

*Jurnal Tarjih* - ISSN: 1410-332X (p), 2540-2979 (e)  
Volume 14 Nomor 1 (2017), hlm. 1-18  
<https://jurnal.tarjih.or.id/index.php/tarjih/article/view/14.101>

## MANAJEMEN PENGEMBANGAN PENDIDIKAN ISLAM PERSPEKTIF AL-QURAN

**Chusnul Azhar**

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta  
email: [chusnul.azhar@umy.ac.id](mailto:chusnul.azhar@umy.ac.id)

### Abstrak

*Sejarah menunjukkan bahwa pendidikan merupakan program pokok yang sangat strategis dalam melaksanakan gerakan pembaharuan dalam Islam. Fungsi pendidikan dalam hal ini kiranya bukan hanya untuk menghilangkan buta huruf atau membentuk watak suatu masyarakat. Lebih dari itu, melalui pendidikan diharapkan dapat terjadi perubahan-perubahan dalam segala bidang. Oleh karena itu, tidak jarang sebuah gerakan pembaharuan selalu menjadikan bidang pendidikan sebagai target utamanya. Keberhasilan dalam bidang ini akan menentukan keberhasilan dalam bidang-bidang pembaharuan lainnya. Maka, lembaga-lembaga pendidikan Islam harus maju dan berkualitas sebagai bentuk kesungguhan dan komitmen berislam. Secara moral umat Islam memiliki kewajiban untuk memajukan lembaga-lembaga pendidikan Islam dengan menerapkan manajemen yang baik sesuai dengan moralitas al-Quran untuk mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang maju menuju Islam yang berkemajuan.*

**Kata kunci:** Manajemen Pendidikan, Pendidikan Islam



## Pendahuluan

Dalam konteks manajemen pendidikan, mengkaji masalah sumber daya manusia merupakan topik yang menarik dan akan senantiasa aktual karena sifatnya yang dinamis. Hal ini, bukan saja karena pengembangannya merupakan proses yang tidak pernah berakhir dan melibatkan semua unsur masyarakat, tetapi lebih dari itu, karena disadari bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan bagian integral dari pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan merupakan titik sentral pembangunan nasional. Proses pengembangan sumber daya manusia tersebut harus menyentuh berbagai bidang kehidupan yang harus tercermin dalam keberhasilan manajerial dan pribadi para pemimpin pendidikan.

Sementara itu, ternyata posisi sumber daya manusia Indonesia tetap tidak beranjak membaik. Bahkan makin memperihatinkan. Laporan terbaru *United Nations Development Programme* (UNDP) mengenai posisi kualitas hidup manusia Indonesia berada di urutan ke 124 dari 187 negara. Kondisi ini menunjukkan bila kualitas sumber daya manusia Indonesia jauh lebih rendah dari Libya yang berada pada urutan ke-64 yang sedang dalam kondisi perang saudara.<sup>1</sup>

Salah satu ciri utama dunia pendidikan di masa sekarang dan

1. Ema Marhumah, "Laki-laki dan Keluarga Berencana", *Kedaulatan Rakyat*, Kamis Pon 01 Desember 2011).

masa yang akan datang adalah terjadinya perubahan dengan intensitas yang sangat cepat dan tidak bisa diprediksi. Untuk menghadapi kondisi semacam itu, diperlukan paradigma pendidikan Islam yang bersifat progresif. Dunia pendidikan Islam tidak bisa lagi hanya bersifat reaktif, menunggu, dan menghindari resiko untuk mempertahankan *status-quo* (kemapanan). Dengan demikian, pendidikan Islam harus bercorak progresif dan memiliki toleransi atas ketidakjelasan yang terjadi maupun yang akan dihadapi dengan resiko yang makin tidak menentu.<sup>2</sup>

Kompleksitas sekolah-sekolah Islam sebagai wujud lembaga-lembaga pendidikan Islam semakin berkembang seiring dengan tingkat perkembangan yang dituntut oleh masyarakat. Faktor utama yang sangat mendorong akan pentingnya meningkatkan kualitas manajemen sekolah adalah dengan memperbaiki serta meningkatkan manajemen pendidikannya. Di samping itu, peran kepala sekolah sebagai pemimpin tidak boleh diabaikan.

## Manajemen Pendidikan Islam

Sulistiyorini merumuskan pengertian manajemen pendidikan Islam dengan suatu proses penataan dan pengelolaan lembaga pendidikan Islam yang melibatkan sumber daya

2. Winarno Surakhmad, dkk, *Reformasi Pendidikan Muhammadiyah: Suatu Keniscayaan*, (Yogyakarta: Pustaka Suara Muhammadiyah, 2003), hlm. 43.



manusia Muslim dan sumber daya non manusia dalam rangka menggerakkan lembaga pendidikan Islam untuk mencapai tujuan pendidikan Islam yang telah dirumuskan secara efektif dan efisien.<sup>3</sup>

Dalam pandangan ajaran Islam, segala sesuatu harus dilakukan secara rapi, benar, tertib, dan teratur. Proses-prosesnya harus diikuti dengan baik. Sesuatu tidak boleh dilakukan secara asal-asalan. Hal ini merupakan prinsip utama dalam ajaran Islam yang merupakan perwujudan nilai-nilai manajemen yang terdapat dalam ajaran Islam.

إن الله يحب إذا عمل أحدكم لعمله أن يتقنه  
(رواه الطبراني)

*Sesungguhnya Allah sangat mencintai orang yang jika melakukan sesuatu pekerjaan, dilakukannya secara tepat, terarah, jelas, dan tuntas (HR. Thabrani).*<sup>4</sup>

Arah pekerjaan yang terfokus dan terukur, landasan yang jelas dan kuat, dan cara-cara mendapatkannya yang transparan merupakan amal perbuatan yang dicintai Allah swt. Sebenarnya, manajemen dalam arti mengatur segala sesuatu agar dapat dilakukan dengan baik, tepat, dan tuntas merupakan moralitas Islam yang disyariatkan.

Demikian pula dalam hadis yang diriwayatkan oleh Imam Muslim dari Abu Ya'la:

3. Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi* (Yogyakarta: Penerbit TERAS, 2009), hlm. 14.

