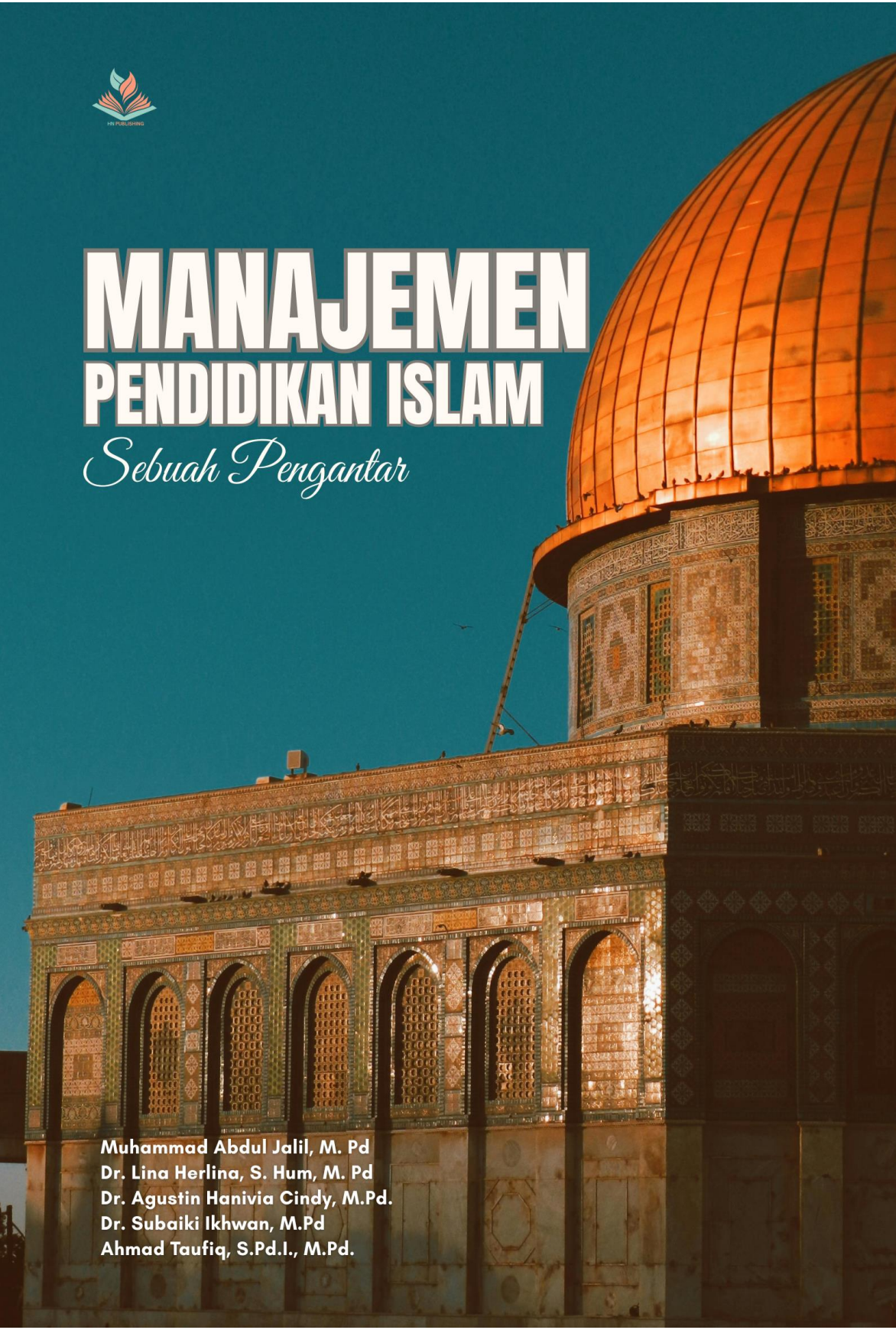
MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Sebuah Pengantar



Muhammad Abdul Jalil, M. Pd
Dr. Lina Herlina, S. Hum, M. Pd
Dr. Agustin Hanivia Cindy, M.Pd.
Dr. Subaiki Ikhwan, M.Pd
Ahmad Taufiq, S.Pd.I., M.Pd.

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM: SEBUAH PENGANTAR

Muhammad Abdul Jalil, M. Pd

Dr. Lina Herlina, S. Hum, M. Pd

Dr. Agustin Hanivia Cindy, M.Pd.

Dr. Subaiki Ikhwan, M.Pd

Ahmad Taufiq, S.Pd.I., M.Pd.

Yayasan Pendidikan Hidayatun Nihayah

HN PUBLISHING

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM: SEBUAH PENGANTAR

Penulis:
Muhammad Abdul Jalil, M. Pd
Dr. Lina Herlina, S. Hum, M. Pd
Dr. Agustin Hanivia Cindy, M.Pd.
Dr. Subaiki Ikhwan, M.Pd
Ahmad Taufiq, S.Pd.I., M.Pd.

ISBN:
978-634-96140-3-0

Editor:
Dr. Joko Hadi Purnomo, S.E., M.Si., M.E.

Cover:
Maftuhul Ilma Wiratama

Penerbit:
Yayasan Pendidikan Hidayatun Nihayah
(Penerbit HN Publishing)

Redaksi:
Office I
Jl. Sunan Kudus III No.3, Latsari, Kec. Tuban, Kabupaten Tuban, Jawa Timur 62314
Office II
Perumahan Menilo Garden, Tuban, Jawa Timur, 62372
Email: hn.publishing24@gmail.com

Cetakan Pertama: Juli, 2025

Ukuran:
15.5x23 cm

Hak pengarang dan penerbit dilindungi Undang-undang No. 28 Tahun 2014. Dilarang memproduksi Sebagian atau seluruhnya dalam bentuk apapun tanpa izin tertulis dari penerbit.

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahi Rabbil ‘Alamin, segala puji hanya bagi Allah SWT atas limpahan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulisan buku ini yang berjudul "Manajemen Pendidikan Islam: Sebuah Pengantar" dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat dan salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW, sang revolusioner pendidikan umat manusia, beserta keluarga, sahabat, dan para pengikutnya hingga akhir zaman.

Pendidikan Islam merupakan instrumen utama dalam membentuk pribadi yang utuh: intelektual, spiritual, dan sosial. Dalam realitas kelembagaan dan sistem pendidikan modern, pengelolaan (manajemen) menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan. Oleh karena itu, kajian tentang manajemen pendidikan Islam menjadi sangat relevan dan mendesak untuk terus dikembangkan secara konseptual maupun praktis.

Buku ini disusun sebagai pengantar bagi para mahasiswa, pendidik, pengelola lembaga pendidikan, serta pemerhati pendidikan Islam untuk memahami dasar-dasar manajemen pendidikan dalam perspektif Islam. Di dalamnya dibahas mulai dari konsep dasar manajemen, prinsip-prinsip manajemen Islami, perencanaan pendidikan, pengorganisasian lembaga, kepemimpinan Islami, pengawasan, hingga evaluasi dalam lembaga pendidikan Islam. Dengan pendekatan integratif antara teori manajemen modern dan nilai-nilai Islam, buku ini diharapkan mampu memberikan fondasi yang kokoh dalam memahami pengelolaan pendidikan Islam secara sistematis, strategis, dan berlandaskan nilai-nilai spiritualitas dan akhlak.

Kami menyadari bahwa buku ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran yang konstruktif dari pembaca sangat kami harapkan untuk penyempurnaan edisi selanjutnya. Semoga buku ini dapat menjadi kontribusi kecil namun berarti dalam upaya mencetak generasi Muslim yang cerdas, berakhlak mulia, dan siap menghadapi tantangan zaman melalui pengelolaan pendidikan yang unggul dan berdaya saing tinggi.

Salam,
Penulis

DAFTAR ISI

Sampul i
Sampul Dalam ii
Kata Pengantar iii
Daftar Isi iv

BAB 1 HAKIKAT DAN RUANG LINGKUP MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM 1
- A. Pendahuluan 1
- B. Pengertian Manajemen dalam Konteks Pendidikan Islam 22
- C. Karakteristik Manajemen Pendidikan Islam 24
- D. Perbedaan Manajemen Pendidikan Umum dan Pendidikan Islam 27
- E. Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan Islam (Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi) 30

BAB 2 LANDASAN FILOSOFIS DAN NORMATIF MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM 34
- A. Pendahuluan 34
- B. Landasan Teologis (Al-Qur'an dan Hadis) dalam Manajemen Pendidikan Islam 34
- C. Landasan Filosofis (Pandangan Hidup Islam tentang Pendidikan) 36
- D. Landasan Yuridis dan Historis Pendidikan Islam 38
- E. Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen dalam Perspektif Islam 40
- F. Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen dalam Perspektif Islam (Elaborasi Mendalam) 42

BAB 3 TUJUAN DAN FUNGSI MANA 45
- A. Tujuan Pendidikan Menurut Islam 45
- B. Tujuan Manajemen dalam Lembaga Pendidikan Islam 48
- C. Fungsi-fungsi Manajerial: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengawasan 51
- D. Implikasi Fungsi Manajemen Terhadap Mutu pendidikan Islam 59

