sept 2012; Pesantren Mampu Bertahan di Tengah Masyarakat, Dimuat dalam Jawa Pos Radar Tulungagung, 3 Oktober 2012; Manajemen Hubungan Masyarakat di Lembaga Pendidikan, Jurnal Ta'allum, Vol. 22 No. 02 Nop 2012; Pendidikan Islam: Antara Tantangan dan Peluang, disampaikan dalam seminar alumni pascasarjana UNISLA, 22 September 2013; Manajemen *Public Relations* Integratif: Konsep: *Teori dan Aplikasinya di Pondok Pesantren*, diterbitkan oleh STAIN Press tahun 2013.

Muhammad Fathurrohman lahir di Desa Kedunglurah, Kecamatan Pogalan, Kabupaten Trenggalek pada tanggal 9 Januari 1987. Penulis terlahir dari kedua orang tua yang berpendidikan tidak tinggi, yaitu H. Sopingi dan Hj. Samsul Mu'awanah. Penulis memulai pendidikan dari TK di TK Mardi Putra Desa Kedunglurah, kemudian SDN 1 Kedunglurah selama 6 tahun. Setelah itu, melanjutkan ke SMP Islam Durenan selama 3 tahun dan lulus tahun 2002.

Pada saat SMA, penulis memilih SMAN 1 Durenan, dan masuk jurusan IPA, bahkan sempat menjadi 5 terbaik olimpiade Fisika Kabupaten Trenggalek dan menjadi peserta di tingkat provinsi Jawa Timur. S1 penulis tempuh di STAIN

Scanned by CamScanner

Tulungagung, jurusan Tarbiyah, program studi PAI. Penulis menempuh S1 selama 4 tahun, dengan biaya sebagian besar adalah beasiswa. Kemudian penulis melanjutkan S2 pada almamater yang sama dengan biaya beasiswa penuh. Sekarang penulis menempuh S3 di UIN Maliki Malang.

Penulis berprofesi sebagai guru PAI di SMPN 2 Pagerwojo Kabupaten Tulungagung. Penulis senang untuk meneliti segala bentuk permasalahan yang berkaitan dengan pendidikan dan manajemen pendidikan Islam. Di samping itu, sebagai pendidik, maka penulis berkewajiban mengembangkan profesionalitas, terutama dalam membudayakan penulisan karya ilmiah pada jajaran guru. Karya penulis antara lain: Prinsip dan Tahapan Pendidikan: Telaah Atas Surah Luqman Ayat 12-19 (Skripsi, tahun 2009), Eksistensi Budaya Religius dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan: Studi Multi Kasus di MAN Tulungagung 1, SMAN 1 Boyolangu, dan SMAK Santo Thomas Aquino (Tesis, tahun 2011), Meretas Pendidik Berkualitas dalam Pendidikan Islam: Menggagas Pendidik atau Guru yang Ideal dan Berkualitas dalam Pendidikan Islam, (Buku, tahun 2012), Belajar dan Pembelajaran: Membantu Meningkatkan Mutu Pembelajaran Sesuai Standar Nasional, (Buku, tahun 2012), Implementasi Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Islam: Peningkatan Lembaga Pendidikan Islam secara Holistik (Buku, tahun 2012).

Scanned by CamScanner

Komplemen

Manajemen Pendidikan Islam

Konsep Integratif Pelengkap Manajemen Pendidikan Islam

Manajemen merupakan aspek yang urgen dan riskan dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam. Jika manajemennya tidak tertata dengan baik, atau tidak *the right man in the right place,* maka perkembangan lembaga pendidikan Islam akan mengalami hambatan yang muncul karena lemahnya manajerial. Dan apabila manajerial yang terurus dan dikelola dengan baik, maka pengembangan lembaga pendidikan Islam yang disinyalir akan meningkatkan mutu pendidikan Islam akan tercapai dengan baik.

Buku ini berusaha mengenai beberapa aspek pelengkap manajemen pendidikan Islam walaupun tidak seluruhnya, dikarenakan banyaknya ruang lingkup manajemen pendidikan Islam. Di samping itu, buku ini diharapkan bisa diperluas dengan dibahas per bab menjadi satu buku tersendiri, sehingga menjadi konstruksi teori manajemen pendidikan Islam yang lebih detail dan mendalam sehingga mampu memahami (*to understand*) segala sesuatu yang terjadi di lembaga pendidikan Islam.

Teras

ISBN 978-406-978-435-7

9 784069 784354

Scanned by CamScanner