4. *Ibid.*, hlm. 1.

إن الله كتب الاحسان على كل شيء (رواه مسلم)  
*Allah swt mewajibkan kepada kita untuk berlaku ikhsan dalam segala sesuatu (HR Muslim).*<sup>5</sup>

Kata *ikhsan* pada hadis tersebut mengandung makna melakukan sesuatu secara maksimal, optimal, dan terukur. Seorang Muslim tidak boleh melakukan sesuatu tanpa adanya perencanaan, pemikiran, kajian, dan penelitian kecuali pada sesuatu yang bersifat sangat darurat. Akan tetapi, pada umumnya dari permasalahan yang kecil hingga permasalahan yang besar harus dilakukan secara *ikhsan*, optimal, baik, benar, dan tuntas.<sup>6</sup> Inilah beberapa nilai dalam ajaran Islam yang memiliki moralitas sama dengan nilai-nilai dalam disiplin ilmu manajemen modern.

Setiap organisasi memiliki aktivitas-aktivitas pekerjaan tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi, termasuk di dalamnya lembaga-lembaga pendidikan Islam. Salah satu aktivitas yang paling urgen dalam sebuah organisasi adalah manajemen. Manajemen sebagai ilmu yang baru dikenal pada pertengahan abad ke-19, dewasa ini sangat populer, bahkan dianggap sebagai kunci keberhasilan dalam pengelolaan sebuah organisasi. Bahkan tidak jarang para pakar manajemen yang mengatakan bahwa manajemen adalah sebagai ciri khas kemoderenan bagi sebuah organisasi yang termasuk di dalamnya

5. *Ibid.*

6. *Ibid.*, hlm. 2.



adalah lembaga-lembaga pendidikan Islam.<sup>7</sup>

Tidak dapat disangkal lagi bahwa manajemen adalah suatu hal penting yang menyentuh, mempengaruhi, dan bahkan merasuki hampir seluruh aspek kehidupan manusia. Manajemen menunjukkan cara-cara yang lebih efektif dan efisien dalam pelaksanaan suatu pekerjaan guna mencapai keberhasilan dan kemajuan. Manajemen memungkinkan untuk mengurangi hambatan-hambatan dalam rangka pencapaian suatu tujuan. Manajemen juga memberikan prediksi dan imajinasi agar dapat melakukan antisipasi perubahan lingkungan yang serba cepat dan tidak menentu.<sup>8</sup>

Manajemen yang tidak efektif, yaitu manajemen yang tidak berhasil memenuhi tujuan karena terjadinya *mis-manajemen*. Manajemen yang efektif tetapi tidak efisien adalah manajemen yang berhasil mencapai tujuan tetapi melalui pengahamburan atau pemborosan anggaran, tenaga, dan waktu. Sedangkan manajemen yang efisien adalah manajemen yang berhasil mencapai tujuan yang telah dirumuskan dengan sempurna, cepat, tepat, dan selamat.<sup>9</sup>

Dengan demikian, manajemen pendidikan Islam secara umum dapat dipahami sebagai proses untuk mencapai serangkaian cita-cita dan tujuan organisasi atau lembaga

pendidikan Islam, melalui aktivitas bersama dengan menggerakkan, memobilisasi, dan mengaktifkan seluruh potensi sumber daya manusia spirituil dan materiil (dzikir dan pikir), guna kelangsungan dalam memajukan usaha dan mendapatkan nilai tambah yang berdampak luas. Pencapaian tersebut akan ditengarai oleh adanya keefektifan, efisiensi, inovasi dan pemegang peran yang tangguh serta bertanggungjawab. Hal ini juga mengandung arti seni bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan dan telah disepakati bersama.<sup>10</sup>

Oleh karena itu, para pelaku dan pengambil kebijakan di lembaga-lembaga pendidikan Islam harus dapat bertindak untuk dapat menghadapi perubahan-perubahan yang terus berlangsung, harus dapat melakukan langkah-langkah antisipatif dalam menghadapi perubahan yang makin tidak menentu, dan harus selalu berinovasi untuk mewujudkan manajemen pendidikan Islam yang profesional yang bersumberkan pada moralitas al-Quran.

### *Tujuan dan Manfaat Manajemen Pendidikan Islam*

Tujuan dan manfaat manajemen pendidikan Islam antara lain:

- Terwujudnya suasana belajar dan proses pembelajaran yang aktif, kreatif, efektif, menyenangkan, dan bermakna.

10. Winarno Surakhmad, dkk, *Reformasi Pendidikan Muhammadiyah*, hlm. 143.

7. Ibid., hlm. 3.

8. Ibid., hlm. 7.

9. Ibid., hlm.14.



- Terciptanya peserta didik yang aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, dan negara.
- Terpenuhinya salah satu dari lima kompetensi tenaga kependidikan, yaitu tertunjangnya kompetensi manajerial tenaga kependidikan sebagai manajer.
- Tercapainya tujuan pendidikan secara efektif dan efisien.
- Terbekalnya tenaga kependidikan dengan teori tentang proses dan tugas administrasi pendidikan yang berwujud tertunjangnya profesi sebagai manajer atau konsultan manajemen pendidikan.
- Teratasinya masalah mutu pendidikan karena 80% masalah mutu pendidikan disebabkan oleh manajemen pendidikannya.
- Terciptanya perencanaan pendidikan yang merata, bermutu, relevan, dan akuntabel.
- Meningkatkan citra positif pendidikan.
- Mengamalkan ajaran Islam karena fungsi-fungsi manajemen sejalan dengan moralias al-Quran.<sup>11</sup>

---

11. Husaini Usman, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), hlm. 13.

## Fungsi Manajemen Pendidikan Islam

Sejarah menunjukkan bahwa pendidikan merupakan program pokok yang sangat strategis dalam melaksanakan gerakan pembaharuan dalam Islam. Fungsi pendidikan dalam hal ini kiranya bukan hanya untuk menghilangkan buta huruf atau membentuk watak suatu masyarakat. Lebih dari itu, melalui pendidikan diharapkan dapat terjadi perubahan-perubahan dalam segala bidang. Oleh karena itu, tidak jarang sebuah gerakan pembaharuan selalu menjadikan bidang pendidikan sebagai target utamanya. Keberhasilan dalam bidang ini akan menentukan keberhasilan dalam bidang-bidang pembaharuan lainnya.<sup>12</sup>