BAB 4 STRUKTUR ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM 62
A. Bentuk dan Jenis Lembaga Pendidikan Islam 62
B. Prinsip Pembentukan Struktur Organisasi 70
C. Peran dan Tanggung Jawab Masing-masing Elemen Dalam Struktur 74
D. Hubungan Struktural dan Fungsional Antar Unit Dalam Lembaga 76

BAB 5 KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKAN ISLAM 79
A. Konsep kepemimpinan dalam Islam 79
B. Dasar-Dasar Kepemimpinan dalam Islam 81
C. Fungsi dan Peran Pemimpin dalam Lembaga Pendidikan Islam 83
D. Tipe-tipe kepemimpinan Pendidikan 84
E. Sifat-sifat pemimpin Islami 86
F. Strategi kepemimpinan efektif dalam mengelola lembaga pendidikan Islam 88
G. Tantangan Kepemimpinan Pendidikan Islam di Era Modern 91

BAB 6 MANAJEMEN KURIKULUM PENDIDIKAN ISLAM 93
A. Konsep kurikulum dalam perspektif Islam 93
B. Tujuan dan Fungsi Kurikulum dalam Pendidikan Islam 95
C. Prinsip-prinsip pengembangan kurikulum Islami 96
D. Komponen Utama dalam Kurikulum Pendidikan Islam 98
E. Langkah-langkah manajemen kurikulum: perencanaan, implementasi, evaluasi 99
F. Integrasi antara kurikulum nasional dan nilai-nilai keislaman 101
G. Implementasi dan Evaluasi dalam Lembaga Pendidikan Islam 103

BAB 7 MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN TENAGA KEPENDIDIKAN 106
A. Rekrutmen dan seleksi pendidik dan tenaga kependidikan 106

B. Pengembangan profesionalisme guru dan staf 109
C. Evaluasi kinerja pendidik dalam konteks pendidikan Islam 111
D. Etika dan akhlak guru dalam manajemen pendidikan Islam 114

BAB 8 MANAJEMEN PESERTA DIDIK 116
A. Perencanaan dan penerimaan siswa 116
B. Pembinaan karakter dan akhlak peserta didik 124
C. Layanan bimbingan dan konseling Islami 140
D. Sistem administrasi dan evaluasi peserta didik 143

BAB 9 MANAJEMEN SARANA DAN PRASARANA PENDIDIKAN ISLAM 147
A. Pendahuluan 147
B. Inventarisasi dan pengadaan sarana prasarana 148
C. Pemeliharaan dan optimalisasi pemanfaatan 155
D. Penataan lingkungan pendidikan yang kondusif dan Islami 158
E. Prinsip efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan fasilitas 161

BAB 10 TANTANGAN DAN PELUANG MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM DI ERA MODERN 165
A. Pendahuluan 165
B. Dampak globalisasi dan digitalisasi terhadap pendidikan Islam 167
C. Tantangan internal dan eksternal lembaga pendidikan Islam 170
D. Strategi inovatif untuk meningkatkan kualitas dan daya saing 173
E. Peluang kolaborasi dan pengembangan jaringan pendidikan Islam 176

DAFTAR PUSTAKA 181
PROFIL PENULIS 203

BAB 1
HAKIKAT DAN RUANG LINGKUP MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

A. Pendahuluan

Manajemen Pendidikan Islam merupakan suatu kajian strategis yang menempatkan proses pengelolaan pendidikan dalam kerangka nilai-nilai Islam yang holistik dan transendental. Dalam perspektif ini, manajemen tidak sekadar dimaknai sebagai kegiatan teknis administratif, melainkan sebagai proses integral yang menyelaraskan antara tujuan pendidikan, nilai-nilai syariah, serta dinamika sosial budaya umat. Hakikat manajemen pendidikan Islam terletak pada upaya menyatukan aspek spiritual dan operasional demi mencapai keberhasilan pendidikan yang bermakna, baik di dunia maupun akhirat. Ruang lingkupnya mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan seluruh aktivitas pendidikan dengan mengedepankan prinsip tauhid, keadilan, dan amanah. Dalam era disrupsi dan globalisasi saat ini, manajemen pendidikan Islam dituntut adaptif terhadap perubahan, namun tetap menjaga integritas nilai-nilai Islam sebagai landasan utama transformasi pendidikan yang berkelanjutan (Ekowati, Sarpendi, and Munirom 2025).

B. Pengertian Manajemen dalam Konteks Pendidikan Islam

Manajemen dalam konteks pendidikan Islam merupakan suatu pendekatan integral dalam mengatur dan mengarahkan seluruh kegiatan pendidikan berdasarkan nilai-nilai ajaran Islam. Ia tidak hanya berfokus pada efektivitas dan efisiensi organisasi pendidikan, tetapi juga pada pemenuhan tanggung

jawab spiritual dan sosial yang bersumber dari prinsip-prinsip tauhid (keesaan Tuhan), khilafah (kepemimpinan), dan amanah (tanggung jawab). Dalam kerangka ini, manajemen pendidikan Islam menempati posisi yang unik dan strategis karena menggabungkan nilai-nilai manajerial modern dengan prinsip-prinsip syariah, sehingga seluruh proses manajerial—mulai dari perencanaan hingga evaluasi—menjadi bagian dari ibadah kepada Allah SWT (Hadi 2024a).

Secara konseptual, manajemen pendidikan Islam dapat dipahami sebagai upaya mengorganisir sumber daya pendidikan (manusia, materi, metode, dan lingkungan) dengan pendekatan sistematik, terstruktur, dan berorientasi pada tujuan pencapaian pendidikan Islam yang menyeluruh. Artinya, manajemen pendidikan Islam bukanlah praktik administratif biasa, tetapi bagian dari jihad intelektual yang bertujuan untuk membentuk insan kamil—yakni pribadi yang seimbang antara akal, ruh, dan amalnya (Subkan 2025). Oleh karena itu, semua aspek manajerial dalam pendidikan Islam harus diarahkan pada upaya membangun generasi berakhlak mulia, berilmu, dan memiliki komitmen sosial serta spiritual yang tinggi. Dalam konteks ini, efektivitas manajemen tidak hanya dinilai dari capaian indikator akademik, tetapi juga dari keberhasilan menanamkan nilai keislaman dalam proses pembelajaran dan perilaku warga sekolah.

Dalam praktiknya, pengertian manajemen pendidikan Islam tidak dapat dipisahkan dari nilai-nilai akhlak dan maqashid al-shariah. Keberhasilan manajerial tidak ditentukan semata-mata oleh pencapaian target institusional, tetapi oleh keberhasilan membangun atmosfer pendidikan yang rahmatan lil 'alamin. Hal ini mencakup upaya membangun budaya organisasi yang berorientasi pada nilai, seperti kejujuran, keadilan, musyawarah, dan tanggung jawab social (Hum and Vidya, n.d.). Bahkan, struktur organisasi dan pengambilan keputusan dalam lembaga pendidikan Islam seharusnya mencerminkan prinsip-prinsip kolektifitas dan keadilan, yang bertolak dari konsep syura dan ijtihad dalam tradisi Islam. Inilah yang membedakan manajemen pendidikan Islam dari manajemen konvensional yang lebih cenderung rasional-instrumental dan terlepas dari nilai-nilai moral-transendental.

Penting juga untuk dicatat bahwa manajemen pendidikan Islam sangat memperhatikan aspek niat dan tujuan dalam setiap prosesnya. Dalam ajaran Islam, niat merupakan fondasi dari setiap amal. Maka, proses manajemen harus dimulai dengan niat yang lurus: mengabdi kepada Allah melalui pendidikan. Setiap kebijakan, program, dan tindakan manajerial harus mengarah pada terwujudnya kemaslahatan umat dan peningkatan kualitas kehidupan manusia baik di dunia maupun akhirat. Hal ini memperlihatkan bahwa dimensi spiritual bukanlah elemen tambahan, tetapi justru inti dari seluruh kegiatan manajerial dalam sistem pendidikan Islam (Ismi Izzatul Shoumi and Maemunah Sa'diyah 2024).

Dengan demikian, pengertian manajemen dalam konteks pendidikan Islam adalah suatu sintesis antara keilmuan modern dan nilai-nilai spiritual. Ia bertugas menjaga kesinambungan antara efisiensi sistem dan kemurnian tujuan, antara teknologi pengelolaan dan etika Islam, antara capaian kinerja dan ketakwaan. Dalam dunia pendidikan yang semakin kompleks dan terdampak oleh perubahan global, pemahaman ini menjadi semakin penting agar manajemen pendidikan Islam mampu menjawab tantangan zaman tanpa kehilangan identitas ideologis dan epistemologisnya. Oleh karena itu, pembelajaran dan pengembangan keilmuan manajemen pendidikan Islam harus terus diperkuat melalui riset, inovasi kurikulum, serta transformasi kepemimpinan yang berpijak pada nilai-nilai Islam yang progresif (Asep Setiawan and Betty Mauli Rosa Bustam 2024).