Dalam perkembangan gerakan pembaharuan Islam, pembaharuan dalam bidang pendidikan tidak terlepas dari aspek manajerial lembaga pendidikan Islam. Keberadaan manajemen pengembangan pendidikan Islam yang inovatif, kreatif, efektif, dan efisien yang sesuai dengan moralitas al-Quran merupakan dasar bagi keberlangsungan lembaga-lembaga pendidikan Islam sebagai wadah bagi aplikasi dan implementasi dari suatu cita-cita pembaharuan Islam. Oleh karena itu, aspek manajerial pendidikan Islam dalam upaya pembaharuan pendidikan Islam sebagai wadah aplikasi

---

12. Toto Suharto, dkk, *Rekonstruksi dan Modernisasi Lembaga Pendidikan Islam* (Yogyakarta: Global Pustaka Utama Yogyakarta, 2005), hlm. 15.



dan implementasi pembaharuan Islam merupakan tiga hal yang tidak dapat dipisahkan. Pembaruan pendidikan Islam melalui aspek manajerial dalam tingkat kelembagaan pendidikan Islam pada dasarnya merupakan manifestasi bagi pembaharuan Islam itu sendiri.<sup>13</sup>

Aspek manajemen pendidikan Islam yang berhubungan dengan usaha untuk tujuan tertentu dengan jalan menggunakan berbagai sumber daya yang tersedia dalam sebuah organisasi atau lembaga pendidikan Islam dengan cara sebaik mungkin merupakan sebuah upaya dalam melakukan pembaharuan lembaga pendidikan Islam. Manajemen bukan hanya mengatur tempat melainkan lebih dari itu, yaitu mengatur orang per orang. Dalam mengatur orang, diperlukan seni dengan sebaik-baiknya sehingga kepala sekolah yang baik adalah kepala sekolah yang mampu menjadikan setiap tenaga kependidikan atau non kependidikan yang ada dalam sebuah lembaga pendidikan Islam mampu menikmati pekerjaan mereka. Jika setiap individu mampu menikmati pekerjaannya, hal ini menandakan keberhasilan kepala sekolah dalam hal manajemen lembaga tersebut.<sup>14</sup>

Dalam proses manajemen digambarkan fungsi-fungsi manajemen yang ditampilkan ke dalam perangkat organisasi. Para ahli manajemen mengabstraksikan proses manajemen menjadi menjadi 4 proses. Yaitu, *planning*,

*organizing*, *actuating*, dan *controlling* (PAOC). Empat proses manajemen ini digambarkan dalam bentuk siklus karena adanya saling keterkaitan antara proses yang pertama dan berikutnya, begitu juga setelah pelaksanaan *controlling* lazimnya dilanjutkan dengan membuat *planning* baru hingga siklus proses manajemen akan selalu berputar untuk mencapai keadaan yang lebih maju.<sup>15</sup> Seyogyanya, lembaga-lembaga pendidikan Islam menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam mengelola lembaga pendidikannya sesuai dengan semangat al-Quran yang telah menuntunkan permasalahan tersebut sebagai berikut:

#### *Perencanaan (Planning) Pendidikan Islam*

Perencanaan pada hakikatnya memiliki pengertian sebagai sebuah proses pengambilan keputusan atas sejumlah alternatif dari beberapa pilihan mengenai sasaran dan cara-cara yang akan direalisasikan di masa yang akan datang guna mencapai tujuan pendidikan yang dikehendaki agar pelaksanaan dapat berjalan dengan baik, sistematis, tidak tumpang tindih, dan tidak ada yang terlewatkan.<sup>16</sup>

Menurut Husaini Usman perencanaan tidak dapat dipisahkan dari unsur pelaksanaan, pengawasan, pemantauan, penilaian dan pelaporan agar tidak terjadi penyimpangan-penyimpangan. Pada prinsipnya

13. Ibid., hlm. 16.

14. Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, hlm. 26.

15. Ibid., hlm. 27.

16. Husaini Usman, *Manajemen*, hlm. 61.



pengawasan dalam perencanaan dapat dilakukan secara preventif maupun represif. Preventif merupakan pengawasan yang melekat dengan perencanaan itu sendiri, sedangkan pengawasan represif merupakan pengawasan fungsional atas pelaksanaan rencana, baik yang dilakukan secara internal maupun secara eksternal oleh aparat pengawas yang ditugasi.<sup>17</sup>

Nilai-nilai manajerial ini juga terdapat dalam al-Quran maupun hadis baik secara tegas maupun sindiran. Kewajiban untuk membuat perencanaan yang teliti sebelum melaksanakan suatu pekerjaan merupakan nilai-nilai moralitas yang terdapat dalam al-Quran ataupun hadis sebagai ajaran yang dituntunkan.

Salah satu tujuan perencanaan adalah untuk mendeteksi hambatan dan kesulitan yang akan ditemui agar dapat menghindari kesalahan-kesalahan yang dimungkinkan akan terjadi dalam menggapai suatu tujuan yang telah dicanangkan.<sup>18</sup> Salah satu ajaran al-Quran adalah adanya nilai-nilai perencanaan pada aspek manajemen dengan adanya kewajiban untuk bersikap hati-hati dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Hal ini diwujudkan dengan mendeteksi hambatan-hambatan dan kesulitan-kesulitan untuk menghindari kesalahan-kesalahan yang dimungkinkan akan terjadi dalam menggapai suatu tujuan.

Proses manajemen pada dasarnya adalah perencanaan segala sesuatu

secara sistematis yang kemudian akan melahirkan keyakinan yang berdampak pada melakukan sesuatu yang sesuai dengan aturan serta memiliki manfaat. Perbuatan yang tidak bernilai manfaat adalah sama dengan perbuatan yang tidak pernah direncanakan. Jika perbuatan tersebut tidak pernah direncanakan, maka dapat dipastikan dalam pelaksanaannya akan menemui berbagai hambatan dan kesulitan dalam proses penyelesaian masalah tersebut.<sup>19</sup>

Perencanaan merupakan suatu proses berpikir. Allah swt. memberikan akal, ilmu, dan wahyu guna melakukan sebuah ikhtiar, untuk menghindari kerugian dan kegagalan sekaligus sebagai wujud sikap kehati-hatian sebagaimana QS. al-Maidah [5] ayat 92. Ini berarti bahwa semua pekerjaan harus dimulai dengan perencanaan. Ikhtiar di sini adalah sebagai perwujudan dari proses berpikir yang merupakan perwujudan dari suatu perencanaan.<sup>20</sup>

Tujuan perencanaan pendidikan menurut Husaini Usman ada sembilan, yaitu:

- Standar pengawasan, yaitu mencocokkan pelaksanaan dengan perencanaannya
- Mengetahui kapan pelaksanaan dan selesainya suatu kegiatan
- Mengetahui struktur organisasinya baik kualifikasinya maupun kuantitasnya
- Mendapatkan kegiatan yang

19. Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, hlm. 28.

20. *Ibid.*, hlm. 29.

17. *Ibid.*

18. *Ibid.*, hlm. 60.



sistematis ternasuk biaya dan kualitas kegiatan

- Meminimalkan kegiatan-kegiatan yang tidak produktif dan dapat menghemat biaya, tenaga, dan waktu
- Memberikan gambaran yang menyeluruh mengenai kegiatan dalam proses pendidikan
- Menyeraskan dan memadukan beberapa subkegiatan pendidikan
- Mendeteksi hambatan kesulitan yang bakal ditemui dalam proses pendidikan
- Mengarahkan pada pencapaian tujuan pendidikan.<sup>21</sup>

Adapun manfaat perencanaan pendidikan menurut Husaini Usman ada tujuh, yaitu:

- Standar pelaksanaan dan pengawasan pendidikan
- Pemilihan berbagai alternatif terbaik
- Penyusunan skala prioritas, baik sasaran maupun proses pendidikan
- Menghemat pemanfaatan sumber organisasi
- Membantu manajer/pelaksana menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan
- Sarana (alat) yang memudahkan dalam berkoordinasi dengan pihak terkait
- Alat meminimalkan kerja pendidikan yang tidak pasti.<sup>22</sup>

21. Husaini Usman, *Manajemen*, hlm. 60.

22. *Ibid.*, hlm. 60.

### *Pengorganisasian (Organizing) Pendidikan Islam*

Pengorganisasian adalah suatu mekanisme atau suatu struktur, yang dengan struktur itu semua subyek, perangkat lunak dan perangkat keras yang kesemuanya dapat bekerja secara efektif, dan dapat dimanfaatkan menurut fungsi dan proporsinya masing-masing. Adanya inisiatif, sikap yang kreatif dan produktif dari semua anggota organisasi pendidikan Islam dari pangkat yang paling rendah sampai yang tertinggi akan menjamin organisasi pendidikan Islam berjalan dengan baik.<sup>23</sup>

Dalam al-Quran terdapat beberapa ayat yang dengan tegas menunjukkan tentang pentingnya memberikan porsi *job description* yang tepat dalam melaksanakan suatu tugas. Nilai-nilai pengorganisasian tersebut terdapat dalam al-Quran surat al-An'am [6] ayat 132 dan surat at-Taubah [9] ayat 105.

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَمَا رَبُّكَ بِغَافِلٍ عَمَّا يَعْمَلُونَ

*Masing-masing orang memperoleh derajat-derajat yang seimbang dengan apa yang dikerjakannya; dan Tuhanmu tidak lengah dari apa yang mereka kerjakan (al-An'am [6]: 132).*

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَالِمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

*Katakanlah: "Bekerjalah kamu, maka Allah*

23. Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, hlm. 29.



*dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan (at-Taubah [9]: 105).*

Ayat di atas dengan tegas dan jelas menunjukkan bahwa manusia berkarya menurut kecakapan masing-masing. Kecakapan seseorang baik berupa ilmu yang dipunyainya maupun sebagai pengalaman akan menempatkan seseorang pada posisi tertentu sesuai dengan disiplin ilmunya. Pembagian kerja semacam ini pada akhirnya akan menjurus menjadi spesialisasi dan profesionalitas yang diakibatkan adanya perbedaan kecakapan, perbedaan disiplin ilmu, dan keterampilan masing-masing yang menjadi bidang keahliannya.<sup>24</sup>

Aspek profesionalisme yang merujuk pada sifat dari suatu pekerjaan yang membutuhkan kompetensi atau keahlian teknis. Profesionalisme dalam artian ini merupakan suatu kebutuhan lembaga pendidikan Islam yang modern yang tidak mungkin dapat dihindari lagi karena era perubahan sekarang menyebabkan terjadinya kompleksitas masalah yang ada baik di dalam maupun di luar lembaga pendidikan Islam yang harus mendapat perhatian secara khusus oleh para pengelola lembaga pendidikan Islam.<sup>25</sup>

Dalam manajemen lembaga

24. Ibid., hlm. 30.

25. Winarno Surakhmad, dkk, *Reformasi Pendidikan Muhammadiyah*, hlm. 154.

pendidikan Islam selama ini, dalam hal profesionalisme seringkali mengabaikan *planning* sumber daya manusia dalam pengorganisasian. Di antaranya dalam hal *recruitment* yang nepotis, tidak adanya sistem penghargaan dan *punishment*, minimnya pengadaan *training* berkala dan motivasi, dan kebutuhan untuk aktualisasi diri dalam lembaga nampaknya nyaris tidak diperhatikan dan tidak dianggap sebagai suatu hal yang penting dalam upaya membentuk atmosfer kerja yang kondusif.<sup>26</sup> Hal lain yang dapat dilakukan oleh lembaga-lembaga pendidikan Islam dalam rangka menciptakan budaya kerja yang sehat adalah dengan merefungsionalisasi sistem pengorganisasian di dalam lembaga-lembaga pendidikan Islam dengan melakukan rancang bangun ulang pekerjaan untuk menentukan alih tugas, alih wilayah unit kerja, perluasan pekerjaan, dan dengan pembentukan tim kerja otonom.<sup>27</sup>