C. Karakteristik Manajemen Pendidikan Islam

Manajemen pendidikan Islam merupakan bentuk manajerial yang tidak hanya bersandar pada efisiensi dan efektivitas teknokratis, melainkan berakar kuat pada nilai-nilai transendental yang diturunkan dari Al-Qur'an dan Sunnah. Karakteristiknya mencerminkan upaya menyatukan dimensi spiritual, intelektual, sosial, dan moral dalam seluruh proses pengelolaan pendidikan. Manajemen pendidikan Islam tidak semata-mata diarahkan untuk mencapai tujuan duniawi berupa kelulusan, akreditasi, atau prestasi akademik, tetapi juga untuk membina insan yang bertakwa, berilmu, dan mampu menjalankan tanggung jawab kekhalifahan di bumi.

Dengan demikian, manajemen ini memiliki ciri yang khas dan holistik, menjadikannya berbeda dari pendekatan manajerial konvensional yang sekuler dan pragmatis (Hariyanti et al. 2024). Karakteristik pertama yang paling fundamental dari manajemen pendidikan Islam adalah berbasis pada nilai tauhid. Tauhid bukan hanya aspek teologis, tetapi juga menjadi landasan operasional yang menyatukan seluruh aktivitas pendidikan ke dalam kerangka ibadah (Wiwi Uswatiyah 2024). Setiap kebijakan, strategi, dan tindakan manajerial harus bertujuan untuk mendekatkan diri kepada Allah dan mencapai keridaan-Nya. Implikasi praktis dari karakteristik ini adalah bahwa semua proses manajerial harus dijalankan dengan kejujuran, tanggung jawab, dan keikhlasan. Misalnya, dalam pengelolaan keuangan lembaga pendidikan, transparansi dan keadilan bukan hanya tuntutan profesional, tetapi juga kewajiban agama. Dengan demikian, nilai tauhid menjadikan manajemen bukan semata-mata aktivitas organisasi, melainkan sarana pengabdian.

Karakteristik kedua adalah orientasi akhlak dan spiritualitas. Manajemen pendidikan Islam tidak dapat dilepaskan dari pembentukan akhlak mulia (akhlaq al-karimah) baik pada level individu maupun institusi. Pemimpin pendidikan Islam idealnya tidak hanya berfungsi sebagai administrator, tetapi juga sebagai murabbi (pendidik spiritual), qudwah (teladan), dan motivator moral (Febriansyah and Bahri 2024). Oleh karena itu, pendekatan manajerial dalam Islam harus menghindari praktik-praktik manipulatif, otoriter, dan diskriminatif. Justru sebaliknya, manajer pendidikan dituntut untuk menjadi simbol keteladanan, kasih sayang, dan keadilan dalam interaksi kesehariannya.

Ketiga, manajemen pendidikan Islam memiliki karakteristik orientasi ukhrawi (akhirat). Hal ini bermakna bahwa keberhasilan manajerial tidak semata-mata dinilai dari capaian kuantitatif seperti peningkatan jumlah siswa atau kenaikan akreditasi sekolah, tetapi juga dari keberhasilan internalisasi nilai-nilai Islam dalam kehidupan peserta didik. Pendidikan Islam tidak hanya menyiapkan peserta didik untuk hidup sukses di dunia, tetapi juga untuk mencapai kebahagiaan akhirat (Muhammad Syaiful Islam 2024). Oleh karena itu, aspek

spiritual harus menjadi ukuran penting dalam penilaian keberhasilan lembaga pendidikan.

Keempat, manajemen pendidikan Islam bersifat syura (partisipatif dan kolektif). Prinsip ini sangat relevan dalam membangun lembaga pendidikan yang demokratis dan inklusif. Dalam Islam, musyawarah bukan hanya mekanisme diskusi, tetapi juga manifestasi dari penghargaan terhadap pendapat dan hak setiap individu. Dalam praktiknya, musyawarah diterapkan dalam perumusan visi sekolah, penyusunan kurikulum, hingga evaluasi kinerja guru dan siswa. Hal ini menciptakan rasa memiliki (sense of belonging) yang kuat di antara semua elemen sekolah (Murtafiah and Ali 2023). Keterlibatan kolektif juga memperkuat kohesi sosial dan meningkatkan efektivitas implementasi kebijakan.

Kelima, manajemen pendidikan Islam memiliki karakteristik keseimbangan antara dunia dan akhirat (wasathiyah). Islam mengajarkan keseimbangan dalam segala aspek kehidupan, termasuk dalam pengelolaan pendidikan. Pendidikan harus mengembangkan potensi rasional (intelektual), emosional, spiritual, dan sosial siswa secara seimbang. Maka manajemen pendidikan Islam harus memastikan bahwa kurikulum, pembelajaran, dan kegiatan ekstrakurikuler tidak hanya menekankan aspek kognitif semata, tetapi juga aspek afektif dan psikomotorik (Palahudin, Hadiana, and Basri 2020). Ini bisa tercermin dalam desain kurikulum yang mengintegrasikan sains, teknologi, dan nilai-nilai keislaman dalam satu kesatuan yang utuh.

Keenam, karakteristik penting lainnya adalah keadilan (‘adl) sebagai prinsip utama dalam pengambilan keputusan dan distribusi sumber daya. Islam sangat menekankan pentingnya keadilan, termasuk dalam manajemen lembaga pendidikan. Keadilan ini harus terwujud dalam berbagai aspek: alokasi dana, pembagian tugas guru, evaluasi siswa, hingga kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau program pengembangan profesional. Keadilan yang diterapkan secara konsisten akan membentuk budaya organisasi yang sehat dan harmonis, serta meningkatkan kepercayaan stakeholder terhadap lembaga (Syahidul Ihya and Anis Fauzi 2024).

Ketujuh, manajemen pendidikan Islam juga dicirikan oleh nilai amanah dan tanggung jawab. Setiap pemimpin pendidikan

Islam harus memahami bahwa jabatan adalah titipan yang kelak akan dimintai pertanggungjawaban, tidak hanya oleh manusia tetapi juga oleh Allah SWT. Oleh karena itu, dalam membuat kebijakan, seorang manajer pendidikan harus menghindari sikap otoriter dan kepentingan pribadi. Ia dituntut untuk selalu mengedepankan kepentingan umat, memperjuangkan kemajuan pendidikan, dan menegakkan nilai-nilai Islam secara konsisten (Hadi 2024b).

Keseluruhan karakteristik ini menjadikan manajemen pendidikan Islam sebagai sistem manajerial yang menyatu antara nilai, visi, dan tindakan. Keunggulan manajemen pendidikan Islam tidak terletak pada kecepatan pencapaian target, tetapi pada kedalaman niat, keluhuran cara, dan keberkahan hasil. Dalam era globalisasi yang penuh tantangan, karakteristik manajemen pendidikan Islam menawarkan paradigma alternatif yang humanis, etis, dan berorientasi jangka panjang. Oleh karena itu, perlu terus dilakukan revitalisasi pemahaman dan praktik manajemen pendidikan Islam, baik melalui penelitian, pelatihan, maupun pembaharuan sistem kelembagaan agar tetap relevan dan responsif terhadap perkembangan zaman tanpa kehilangan jati dirinya sebagai sistem pendidikan yang berbasis nilai dan wahyu (Zaki 2022).

D. Perbedaan Manajemen Pendidikan Umum dan Pendidikan Islam

Manajemen pendidikan, pada prinsipnya, merupakan proses terstruktur untuk merancang, melaksanakan, dan mengevaluasi sistem pendidikan agar berjalan efektif dan efisien. Namun demikian, ketika dikaji dari sudut pandang pendidikan umum dan pendidikan Islam, terdapat perbedaan mendasar baik dalam aspek filosofis, operasional, maupun tujuan akhirnya. Perbedaan ini tidak sekadar menyangkut cara kerja administratif, tetapi mencakup paradigma epistemologis yang mendasari cara pandang terhadap manusia, ilmu, dan tujuan pendidikan itu sendiri (Juliadarma 2021).

Secara filosofis, manajemen pendidikan umum berakar pada paradigma sekuler-rasional, yang memisahkan antara urusan spiritual dan pengelolaan pendidikan. Dalam pendekatan ini, keberhasilan pendidikan diukur berdasarkan

indikator kuantitatif seperti tingkat kelulusan, angka partisipasi, efisiensi anggaran, dan pencapaian standar nasional. Tujuan pendidikan lebih diarahkan untuk mencetak tenaga kerja profesional yang mampu bersaing dalam pasar global (Nurcahya et al. 2024). Sedangkan dalam manajemen pendidikan Islam, filsafat dasarnya bertumpu pada tauhid sebagai landasan sentral. Pendidikan Islam tidak hanya bertujuan membentuk manusia yang cerdas secara intelektual, tetapi juga beriman, berakhlak mulia, dan bertanggung jawab secara sosial serta spiritual. Pendidikan dipahami sebagai proses taklif (pembebanan tanggung jawab) untuk mendekatkan manusia kepada Tuhannya, bukan sekadar alat untuk mobilitas sosial.