### *Penggerakan (Actuating) Pendidikan Islam*

Penggerakan (*actuating*) merupakan fungsi manajemen yang kompleks dan merupakan ruang lingkup yang cukup luas serta sangat berhubungan erat dengan sumber daya manusia yang pada akhirnya *actuating* merupakan pusat sekitar aktivitas-aktivitas manajemen. *Actuating* pada hakekatnya adalah menggerakkan sumber daya manusia untuk mencapai

26. Ibid., hlm. 154.

27. Ibid., hlm.158.



tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.<sup>28</sup>

*Actuating* (penggerakkan) merupakan kemampuan seseorang untuk memberikan kegairahan, kegiatan, pengertian, sehingga orang lain mau mendukung dan bekerja dengan suka rela untuk mencapai tujuan organisasi atau lembaga pendidikan Islam yang sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya.<sup>29</sup> Jika seseorang dapat digerakkan dengan suka rela, dan dapat merasakan bahwa pekerjaan itu adalah kewajiban yang harus dikerjakan dengan suka rela seperti pekerjaannya sendiri dengan disertai adanya rasa memiliki (*sense of belonging*), ikut bertanggungjawab, akan timbul perasaan kecewa jika gagal, sebaliknya akan timbul perasaan bahagia jika tujuan berhasil dicapai. Maka berarti fungsi motivasi pemimpin telah berhasil.<sup>30</sup>

Fungsi *actuating* berhubungan erat dengan sumber daya manusia, oleh karena itu seorang pemimpin pada lembaga pendidikan Islam dalam membina kerjasama, mengarahkan dan mendorong kegairahan kerja sumber daya manusianya perlu memahami faktor-faktor manusia dan pelakunya. Pada suatu lembaga pendidikan Islam, kepemimpinan efektif hendaknya memberikan arah kepada usaha dari semua sumber daya manusia dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan

Islam. Tanpa adanya kepemimpinan yang efektif, hubungan antara tujuan perseorangan dengan tujuan lembaga bisa mengalami salah orientasi. Hal demikian dapat memicu munculnya situasi terhadap orang-orang yang bekerja untuk mencapai tujuan pribadi, sedang tujuan organisasi tidak dapat tercapai secara efektif.<sup>31</sup>

Penggerakkan (*actuating*) dilakukan tidak cukup hanya dengan kata-kata manis dan sekedar basa-basi yang diucapkan kepada orang lain. Lebih dari itu, *actuating* adalah pemahaman mendalam akan berbagai kemampuan, kesanggupan, keadaan, motivasi, dan kebutuhan orang lain. Selanjutnya, menjadikan semua faktor tersebut sebagai sarana penggerak dalam bekerja secara bersama-sama sebagai sebuah kerja tim atau kelompok. Sekaligus berupaya mewujudkan tujuan bersama di dalam situasi yang saling pengertian, saling kerjasama, saling kasih sayang, dan saling mencintai.<sup>32</sup>

Pengembangan manajemen lembaga pendidikan Islam dalam upaya mengoptimalkan aspek *actuating* ini juga dapat ditempuh dengan restrukturisasi dan refungsionalisasi manajemen lembaga untuk memperlancar proses komunikasi dalam semua aspek struktural lembaga pendidikan. Restrukturisasi dan refungsionalisasi ini mengandung makna sebagai usaha untuk merumuskan kembali pola ataupun struktur lembaga dan hubungan

28. Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, hlm. 31.

29. Ibid.

30. Ibid., hlm. 32.

31. Ibid.

32. Ibid.



antar unit dalam lembaga, serta sistem atau mekanisme di dalam lembaga dengan menciptakan kembali prosedur dan tata kerja lembaga sedemikian rupa sehingga proses komunikasi antar unit kerja, sistem pendelegasian, pemberian wewenang, dan fungsi-fungsi sumber daya manusia dalam lembaga dapat berjalan secara efektif dan efisien.<sup>33</sup>

Dengan demikian, struktur lembaga pendidikan Islam mesti didesain dengan model lingkaran demokrasi yang bersifat pipih dan partisipatif. Dengan model struktur yang makin mendatar diharapkan lembaga pendidikan Islam memiliki rentang kendali yang makin melebar dan tingkat-tingkat hirarki dapat berkurang, sehingga proses komunikasi antar struktur bisa lebih lancar. Di samping itu, dengan rentang kendali yang makin melebar, unit-unit kerja atau tim kerja fungsional dalam lembaga dapat memiliki otonomi yang lebih luas untuk melakukan kreativitas dan inovasi bersama yang pada gilirannya dapat menjadi pendorong kemajuan lembaga.<sup>34</sup>

### *Pengawasan (Controlling) Pendidikan Islam*

Pengawasan adalah suatu usaha untuk meneliti kegiatan-kegiatan yang telah dan akan dilaksanakan. Pengawasan berorientasi pada semua

obyek lembaga pendidikan dan merupakan faktor manajemen yang paling penting untuk menuju kepada tujuan yang ingin dicapai. Pengawasan merupakan langkah penentu terhadap apa yang harus dirumuskan dalam aspek perencanaan yang akan dirancang, sekaligus menilai dan memperbaiki, sehingga pelaksanaannya sesuai dengan rencana, serta terwujudnya tujuan secara lebih efektif dan efisien pada masa selanjutnya.<sup>35</sup>

Adapun fungsi pengawasan yaitu sebagai upaya penyesuaian antara rencana yang telah disusun dengan pelaksanaan atau realitas hasil yang benar-benar tercapai. Untuk mengetahui hasil capaian apakah benar-benar telah sesuai dengan rencana yang telah disusun, diperlukan informasi tentang tingkat pencapaian hasil. Informasi tersebut dapat diperoleh melalui komunikasi dengan bawahan, khususnya dari laporan-laporan dari setiap unit-unit kerja ataupun dengan melakukan observasi berkala secara langsung dan mendadak. Apabila hasil tidak sesuai dengan standar yang telah ditentukan, pimpinan dapat menggali informasi tentang masalah-masalah yang dihadapi. Dengan demikian tindakan perbaikan dapat disesuaikan dengan sumber masalah. Di samping itu, untuk menghindari kesalahpahaman tentang fungsi pengawasan antara pengawas dengan obyek pengawasan, maka perlu dipelihara jalur komunikasi yang

33. Winarno Surakhmad, dkk, *Reformasi Pendidikan Muhammadiyah*, hlm. 157.

34. Ibid.

35. Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, hlm. 32.



efektif, proporsional, obyektif, bebas dari prasangka buruk, berdayaguna, dan berhasilguna.<sup>36</sup>

Beberapa hal yang dapat dilakukan dalam rangka keefektifan pengawasan adalah dengan mengadakan pemetaan. Pemetaan ini berfungsi terutama untuk kepentingan analisis kebijakan secara menyeluruh dan perumusan perencanaan maupun kebijakan baru pengembangan lembaga pendidikan Islam baik yang bersifat menyeluruh maupun per sektor unit kerja.<sup>37</sup> Hal lain yang dapat dilakukan adalah dengan melihat beberapa aspek dalam lembaga pendidikan untuk dapat mengetahui deskripsi kinerja organisasi secara utuh. Yaitu, aspek produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas, profesionalisme, dan akuntabilitas.<sup>38</sup>

Tujuan pengawasan dalam lembaga pendidikan Islam haruslah positif dan konstruktif, yaitu untuk memperbaiki, mengurangi pemborosan waktu, anggaran, material, dan tenaga di lembaga pendidikan Islam. Di samping itu juga bertujuan untuk membantu menegakkan agar prosedur, program, standar, dan peraturan dapat berjalan sebagaimana mestinya hingga dapat mencapai efisiensi lembaga pendidikan Islam yang setinggi-tingginya.<sup>39</sup>

36. Ibid., hlm. 33.

37. Winarno Surakhmad, dkk, *Reformasi Pendidikan Muhammadiyah*, hlm. 146.

38. Ibid., hlm. 150.

39. Sulistyorini, *Manajemen Pendidikan Islam*, hlm. 33.

## Kepemimpinan Pendidikan Islam

Kepemimpinan merupakan kelompok ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial, sebab prinsip-prinsip dan rumusannya diharapkan dapat mendatangkan manfaat bagi kesejahteraan manusia. Banyak definisi kepemimpinan yang telah dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang masing-masing. Kepemimpinan tampaknya lebih merupakan konsep yang didasarkan pada serangkaian wacana dan pengalaman. Kepemimpinan mempunyai arti yang sangat beragam, bahkan ada yang mengatakan bahwa definisi kepemimpinan sama banyaknya dengan orang yang mendefinisikannya. Dalam mendefinisikan kepemimpinan para peneliti biasanya disesuaikan dengan perspektif individual dan aspek fenomena yang paling menarik perhatian mereka.<sup>40</sup>

Definisi kepemimpinan secara umum yang dikemukakan oleh para pakar memberikan uraian bahwa kepemimpinan merupakan terjemahan dari kata "*leadership*" yang berasal dari kata "*leader*". Pemimpin (*leader*) ialah orang yang memimpin, sedangkan pimpinan merupakan sebuah jabatannya. Dalam pengertian lain, secara etimologi istilah kepemimpinan berasal dari kata dasar "pimpin" yang artinya bimbing atau tuntun. Dari "pimpin" lahirlah kata kerja "memimpin" yang bermaksud

40. Imam Moedjiono, *Kepemimpinan dan Keorganisasian* (Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2002), hlm. 1.



membimbing dan menuntun.<sup>41</sup> Ada juga yang berpendapat bahwa istilah kepemimpinan berasal dari kata “pimpin” yang memuat dua hal pokok yaitu: “pemimpin” sebagai subjek dan yang dipimpin sebagai objek. Kata pimpin mengandung pengertian mengarahkan, membina atau mengatur, menuntun dan juga menunjukkan ataupun mempengaruhi. Oleh karena itu, pemimpin mempunyai tanggung jawab baik secara fisik maupun spiritual terhadap keberhasilan aktivitas kerja dari yang dipimpin, sehingga menjadi pemimpin itu tidak mudah dan tidak akan setiap orang mempunyai kesamaan di dalam menjalankan ke-pemimpinannya.<sup>42</sup>

Adapun kepemimpinan dalam bahasa Arab disebut dengan *imamah*, *kebilafab*, atau *imarab*, yang secara umum mengandung arti daya memimpin atau kualitas seorang pemimpin, atau tindakan dalam memimpin. *Imamah* berasal dari kata *amma-ya’ummu* yang mengandung arti menuju, meneladani, dan memimpin. Dari kata ini muncul istilah *imam*, yang berarti seorang pemimpin atau orang yang memimpin, karena perilakunya bisa diteladani orang lain, serta mempunyai visi yang jelas. Sedangkan istilah *kebilafab* berasal dari kata *kehalafa* yang mengandung arti di belakang dan mengganti. Dari kata

ini kemudian muncul istilah *kebalifab* yang artinya pengganti atau orang yang menggantikan dan mewakili. Umumnya pemimpin dalam konteks Islam sering disebut dengan *kehalifatullah* atau wakil Allah. Kemudian dari kata *imarab* muncul istilah *ulul amri* yang berarti orang yang mempunyai urusan, mengurus, mengelola orang lain, dan organisasi.<sup>43</sup>

Dalam kajian tentang kepemimpinan Islam, Tobroni memberikan definisi bahwa kepemimpinan Islam adalah kepemimpinan yang membawa dimensi keduniawian kepada dimensi ketuhanan (*ke-ilahian*). Tuhan diyakini sebagai pemimpin sejati yang mengilhami, mencerahkan, membersihkan nurani, dan memenangkan jiwa hamba-Nya melalui pendekatan etis dan keteladanan. Kepemimpinan Islam ialah kepemimpinan yang mampu mengilhami, membangkitkan, mempengaruhi, dan menggerakkan melalui keteladanan, pelayanan, kasih sayang, dan implementasi nilai dan sifat-sifat keilahian dalam tujuan, proses, budaya, dan perilaku kepemimpinan.<sup>44</sup>

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian kepemimpinan pendidikan Islam adalah kemampuan untuk menggerakkan,

43. Zainudin, M dan Mustaqim, *Studi Kepemimpinan Islam* (Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2005), hlm. 45.

44. Tobroni, *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Nobel Industry melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis* (Malang : UMM Press, 2005), hlm. 35.