Dari sisi nilai dan orientasi, manajemen pendidikan umum cenderung mengedepankan nilai-nilai pragmatis dan rasional-instrumental. Sistem manajemennya disusun untuk menjawab kebutuhan industri dan perkembangan teknologi, sehingga segala sesuatu diukur dengan standar output dan outcome (Musradinur 2024). Hal ini berbeda dengan manajemen pendidikan Islam yang menjadikan nilai-nilai wahyu sebagai landasan utama, dengan prinsip keadilan (‘adl), amanah, musyawarah (syura), dan ihsan sebagai pilar etis dalam menjalankan fungsi manajerial. Dalam konteks ini, manajemen pendidikan Islam menempatkan nilai spiritual sebagai bagian integral dari kebijakan, bukan sebagai aksesoris moral belaka (Wiwi Uswatiyah 2024).

Perbedaan lainnya terletak pada sumber epistemologi manajemen. Manajemen pendidikan umum didasarkan pada teori-teori manajerial modern yang berkembang di dunia Barat, seperti teori sistem, pendekatan perilaku organisasi, serta model-model kepemimpinan kontemporer yang bersifat value-free. Sebaliknya, manajemen pendidikan Islam bersumber dari Al-Qur'an, Sunnah, serta khazanah keilmuan ulama klasik dan modern, yang kemudian diintegrasikan secara kreatif dengan pendekatan keilmuan modern. Tujuannya adalah membangun sistem manajemen yang tidak hanya profesional, tetapi juga bernilai ibadah dan membawa keberkahan (N. Harahap, Harahap, and Rukhaiyah 2024a).

Dari aspek praktik kelembagaan, perencanaan dalam pendidikan umum biasanya dilakukan berdasarkan kebijakan

negara dan kepentingan pasar. Penentuan visi, misi, dan program kerja dilakukan melalui pendekatan SWOT atau analisis kebutuhan lembaga yang bersifat rasional. Dalam pendidikan Islam, perencanaan tetap memanfaatkan pendekatan ilmiah modern, namun dibingkai dalam kerangka maqashid al-shariah (tujuan-tujuan syariat), yaitu menjaga agama, akal, jiwa, keturunan, dan harta. Proses perencanaan harus dilandasi dengan niat ikhlas, musyawarah, serta pertimbangan maslahat dan mafsadat (Chusniyah, Ariyanto Akhmad, and Ramadhan Putra P 2023).

Dalam hal pengorganisasian, pendidikan umum mengadopsi struktur hirarkis yang kaku dengan model birokrasi Weberian. Efisiensi dan pengendalian menjadi prioritas utama. Sementara itu, pendidikan Islam menekankan pentingnya struktur yang fleksibel dan partisipatif, dengan prinsip kolektifitas (jama'iyah) dan tanggung jawab bersama. Struktur kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam sering kali menempatkan kepala sekolah atau mudir tidak hanya sebagai administrator, tetapi juga sebagai pemimpin ruhani dan pembina akhlak (Supriadi and Hakim 2024).

Perbedaan signifikan juga terlihat dalam aspek kepemimpinan (leadership). Dalam pendidikan umum, pemimpin sering kali dipilih berdasarkan kriteria administratif dan managerial skill, seperti kemampuan budgeting, controlling, dan communication. Sedangkan dalam pendidikan Islam, kepemimpinan adalah amanah besar yang mengandung unsur teladan, pelayanan, dan pembinaan ruhani. Seorang pemimpin pendidikan Islam dituntut tidak hanya pandai mengatur, tetapi juga memiliki akhlak mulia, mampu menjadi qudwah hasanah (teladan yang baik), dan menjalankan tanggung jawabnya sebagai khalifah fil ardh (Nasimuddin, Hasani, and Muhammad 2024).

Dalam aspek evaluasi, manajemen pendidikan umum menekankan pada penilaian berbasis hasil (outcome-based assessment), yang terfokus pada angka, grafik, dan statistik capaian. Ini sah-sah saja dalam konteks akuntabilitas, namun sering kali mengabaikan aspek moral dan spiritual. Di sisi lain, evaluasi dalam manajemen pendidikan Islam melibatkan unsur hisbah (pengawasan moral), muhasabah (evaluasi diri), dan takwa. Keberhasilan manajemen tidak hanya diukur dari

ketercapaian program, tetapi juga dari keberhasilan membina karakter Islami peserta didik dan seluruh sivitas akademika (Mansir et al. 2024).

Dengan demikian, perbedaan antara manajemen pendidikan umum dan pendidikan Islam bukan hanya terletak pada aspek teknis, tetapi bersifat paradigmatik. Pendidikan umum berdiri atas fondasi sekularisme dan pragmatisme, sedangkan pendidikan Islam bertumpu pada tauhid dan nilai-nilai kenabian. Perbedaan ini menunjukkan bahwa pendidikan Islam membutuhkan pendekatan manajerial yang tidak hanya canggih secara metode, tetapi juga bermoral tinggi, kontekstual secara budaya, dan selaras dengan nilai-nilai wahyu. Oleh karena itu, penting bagi para pengelola pendidikan Islam untuk memahami hakikat dan keunikan sistem mereka sendiri, bukan sekadar meniru praktik manajemen dari Barat, tetapi melakukan rekonstruksi epistemologi manajemen yang berakar dari nilai-nilai Islam demi keberlangsungan lembaga yang tidak hanya unggul secara akademik, tetapi juga mendalam secara spiritual dan etis.

E. Ruang Lingkup Manajemen Pendidikan Islam (Perencanaan, Pelaksanaan, Evaluasi)

Manajemen pendidikan Islam merupakan suatu sistem pengelolaan yang tidak hanya mencakup aspek teknis dan administratif pendidikan, tetapi juga memasukkan dimensi spiritual dan moral sebagai bagian integral dari seluruh prosesnya. Dalam Islam, manajemen bukanlah proses yang netral nilai, tetapi sarat dengan tanggung jawab etik dan religious (Ismi Izzatul Shoumi and Maemunah Sa'diyah 2024). Oleh sebab itu, ruang lingkup manajemen pendidikan Islam mencakup kegiatan yang menyeluruh dan terpadu, mulai dari perencanaan yang berbasis pada nilai wahyu, pelaksanaan yang mencerminkan keteladanan dan integritas, hingga evaluasi yang diarahkan untuk peningkatan kualitas sekaligus pembersihan diri (tazkiyah) (Riinawati 2022), Serta ketiga komponen pokok dalam ruang lingkup manajemen pendidikan—perencanaan (planning), pelaksanaan (organizing & actuating), dan evaluasi (controlling)—harus dipahami sebagai kesatuan yang tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga spiritual, moral, dan social.

1. Perencanaan Pendidikan Islam: Perpaduan Rasionalitas dan Spiritualitas

   Perencanaan dalam manajemen pendidikan Islam tidak hanya bertumpu pada data dan proyeksi teknokratis, tetapi juga disandarkan pada nilai-nilai tauhid, maslahat, dan maqashid al-shariah (Hadi 2024b). Tujuan utama dari perencanaan bukan hanya untuk mengatur langkah-langkah operasional secara efisien, melainkan untuk mengarahkan seluruh aktivitas lembaga pendidikan agar sejalan dengan nilai-nilai Islam serta visi mencetak generasi beriman, berilmu, dan beramal. Hal ini berarti bahwa perencanaan dalam pendidikan Islam harus dilandasi oleh niat yang ikhlas, motivasi ukhrawi, dan kesadaran akan pertanggungjawaban kepada Allah SWT.

   Dalam praktiknya, perencanaan pendidikan Islam harus mencakup empat komponen utama: (1) penyusunan visi dan misi lembaga berdasarkan nilai Islam, (2) identifikasi kebutuhan aktual umat dan masyarakat, (3) formulasi tujuan yang mencerminkan keseimbangan dunia dan akhirat, serta (4) pengembangan program yang mampu menjawab tantangan zaman tanpa kehilangan akar tradisi Islam (Palahudin, Hadiana, and Basri 2020). Kegiatan perencanaan ini biasanya melibatkan unsur musyawarah atau syura, yang mencerminkan prinsip partisipatif dalam pengambilan keputusan.

   Sebagai contoh, dalam merancang program pembelajaran digital berbasis Islam, sebuah madrasah harus mempertimbangkan nilai-nilai adab online, keamanan konten keislaman, serta porsi materi keagamaan yang dapat diintegrasikan dalam platform pembelajaran. Hal ini berbeda dari pendidikan umum, di mana teknologi dirancang semata-mata untuk efektivitas belajar tanpa mempertimbangkan moralitas konten.

2. Pelaksanaan Pendidikan Islam: Operasionalisasi Nilai Melalui Keteladanan

   Tahap pelaksanaan dalam manajemen pendidikan Islam merupakan wujud konkret dari nilai-nilai yang dirancang dalam perencanaan. Pelaksanaan ini harus mencerminkan keselarasan antara visi lembaga dengan aktivitas sehari-hari

yang dijalankan oleh kepala sekolah, guru, staf, dan peserta didik. Salah satu nilai utama yang ditekankan dalam pelaksanaan pendidikan Islam adalah uswah hasanah (keteladanan) (Subkan 2025). Pemimpin lembaga pendidikan Islam bukan hanya administrator, tetapi juga pengemban amanah moral yang menunjukkan contoh perilaku Islami dalam semua aktivitasnya.

Implementasi manajemen pada tahap ini mencakup berbagai aspek, antara lain pengaturan kegiatan belajar-mengajar, pengelolaan sumber daya manusia, pengelolaan sarana dan prasarana, serta penguatan budaya lembaga. Semua proses ini harus dilakukan dengan prinsip ihsan (kesungguhan) dan amanah (tanggung jawab). Guru tidak hanya dituntut mengajar materi, tetapi juga membimbing akhlak peserta didik secara terus menerus, baik di dalam maupun di luar kelas. Pelaksanaan juga melibatkan pembiasaan nilai-nilai Islam seperti shalat berjamaah, tadarus Al-Qur'an, dan program penguatan karakter Islami lainnya.

Manajemen pelaksanaan dalam pendidikan Islam juga mendorong kepemimpinan kolektif. Kepala sekolah bekerja sama dengan guru, komite sekolah, dan masyarakat dalam mengembangkan program-program kemasyarakatan seperti zakat sekolah, bakti sosial, atau program pesantren kilat. Di sinilah pendekatan transformatif memainkan peran: pelaksanaan bukan hanya tugas administrasi, melainkan misi dakwah institusional yang menekankan penguatan ruhaniyah dalam rutinitas kelembagaan (Budiman 2023).

3. Evaluasi Pendidikan Islam: Hisbah, Muhasabah, dan Tazkiyah

Tahap evaluasi dalam manajemen pendidikan Islam tidak berhenti pada pengukuran kuantitatif atas keberhasilan program, tetapi meluas hingga kepada aspek moral, spiritual, dan sosial. Evaluasi dalam Islam bertujuan untuk melakukan muhasabah (evaluasi diri), hisbah (pengawasan yang bernilai amar ma’ruf nahi munkar), dan tazkiyah (pembersihan dan perbaikan diri) (Fakhriah 2022). Oleh karena itu, evaluasi tidak hanya mengevaluasi performa akademik siswa dan kinerja guru, tetapi juga mengevaluasi

kejujuran, keikhlasan, kedisiplinan, dan integritas semua komponen lembaga.

Evaluasi dalam pendidikan Islam mencakup tiga ranah:

- Input, yaitu kualitas siswa, guru, fasilitas, dan sumber daya awal lainnya.
- Proses, yaitu efektivitas metode pembelajaran, interaksi guru-siswa, dan pelaksanaan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sekolah.
- Output dan Outcome, yaitu hasil akademik, pencapaian nilai akhlak, dan kontribusi sosial lulusan terhadap masyarakat (Aris Try Andreas Putra and Erni Qomariyah 2024).

Contoh konkret dari evaluasi Islamik adalah penilaian portofolio akhlak siswa, yang mencatat perkembangan kejujuran, tanggung jawab sosial, dan partisipasi dalam kegiatan dakwah. Guru menilai siswa tidak hanya dari nilai ujian, tetapi juga dari perilaku, kesantunan, dan adabnya di lingkungan sekolah.

Evaluasi dalam pendidikan Islam juga harus dilakukan secara berkelanjutan (istimrari), bersifat reflektif (tafakur), dan membawa pada perubahan (islah). Artinya, hasil evaluasi bukan untuk menghukum, tetapi untuk memperbaiki dan membimbing. Dalam hal ini, evaluasi menjadi bagian dari proses pembelajaran itu sendiri.

BAB 2
LANDASAN FILOSOFIS DAN NORMATIF MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

A. Pendahuluan

Manajemen pendidikan Islam tidak lahir dari ruang hampa, melainkan berdiri kokoh di atas fondasi filosofis dan normatif yang bersumber dari ajaran Islam itu sendiri. Landasan filosofisnya bertumpu pada konsep tauhid sebagai asas utama kehidupan, yang kemudian menjiwai seluruh aktivitas pengelolaan pendidikan—dari penetapan tujuan hingga strategi pelaksanaan. Sementara itu, landasan normatifnya bersumber pada Al-Qur'an dan Hadis, yang memberikan pedoman tegas mengenai pentingnya ilmu, tanggung jawab kepemimpinan, serta nilai-nilai etika dalam penyelenggaraan pendidikan. Dalam konteks ini, manajemen pendidikan Islam tidak hanya mengacu pada prinsip efektivitas dan efisiensi administratif sebagaimana manajemen umum, tetapi juga mencakup dimensi moral, spiritual, dan sosial sebagai bagian integral dari proses pendidikan. Oleh karena itu, memahami dasar filosofis dan normatif ini menjadi keharusan bagi siapa pun yang ingin mengelola lembaga pendidikan Islam secara bermakna dan berorientasi ukhrawi.

B. Landasan Teologis (Al-Qur'an dan Hadis) dalam Manajemen Pendidikan Islam

Landasan teologis merupakan fondasi utama dalam penyelenggaraan manajemen pendidikan Islam, yang menjadikan Al-Qur'an dan Hadis sebagai sumber normatif

tertinggi dan rujukan etik dalam seluruh aktivitas manajerial pendidikan. Dalam perspektif Islam, manajemen bukanlah proses sekuler yang bebas nilai, melainkan bentuk konkret dari pengabdian kepada Allah melalui pengelolaan amanah ilmu dan pembinaan manusia secara holistik. Al-Qur'an menegaskan pentingnya pendidikan dan pengelolaannya dengan firman-Nya: "Allah akan mengangkat orang-orang yang beriman di antara kamu dan orang-orang yang diberi ilmu beberapa derajat" (QS. Al-Mujadilah [58]: 11). Ayat ini menjadi justifikasi bahwa upaya manajerial dalam pendidikan adalah jalan untuk meninggikan derajat manusia selama dilandasi oleh iman dan ilmu (Zaki 2022).

Lebih jauh, Al-Qur'an juga memberikan kerangka dasar manajemen pendidikan dalam bentuk prinsip-prinsip teologis, seperti tauhid (keesaan Allah) sebagai asas orientasi pengelolaan, amanah sebagai dasar tanggung jawab, dan syura (musyawarah) sebagai bentuk demokrasi spiritual dalam pengambilan keputusan. Dalam konteks pendidikan, prinsip-prinsip ini menjiwai seluruh dimensi perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Misalnya, prinsip amanah mendorong kepala sekolah dan pendidik untuk memandang jabatan mereka bukan sekadar posisi administratif, tetapi tanggung jawab ilahiyah yang akan dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT (K. S. Harahap, Rambe, and Putra 2023).
Selain Al-Qur'an, Hadis Nabi SAW juga memberikan dasar teologis yang kuat bagi praktik manajemen dalam dunia pendidikan. Dalam salah satu sabdanya, Rasulullah SAW bersabda: "Setiap kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas yang dipimpinnya" (HR. Bukhari dan Muslim) (Ramdhan 2023). Hadis ini mengandung pesan manajerial yang sangat kuat bahwa setiap pelaku pendidikan—baik kepala sekolah, guru, maupun pengelola yayasan—harus memiliki kesadaran kepemimpinan dan akuntabilitas yang tinggi dalam mengelola lembaga. Kepemimpinan dalam manajemen pendidikan Islam tidak semata-mata berfungsi sebagai koordinator kegiatan administratif, tetapi sebagai pembimbing spiritual dan moral komunitas belajar.

Landasan teologis juga memengaruhi cara pandang terhadap peserta didik. Dalam ajaran Islam, anak didik bukan

sekadar objek pendidikan, tetapi amanah dari Allah SWT yang harus dikembangkan potensinya secara utuh—intelektual, emosional, sosial, dan spiritual (Maulana 2024). Oleh sebab itu, strategi manajerial seperti perencanaan kurikulum, pembinaan guru, dan pengelolaan sumber daya harus selaras dengan visi pembentukan insan kamil, bukan hanya peserta didik yang unggul akademik tetapi miskin akhlak.

Manajemen pendidikan Islam yang berlandaskan Al-Qur'an dan Hadis juga menolak nilai-nilai sekularisme dan pragmatisme dalam praktik kelembagaan. Sebaliknya, ia menekankan pentingnya niat lillahi ta'ala, kejujuran, keadilan, dan kesungguhan (ihsan) dalam setiap aktivitas organisasi. Prinsip-prinsip ini tidak hanya menjadi pedoman moral, tetapi juga strategi praktis yang terbukti meningkatkan etos kerja, loyalitas organisasi, dan harmonisasi relasi antar pelaku pendidikan (Mansir et al. 2024).

Dengan demikian, landasan teologis dari Al-Qur'an dan Hadis bukan hanya menjadi kerangka normatif, melainkan sekaligus operasional dalam mengarahkan visi dan misi lembaga pendidikan Islam. Ketika prinsip-prinsip ini diinternalisasikan secara kolektif dalam tata kelola sekolah atau madrasah, maka sistem manajerial yang dihasilkan tidak hanya efektif secara administratif, tetapi juga sarat makna spiritual dan membentuk peradaban yang berakar pada nilai-nilai wahyu.