41. Ara Hidayat Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah* (Bandung: Pustaka Educa, 2010), hlm. 81.

42. <http://diecahyouinyogya.blog.com/2012/02/22/adi/>

mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, membina, membimbing, melatih, menyuruh, memerintah, melarang dan bahkan menghukum (jika perlu) dengan maksud agar sumber daya manusia sebagai bagian dari lembaga pendidikan Islam dalam rangka mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien yang berlandaskan pada nilai-nilai al-Quran dan as-Sunnah.

Adapun kepemimpinan dalam kaitannya dengan teori-teori manajemen, pemimpin berfungsi sebagai perencana dan pengambil keputusan (*planning and decision maker*), pengorganisasian (*organization*), kepemimpinan dan motivasi (*leading and motivation*), pengawasan (*controlling*) dan lain-lain.<sup>45</sup>

Para pakar pendidikan merumuskan dua fungsi kepemimpinan dalam pengembangan lembaga pendidikan, yaitu:

- Mengusahakan keefektifan organisasi pendidikan, yang meliputi adanya etos kerja yang baik, pengelolaan manajemen yang baik, mengusahakan tenaga pendidik yang memiliki ekspektasi yang tertinggi, mengembangkan tenaga pendidik sebagai model peran yang positif, memberikan perlakuan positif pada anak didik, menyediakan kondisi kerja yang baik dan kondusif bagi tenaga pendidik dan staf tata usaha, memberikan tanggung jawab pada

peserta didik dan saling berbagi aktivitas antara pendidik dan anak didik.

- Mengusahakan lembaga pendidikan/ sekolah yang sukses, yang meliputi: melaksanakan fungsi kepemimpinan dengan menempatkan implementasi kurikulum sebagai tujuan utama, menekankan pada kualitas pengajaran dan pembelajaran, memiliki tujuan yang jelas dan ekspektasi yang tinggi pada tenaga pendidik dan peserta didik, mengembangkan iklim organisasi yang baik dan kondusif, melakukan monitoring dan evaluasi sebagai bagian dari budaya organisasi pendidikan di lembaganya, mengelola pengembangan staf serta melibatkan dukungan masyarakat (*stakeholder*) dalam pengembangannya.<sup>46</sup>

### *Tugas dan Fungsi Kepemimpinan Pendidikan Islam*

Tugas seorang pemimpin dalam sebuah organisasi pendidikan Islam yaitu membawa anggotanya untuk bekerja bersama sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dan membawa organisasi ke arah pencapaian tujuan pendidikan Islam. Selain itu, tugas pemimpin adalah mengawasi, membenarkan, meluruskan, memandu, menterjemahkan, menetralsisir, mengorganisasikan dan mentransformasikan kebutuhan, harapan anggotanya, dan tujuan organisasi. Dalam konteks agama Islam

45. Aunur Rahim, *Modul Mata Kuliah PAI* (Yogyakarta: UII, 2001), hal. 3-4.

46. Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, hlm. 83.



dan norma sosial, tugas pemimpin adalah membuat organisasi sebagai suatu sistem nilai dan sosial yang menyenangkan bagi anggota organisasinya, menjadikan organisasi sebagai satu tempat beramal, berinteraksi, dan aktualisasi diri bagi para anggotanya.<sup>47</sup>

Oleh karena itu, supaya tugas kepemimpinannya dapat berjalan dengan baik maka digunakan strategi. Strategi yang dipilih bergantung kepada seberapa tinggi pengetahuan, ketrampilan, dan kualitas spiritualitas pimpinan dalam menjalankan dan mengembangkan serta memilih strategi yang cocok. Adapun strategi yang dapat digunakan agar dapat menjalankan kepemimpinannya, adalah: 1) seorang pemimpin harus menggunakan strategi yang fleksibel, 2) pemimpin harus menjaga keseimbangan dalam menentukan kebutuhan jangka panjang dan jangka pendek, 3) dalam memilih strategi harus yang memberikan layanan terhadap lembaga, dan 4) semua kegiatan diorientasikan dalam rangka ibadah.<sup>48</sup>

Adapun fungsi kepemimpinan harus berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok/organisasi masing-masing. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi, yaitu: *pertama*, dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan

mengarahkan (*direction*) dalam tindakan atau aktivitas pemimpin. *Kedua*, dimensi yang berkenaan dengan tingkat dukungan (*support*) atau keterlibatan orang-orang yang dipimpin dalam melaksanakan tugas-tugas pokok organisasi.<sup>49</sup>

Secara operasional, fungsi kepemimpinan menurut para pakar dapat dibedakan dalam lima fungsi pokok,<sup>50</sup> yaitu:

- Fungsi Instruksi. Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
- Fungsi Konsultasi. Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Tahap pertama dalam usaha menetapkan keputusan, pemimpin seringkali memerlukan bahan pertimbangan sehingga harus berkonsultasi dengan bawahannya. Tahap berikutnya konsultasi dari pimpinan pada bawahannya dapat dilakukan setelah ditetapkan sebuah keputusan dan sedang dalam pelaksanaan. Konsultasi itu bermaksud untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*take and give*) dalam rangka memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.
- Fungsi Partisipasi. Maksud dari

47. Gari Yulk, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, terj. Yusuf Udaya (Jakarta: Prenhalindo, 1998), hlm. 51.

48. Imam Moedjiono, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, hlm. 46.

49. Ibid., hlm. 9.

50. Ibid., hlm. 2.



fungsi ini adalah pememipin berusaha mengaktifkan bawahannya, baik dalam keikutsertaan pengambilan keputusan maupun dalam pelaksanaannya. Partisipasi bukan berarti bebas melakukan semaunya, tetapi dilakukan secara terkendali dan terarah berupa kerja sama dengan tidak mencampuri tugas orang lain yang tidak menjadi wewenangnya.

- Fungsi Delegasi. Fungsi ini dilakukan dengan memberikan pelimpahan wewenang untuk membuat dan menetapkan keputusan melalui persetujuan dari pimpinan. Proses pendelegasian atau pelimpahan kekuasaan atau wewenang dalam dunia pendidikan dapat diterapkan dari pimpinan atau atasan ke tingkat bawahan atau unit kerja dalam organisasi. Fungsi delegasi ini pada dasarnya adalah sebuah prinsip kepercayaan.<sup>51</sup>
- Fungsi Pengendalian. Maksud dari fungsi ini bahwa kepemimpinan yang efektif adalah pememipin yang mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah. Fungsi ini dapat terwujud melalui kegiatan bimbingan, pengarahan, koordinasi dan pengawasan.