C. Landasan Filosofis (Pandangan Hidup Islam tentang Pendidikan)

Landasan filosofis manajemen pendidikan Islam berakar pada pandangan hidup Islam yang menyeluruh dan transendental terhadap manusia, ilmu, dan tujuan kehidupan. Dalam Islam, pendidikan dipandang sebagai sarana utama untuk merealisasikan maqashid al-shariah (tujuan-tujuan syariat), yaitu menjaga agama, akal, jiwa, keturunan, dan harta . Pandangan hidup Islam tidak membatasi pendidikan hanya pada dimensi kognitif atau profesional, melainkan mencakup pembinaan akhlak, penguatan spiritualitas, dan kesadaran akan tanggung jawab moral kepada Allah dan sesame (Hariyanti et al. 2024). Oleh karena itu, manajemen pendidikan dalam Islam disusun berdasarkan filosofi bahwa kehidupan dunia

adalah tempat ujian dan pengabdian, dan pendidikan adalah proses transformasi yang menyiapkan manusia untuk menjadi khalifah di bumi dan hamba yang taat.

Konsepsi Islam tentang pendidikan dilandasi oleh tiga pilar utama: tauhid, rububiyah, dan ‘ubudiyah. Pertama, tauhid sebagai prinsip keesaan Allah menjadi dasar bahwa segala bentuk pendidikan harus bermuara pada pengakuan dan penghambaan kepada-Nya. Kedua, rububiyah memandang bahwa Allah adalah Rabb yang mengatur dan mendidik makhluk-Nya, sehingga pendidikan harus meniru sifat rabbaniyah: mengembangkan potensi dengan kasih sayang dan keteraturan. Ketiga, ‘ubudiyah menekankan bahwa tujuan akhir pendidikan adalah membentuk manusia yang menyadari eksistensinya sebagai hamba Allah, bukan semata-mata sebagai makhluk sosial atau ekonomi (Lestari and Bahar 2024).

Dalam pandangan filosofis ini, manusia dianggap sebagai makhluk yang memiliki potensi bawaan (fitrah), dan pendidikan berperan dalam mengembangkan potensi tersebut agar teraktualisasi secara seimbang antara jasmani dan ruhani, dunia dan akhirat (Waharjani, Jailani, and Huda 2024). Maka, seluruh proses manajerial dalam pendidikan Islam—baik perencanaan, pelaksanaan, maupun evaluasi—harus mencerminkan filosofi ini, bukan sekadar menjalankan sistem yang efisien secara teknis, tetapi juga membentuk budaya organisasi yang mencerminkan nilai-nilai ilahiyah.

Pandangan hidup Islam juga menolak dikotomi ilmu antara agama dan umum. Dalam perspektif ini, ilmu pengetahuan adalah amanah yang diberikan Allah kepada manusia untuk dikelola dan dikembangkan demi kemaslahatan (Mansir et al. 2024). Oleh karena itu, manajemen pendidikan Islam harus mampu mengintegrasikan sains modern dengan nilai-nilai keislaman agar menghasilkan lulusan yang bukan hanya cerdas intelektual, tetapi juga cakap spiritual dan sosial. Misalnya, dalam menyusun kurikulum, seorang manajer pendidikan Islam dituntut tidak hanya mempertimbangkan kecakapan kerja, tetapi juga muatan nilai, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan keikhlasan dalam proses belajar.

Filosofi pendidikan Islam juga sangat menekankan pentingnya niat dan tujuan (ghayah) yang benar. Dalam Islam, amal tergantung pada niatnya (HR. Bukhari-Muslim), sehingga

pendidikan yang diselenggarakan tanpa niat yang ikhlas tidak memiliki nilai spiritual meskipun sukses secara akademik. Maka dalam manajemen pendidikan, aspek niat ini menjadi dimensi batiniah yang tak boleh diabaikan. Para pemimpin lembaga, guru, bahkan peserta didik diajak untuk memaknai pendidikan sebagai bagian dari ibadah yang berkelanjutan dan tidak terputus oleh batas ruang kelas (Ibrahim et al. 2024).

Akhirnya, landasan filosofis pendidikan Islam juga menempatkan hikmah (kebijaksanaan) sebagai inti dari proses belajar. Ilmu dalam Islam tidak hanya dimaknai sebagai akumulasi informasi, tetapi sebagai sarana untuk memperoleh kebijaksanaan dalam memaknai hidup dan menjalani peran sebagai makhluk Allah (Aceng Badruzzaman and Muhammad Guntur Alting 2024). Oleh karena itu, manajemen pendidikan Islam tidak hanya menekankan capaian, tetapi juga proses pembentukan kepribadian yang seimbang antara akal, hati, dan tindakan.

D. Landasan Yuridis dan Historis Pendidikan Islam

Pendidikan Islam di Indonesia tidak hanya memiliki legitimasi teologis dan filosofis, tetapi juga berakar kuat secara yuridis dan historis. Secara yuridis, keberadaan pendidikan Islam telah diakui dalam berbagai regulasi formal negara, mulai dari Undang-Undang Dasar 1945 hingga peraturan teknis Kementerian Agama. Pasal 31 UUD 1945 mengamanatkan bahwa setiap warga negara berhak mendapatkan pendidikan, dan dalam konteks itu, pendidikan Islam merupakan bagian integral dari sistem pendidikan nasional (Mansir 2022). Lebih lanjut, UU No. 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional secara eksplisit menyebutkan bahwa pendidikan berbasis agama, termasuk madrasah dan pesantren, merupakan jalur pendidikan formal yang sah dan mendapatkan dukungan negara (Ahmadi and El Widdah 2023). Regulasi tersebut diperkuat dengan terbitnya UU No. 18 Tahun 2019 tentang Pesantren, yang menempatkan pesantren sebagai entitas pendidikan dengan kekhasan kurikulum berbasis kitab kuning dan pengasuhan keagamaan.

Selain itu, berbagai Peraturan Menteri Agama (PMA), seperti PMA No. 90 Tahun 2013 tentang Penyelenggaraan Pendidikan Madrasah, dan PMA No. 31 Tahun 2020 tentang Pendidikan

Keagamaan Islam, menjadi dasar yuridis operasional yang mendukung manajemen pendidikan Islam (Hening Purwati Parlan and Ahmad Suryadi 2024). Aturan-aturan ini tidak hanya menegaskan eksistensi institusi pendidikan Islam dalam sistem nasional, tetapi juga membuka ruang inovasi dan penguatan karakter Islami dalam manajemen lembaga pendidikan.

Secara historis, pendidikan Islam memiliki akar panjang dalam peradaban Nusantara. Sejak abad ke-13, lembaga-lembaga pendidikan berbasis Islam telah tumbuh dan berkembang seiring dengan masuknya Islam ke Indonesia. Pesantren menjadi pionir pendidikan yang tidak hanya mengajarkan ilmu agama, tetapi juga mengembangkan keterampilan hidup, kepemimpinan, dan pembentukan karakter (Asmanto et al. 2023). Bahkan, pada masa kolonial, pesantren berperan sebagai benteng moral dan basis perlawanan kultural terhadap penjajahan. Tokoh-tokoh seperti KH. Hasyim Asy'ari, KH. Ahmad Dahlan, dan KH. Zainul Arifin menunjukkan bagaimana lembaga pendidikan Islam menjadi pusat reformasi sosial dan transformasi budaya bangsa (Harmathilda et al. 2024).

Perjalanan historis ini menjadikan pendidikan Islam tidak hanya sebagai lembaga pengajaran, tetapi juga sebagai instrumen sosial-politik yang menanamkan nilai keadilan, keberanian, dan spiritualitas. Dalam konteks manajemen pendidikan, sejarah ini memberikan inspirasi bagi pengembangan model manajerial yang berbasis nilai-nilai lokal dan religius, bukan hanya meniru model birokrasi modern Barat. Dengan demikian, penguatan landasan historis dan yuridis menjadi penting agar pendidikan Islam tidak tercerabut dari akar budayanya dan tetap relevan dengan tuntutan zaman modern (Mardiana, Razaq, and Umiarso 2020).

Keberlangsungan pendidikan Islam di era kontemporer harus tetap mengacu pada dua pilar ini: legalitas yang kuat dan historisitas yang membumi. Legalitas memberi perlindungan dan kepastian hukum, sedangkan sejarah memberi identitas, nilai, dan arah. Integrasi keduanya akan melahirkan manajemen pendidikan Islam yang kokoh, otentik, dan adaptif terhadap perubahan global tanpa kehilangan nilai-nilai Islam yang mendasar (Mufid, Nugraha, and Shobaruddin 2024).

E. Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen dalam Perspektif Islam

Manajemen dalam Islam bukanlah sekadar aktivitas teknis yang netral nilai, melainkan suatu proses sistematis yang diarahkan untuk mencapai kemaslahatan berdasarkan prinsip-prinsip ilahiyah yang diturunkan dari Al-Qur'an dan Hadis. Sebagai bagian dari upaya menunaikan amanah kepemimpinan (al-imānah), manajemen dalam Islam memuat nilai-nilai spiritual, etika, dan sosial yang menjadi pemandu utama dalam pengambilan keputusan dan pelaksanaan program (Ahamad Faosiy Ogunbado 2013). Prinsip-prinsip ini berbeda dari paradigma manajemen konvensional yang umumnya berorientasi profit atau efisiensi struktural. Dalam perspektif Islam, prinsip manajerial tidak dapat dilepaskan dari akhlak, tauhid, dan tanggung jawab ukhrawi.

Prinsip pertama adalah niat ikhlas (al-ikhlāṣ). Dalam Islam, setiap perbuatan termasuk aktivitas manajerial harus dilandasi oleh niat karena Allah SWT, sebagaimana disebut dalam Hadis: "Sesungguhnya amal itu tergantung pada niatnya" (HR. Bukhari-Muslim). Dengan niat yang benar, proses manajemen tidak hanya mengejar hasil akhir, tetapi juga bernilai ibadah. Prinsip ini menanamkan integritas dan kejujuran sejak tahap perencanaan hingga evaluasi (N. Harahap, Harahap, and Rukhaiyah 2024b).

Prinsip kedua adalah amanah, yaitu rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban. Seorang pemimpin pendidikan bertindak bukan sekadar sebagai administrator, tetapi sebagai pemegang amanah dari Allah dan masyarakat untuk membina insan yang berilmu dan berakhlak. Dalam QS. Al-Ahzab [33]: 72, amanah disebut sebagai beban berat yang bahkan langit, bumi, dan gunung enggan memikulnya (Ashraf-Khan and Hossain 2021). Prinsip ini melahirkan budaya akuntabilitas dan transparansi dalam manajemen.

Prinsip ketiga adalah 'adālah (keadilan). Seorang manajer Islam dituntut untuk memperlakukan semua pihak dengan adil: siswa, guru, tenaga kependidikan, dan stakeholder lainnya. Keadilan dalam manajemen pendidikan Islam tidak sekadar distribusi sumber daya yang merata, tetapi juga mencakup kebijakan yang menjunjung hak dan martabat manusia, tanpa diskriminasi sosial, ekonomi, atau gender

(Akmansyah, n.d.). Dalam QS. Al-Mā'idah [5]: 8, Allah memerintahkan, “Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa.”

Prinsip keempat adalah musyawarah (asy-syūrā). Manajemen Islam mendorong partisipasi dalam pengambilan keputusan melalui dialog yang terbuka, jujur, dan penuh hikmah. QS. Ali Imran [3]: 159 menegaskan pentingnya musyawarah sebagai bagian dari kepemimpinan yang rahmatan lil ‘alamin. Dalam konteks pendidikan, hal ini tercermin dalam forum guru, rapat komite sekolah, serta pelibatan siswa dan orang tua dalam evaluasi kebijakan (Soviya, Sibawaihi, and Sulaeman 2023).

Prinsip kelima adalah ihsan, yaitu mengelola dengan standar terbaik (excellence) bukan hanya karena tuntutan profesional, tetapi sebagai bentuk kesungguhan dan kecintaan dalam bekerja. Rasulullah SAW bersabda: “Sesungguhnya Allah menyukai apabila seseorang di antara kalian melakukan suatu pekerjaan, maka ia melakukannya dengan itqan (profesionalisme).” (HR. Abu Ya’la) (Febriansyah and Bahri 2024). Prinsip ini melahirkan budaya kerja unggul, inovatif, dan etis di lingkungan pendidikan Islam.

Prinsip terakhir adalah tawakkal, yakni menyerahkan hasil sepenuhnya kepada Allah setelah melakukan perencanaan dan usaha maksimal. Ini bukan bentuk fatalisme, melainkan realisasi dari iman yang kokoh bahwa manusia hanya mampu berikhtiar, sementara hasilnya berada di tangan Allah. Prinsip ini penting dalam menghindari stres manajerial berlebihan dan menjaga keseimbangan spiritual dalam menjalankan amanah (N. Harahap, Harahap, and Rukhaiyah 2024a).

Keenam prinsip ini membentuk kerangka nilai yang memandu seluruh proses manajemen pendidikan Islam. Ketika nilai-nilai tersebut diterapkan secara konsisten, maka manajemen tidak hanya berjalan efektif dan efisien, tetapi juga mendidik para pelakunya menjadi manusia yang berintegritas, berorientasi ukhrawi, dan membangun peradaban yang berkeadilan.

F. Prinsip-Prinsip Dasar Manajemen dalam Perspektif Islam (Elaborasi Mendalam)

Dalam pandangan Islam, manajemen tidak dapat dipisahkan dari nilai-nilai spiritual dan akhlak yang bersumber dari wahyu. Manajemen bukan sekadar seni mengatur sumber daya untuk mencapai tujuan tertentu, tetapi juga sebagai bentuk penghambaan kepada Allah dalam upaya menciptakan tatanan kehidupan yang adil, maslahat, dan beradab. Oleh karena itu, prinsip-prinsip manajemen Islam bersifat integral—menggabungkan pendekatan rasional, etis, dan transendental. Nilai-nilai ini tidak hanya mewarnai isi kebijakan manajerial, tetapi juga membentuk cara pandang, sikap, dan perilaku para pengelola pendidikan (Wiwi Uswatiyah 2024).

1. Ikhlas (Al-Ikhlāṣ): Landasan Moral dan Spiritualitas Manajemen

   Prinsip ikhlas dalam manajemen bermakna bahwa seluruh aktivitas dilakukan dengan orientasi semata-mata karena Allah. Dalam konteks pendidikan, niat ikhlas berarti bahwa perencanaan, pengambilan keputusan, hingga evaluasi harus dimotivasi oleh kehendak mencerdaskan umat sebagai bentuk ibadah. Hal ini menjadi pembeda utama antara manajemen Islam dan manajemen sekuler yang berorientasi profit dan efisiensi. Ikhlas menghasilkan ketulusan dan keteguhan dalam menghadapi tantangan manajerial tanpa kehilangan arah spiritual (Syahidul Ihya and Anis Fauzi 2024).
2. Amanah: Tanggung Jawab Etis dan Akuntabilitas Sosial

   Amanah dalam konteks manajemen berarti pemegang kebijakan tidak hanya bertanggung jawab kepada manusia, tetapi juga kepada Allah. Dalam pendidikan Islam, kepala madrasah atau pengelola lembaga memiliki tanggung jawab moral untuk menjamin penyelenggaraan pendidikan yang jujur, berkualitas, dan adil. Amanah juga mengharuskan adanya transparansi anggaran, kejelasan struktur, serta evaluasi yang tidak bias (Poerbantoro et al. 2024). Dalam praktiknya, prinsip ini mendorong pembentukan sistem pengawasan internal berbasis etik dan syariah, bukan hanya prosedur administratif.
3. 'Adālah: Keadilan dalam Distribusi, Kesempatan, dan Perlakuan

Keadilan adalah prinsip universal yang sangat ditekankan dalam Al-Qur'an dan menjadi inti dalam setiap proses manajemen Islam. Dalam pendidikan, keadilan berarti tidak adanya diskriminasi dalam akses, pelayanan, serta pengambilan keputusan. Guru, siswa, dan tenaga kependidikan harus diperlakukan setara sesuai hak dan kewajibannya. Dalam hal ini, manajemen berbasis Islam mengembangkan kebijakan yang proporsional, responsif terhadap keberagaman, dan menolak segala bentuk penyimpangan struktural seperti nepotisme atau korupsi (Dedi Ratno et al. 2024).

4. Syūra (Musyawarah): Partisipasi dan Kolektivitas dalam Kepemimpinan

   Musyawarah merupakan prinsip manajemen yang memberi ruang bagi dialog dan partisipasi dalam pengambilan keputusan. Dalam Islam, seorang pemimpin tidak bersikap otoriter, melainkan menghargai masukan dari seluruh komponen organisasi. Dalam praktik pendidikan, prinsip ini diwujudkan dalam rapat dewan guru, forum komite sekolah, hingga pelibatan siswa dan orang tua dalam perumusan visi, kurikulum, atau kebijakan akademik. Musyawarah menciptakan rasa memiliki (sense of belonging) dan tanggung jawab kolektif terhadap lembaga (Subkan 2025).
5. Iḥsān: Standar Unggul, Profesionalisme, dan Etos Kerja

   Iḥsān sebagai prinsip manajerial bermakna bekerja secara optimal dan dengan kualitas terbaik. Dalam pendidikan Islam, profesionalisme guru dan tenaga kependidikan bukan hanya dinilai dari kompetensi akademik, tetapi juga dari dedikasi, akhlak, dan tanggung jawab sosialnya (Astuti, Siswanto, and Walid 2024). Iḥsān menumbuhkan budaya kerja yang unggul, inovatif, dan bersifat excellence-driven, tanpa melupakan aspek ruhani. Ini mendorong lembaga pendidikan Islam untuk selalu melakukan perbaikan berkelanjutan (continuous improvement) melalui pelatihan, asesmen mutu, dan inovasi pembelajaran.
6. Tawakkal: Keteguhan Spiritual dalam Ketidakpastian

   Tawakkal merupakan bentuk puncak dari integrasi antara usaha manusia dan keimanan kepada Allah. Dalam manajemen pendidikan, tawakkal melahirkan sikap tenang dan bijaksana dalam menghadapi perubahan, tantangan,

atau kegagalan (Suddahazai 2023). Ini sangat relevan dalam era disrupsi teknologi dan krisis sosial yang menuntut manajer pendidikan tidak hanya adaptif, tetapi juga memiliki kekuatan spiritual untuk tetap fokus pada misi utama lembaga. Tawakkal tidak berarti pasif, tetapi sebagai penopang mental dalam menghadapi tekanan dan ujian manajerial.