---

51. Akdon, *Strategic Management For Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)* (Bandung: Alfabeta, 2007), hlm. 27.

### *Gaya Kepemimpinan dalam Islam*

Gaya memiliki arti sikap, gerakan, tingkah laku, sikap yang elok, gerak-gerik yang bagus, kekuatan, kesanggupan untuk berbuat baik. Sedangkan gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Dalam pengertian lain gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang sering disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan itu seolah-olah menggambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafah, keterampilan, sifat dan sikap yang didasari dari perilaku seseorang. Gaya kepemimpinan menunjukkan secara langsung dan tidak langsung tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan itu berwujud pada perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi tersebut yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin ketika mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.<sup>52</sup>

Dalam perilaku kepemimpinan pendidikan Islam dibutuhkan keluasan pengetahuan dan keluwesan budi pekerti. Dua unsur ini sangat memberikan pengaruh terhadap pola kepemimpinan pendidikan Islam. Banyak lembaga pendidikan Islam yang dipimpin seorang yang punya keluasan pengetahuan, tetapi tidak memiliki keluwesan budi pekerti. Akibatnya

---

52. Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan*, hlm. 91.



proses kepemimpinan menjadi otoriter, sentralistis dan seterusnya. Sebaliknya, ada pula lembaga pendidikan Islam yang memiliki pemimpin luwes budi pekertinya tetapi tidak luas pandangan dan pengetahuannya maka proses kepemimpinannya menjadi lemah kontrol. Kepemimpinan membutuhkan ilmu perilaku (*behavioral science*). Artinya seorang pemimpin harus memahami mengenai ilmu psikologi, sosiologi dan antropologi. Dengan ilmu-ilmu perilaku ini diharapkan pemimpin dapat menyadari keberagaman karakter seseorang yang berbeda-beda. Sehingga pendekatan-pendekatan yang digunakan juga dapat menyentuh persoalan dan mampu menyelesaikannya.<sup>53</sup>

## Penutup

Bentuk dan ragam manajemen pengembangan pendidikan Islam yang diterapkan tidak akan banyak memberikan manfaat jika lembaga pendidikan Islam dan umat Islam belum memiliki keseriusan dan keyakinan tentang adanya moralitas al-Quran dalam manajemen pengembangan pendidikan Islam yang harus diterapkan.

Pembaharuan dalam bidang manajemen pendidikan Islam merupakan penerapan cara-cara baru, kreatif, selektif dalam penggunaan sumber daya manusia dan material yang bersumber dari moralitas al-Quran

dengan harapan akan meningkatkan mutu proses pengelolaan pendidikan Islam.

Kebijakan pembaharuan dalam bidang manajemen pendidikan Islam dipandang sangat penting. Manajemen pendidikan Islam yang inovatif akan mampu mewujudkan tujuan lembaga, yaitu pendidikan dan pengajaran terhadap peserta didik secara lebih efektif dan efisien. Sedangkan untuk mengaplikasikan kebijakan baru dalam bidang manajemen pendidikan di lembaga-lembaga pendidikan Islam diperlukan strategi tertentu, yaitu dengan cara menggunakan power pimpinan dan meningkatkan kesadaran kepala sekolah akan pentingnya peningkatan mutu manajemen pendidikan di sebuah lembaga pendidikan Islam.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, *Strategic Management for Educational Management (Manajemen Strategik untuk Manajemen Pendidikan)*, Bandung: Alfabeta, 2007.
- Hidayat, Ara, dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan: Konsep, Prinsip dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah*, Bandung: Pustaka Educa, 2010.
- Kayo, Khatib Pahlawan, *Kepemimpinan Islam & Dakwah*, Jakarta: Amzah, 2005.
- Marhumah, Ema, "Laki-laki dan Keluarga Berencana", *Kedaulatan Rakyat*, Kamis Pon 01 Desember

53. Imam Suprayogo, "Penguatan peran dan fungsi kepemimpinan sekolah/madrasah", Jum'at 08 juli 2011, <http://www.uin-malang.ac.id/>, didownload Kamis tgl. 17 Maret 2012.

- 2011.
- Moedjiono, Imam, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, Yogyakarta: UII Press Yogyakarta, 2002.
- Zainudin M. dan Mustaqim, *Studi Kepemimpinan Islam*, Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia, 2005.
- Nasir, Ridlwan, *Mencari Tipologi Format Pendidikan Ideal: Pondok Pesantren di Tengah Arus Perubahan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010.
- Rahim, Aunur, *Modul Mata Kuliah PAI*, Yogyakarta: UII, 2001.
- Suharto, Toto, dkk, *Rekonstruksi dan Modernisasi Lembaga Pendidikan Islam*, Yogyakarta: Global Pustaka Utama Yogyakarta, 2005.
- Sujanto, Bedjo, *Manajemen Pendidikan Berbasis Sekolah: Model Pengelolaan Sekolah di era Otonomi Daerah*, Yogyakarta: Sagung Seto, 2007.
- Sulistiyorini, *Manajemen Pendidikan Islam: Konsep, Strategi dan Aplikasi*, Yogyakarta: Penerbit TERAS, 2009.
- Suprayogo, Imam, “Penguatan Peran dan Fungsi Kepemimpinan Sekolah/Madrasah”, <http://www.uin-malang.ac.id/>, didownload Kamis tgl. 17 Maret 2012.
- Surakhmad, Winarno, dkk, *Reformasi Pendidikan Muhammadiyah: Suatu Keniscayaan*, Yogyakarta: Pustaka Suara Muhammadiyah, 2003.
- Tobroni, *The Spiritual Leadership: Pengefektifan Organisasi Nobel Industry melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis*, Malang: UMM Press, 2005.
- Usman, Husaini, *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Yulk, Gari, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, terj. Yusuf Udaya, Jakarta: Prenhallindo, 1998.