BAB 3

TUJUAN DAN FUNGSI MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

A. Tujuan Pendidikan Menurut Islam

Sesungguhnya Islam sangatlah memperhatikan dan mementingkan pendidikan. Sebab pendidikan merupakan wadah untuk membentuk manusia yang sempurna. Selain itu dengan pendidikan yang baik dan berkualiatas, individu-individu yang beradab akan terbentuk dan pada akhirnya akan memunculkan kehidupan sosial yang bermoral. Pendidikan merupakan proses budaya untuk meningkatkan harkat dan martabat manusia yang berlangsung sepanjang hayat. Dengan mendasar kepada Al-Qur'an tujuan pendidikan adalah untuk mengembangkan manusia sedemikian rupa sehingga semua pengetahuan yang diperolehnya menjadi organ pada keseluruhan pribadi yang kreatif yang memungkinkan manusia untuk memanfaatkan sumber alam untuk kebaikan (Saihu, 2020). Menurut Suryadi (2022) dalam Kaharuddin, dkk (2025), Al-Qur'an dan Al-Hadits menjadi sumber utama pendidikan Islam. Segala bentuk pendidikan/akademik berlandaskan ruh Tuhan yang meliputi makna material dan spiritual.

Aris (2022) dalam Herlina, dkk (2025) mengklasifikasikan pendapat para ahli pendidikan definisi tentang defenisi tujuan pendidikan memurut Islam, yaitu:

1. Naquib Al-Attas menyatakan bahwa tujuan pendidikan yang penting harus diambil dari pandangan hidup (*Philosophy of life*) jika pandangan hidup itu Islam maka tujuannya adalah membentuk manusia sempurna (insane kamil) menurut Islam.
2. Abd. Ar-Rohman, Abdullah, mengungkapkan bahwa tujuan pokok pendidikan Islam mencakup tujuan jasmani, tujuan rohani, dan tujuan mental.
3. Muhammad Athiyah Al Abrasyi merumuskan tujuan Pendidikan Islam secara lebih rinci dia menyatakan bahwa tujuan Pendidikan Islam adalah untuk membentuk akhlak mulia, persiapan untuk mencari rejeki, menumbuhkan semangat ilmiah, profesionalisme subjek didik.
4. Abd Ar-Rohman An-Nahlawi berpendapat bahwa tujuan pendidikan Islam adalah mengembangkan pikiran manusia dan mengatur tingkah laku serta perasaan mereka berdasarkan Islam yang dalam proses akhirnya bertujuan untuk merealisasikan ketaatan dan penghambaan kepada Allah SWT di dalam kehidupan manusia, baik individu maupun masyarakat.

Nabila (2021) berpendapat bahwa pendidikan tidak terlepas dari hakikat pendidikan itu sendiri. Secara filosofis pendidikan Islam diartikan sebagai pendidikan yang berparadigma universal, yaitu dalam konteks humanisasi dan liberalisasi manusia, penciptaan nilai-nilai sakral, kemanusiaan dan alam secara terintegrasi dalam rangka memenuhi pengabdian tugasnya kepada umat manusia dan umat manusia adalah semacam dedikasi Khalifah di bumi. Secara garis besar pendidikan Islam mempunyai dua tujuan yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum pendidikan Islam adalah mencapai kebahagiaan di akhirat (Ukhrawi) yang merupakan tujuan akhir kehidupan manusia. Tujuan khusus pendidikan Islam adalah untuk memberi manfaat bagi kehidupan dunia (sekuler).

Syafe'i (2015) menjelaskan bahwa tujuan pendidikan Islam harus berorientasi kepada hakekat pendidikan Islam itu sendiri yang meliputi:

1. Tujuan dan tugas hidup manusia, penekannannya adalah bahwa manusia hidup bukan kebetulan dan sia-sia, sehingga peserta didik bisa melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya untuk mengabdi kepada Tuhan sebaik baiknya.
2. Rumusan tujuan tersebut harus sejalan dan memperhatikan sifat-sifat dasar (fitrah) manusia tentang nilai, bakat, minat dan sebagainya yang akan membentuk karakter peserta didik.
3. Tujuan pendidikan Islam sesuai dengan tuntutan masyarakat dengan tidak menghilangkan nilai-nilai lokal yang bersumber dari budaya dan nilai-nilai ilahiyah yang bersumber dari wahyu Tuhan demi menjaga keselamatan dan peradaban umat manusia.
4. Tujuan pendidikan Islam harus sejalan dengan keinginan manusia untuk mencapai kebahagiaan hidup. Yakni pendidikan Islam tidak semata-mata mementingkan urusan dunia tetapi adanya keselaran antara kehidupan dunia dan dan kehidupan akhirat di kemudian hari.

Menurut Abudin Nata (1997) dalam Saihu (2020), tujuan pendidikan Islam, yaitu:

1. Mengarahkan manusia agar menjadi Khalifah tuhan di Muka bumi dengan sebaik-baiknya, yakni melaksanakan tugas-tugas memakmurkan dan mengolah bumi sesuai kehendak Tuhan;
2. Mengarahkan manusia agar seluruh pelaksaaan tugas Kekhalifahannya di muka bumi filaksanakan dalam rangka beribadah kepada Allah, sehingga tugas tersebut terasa ringan dilaksanakan;
3. Mengarahkan agar manusia berkahalak mulia, sehingga ia tak menyalahgunakan fungsi kekhalifahnnya;
4. Membina dan mengrahkan potensi kala, jiwa dan jasmaninya, sehingga ia memiliki ilmu, akhlak dan keterampilan semua ini dapat digunakan guna mendukung tugas pengabdian dan kekhalifahannya;

5. Mengarahkan manusia agar dapat mencapai kebahagiaan hidup di dunia akhirat

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pendidikan menurut Islam adalah pendidikan yang diimplementasikan harus berpedoman pada Al-Qur'an dan Hadits, dan menjadikan manusia sebagai manusia yang taat Kepada Alloh SWT, manusia yang amanah dan bertanggungjawab, manusia yang bermutu, manusia yang bermanfaat, manusia yang berakhlak mulia, manusia yang dapat meraih kesuksesan dan kebahagiaan di dunia dan di akhirat, dan sebagainya.

B. Tujuan Manajemen dalam Lembaga Pendidikan Islam

Manajemen dalam konteks pendidikan secara umum dapat didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam pendidikan Islam, tujuan tersebut tidak hanya mencakup pencapaian akademis tetapi juga pembentukan karakter dan akhlak peserta didik sesuai dengan nilai-nilai Islam (Masrinah, dkk, 2021). Tujuan manajemen pendidikan Islam adalah untuk meningkatkan kualitas pendidikan Islam dan mendorong berkembangnya institusi pendidikan Islam (Kaharuddin, dkk, 2025).

Menurut Muchtar, dkk (2023), manajemen pendidikan adalah manajemen yang diterapkan dalam rangka pengembangan pendidikan. Dalam arti ia merupakan seni dan ilmu mengelola sumber daya pendidikan Islam untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efisien. Bisa juga diartikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya pendidikan Islam untuk mencapai tujuan pendidikan Islam secara efektif dan efesien. Manajemen pendidikan lebih bersifat umum untuk semua aktifitas pendidikan pada umumnya, sedangkan manajemen pendidikan Islam lebih khusus lagi mengarah pada manajemen yang diterapkan dalam pengembangan pendidikan Islam. Sehingga aspek manager dan leader yang Islami atau dijiwai oleh ajaran dan nilai-nilai Islam

dan/atau yang berciri khas Islam, harus melekat pada manajemen pendidikan Islam.

Secara umum, Machali & Hamid (2017) mengartikan manajemen dengan tujuh sudut pandang yaitu:

1. Manajemen sebagai alat atau cara (*means*)

   Manajemen adalah alat atau cara untuk menggunakan orang-orang, uang, perlengkapan, bahan-bahan dan metode secara efektif untuk mencapai tujuan, dan yang yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerjasama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan dalam lembaga pendidikan Islam.
2. Manajemen sebagai tenaga atau daya kekuatan (*force*)

   Manajemen adalah tenaga atau kekuatan yang memimpin, memeberi petujuk dan mengarahkan lembaga pendidikan Islam untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan sebuah kekuatan melalui pembuatan keputusan yang didasari pengetahuan dan pengertian yang saling terkait dan terpadu melalui lingkungan proses yang tepat dari semua unsur sistem lembaga pendidikan Islam dalam suatu cara yang didesain untuk mencapai tujuan lembaga pendidikan Islam.
3. Manajemen sebagai sistem (*system*)

   Manajemen sebagai sistem tingkah laku manusia yang kooperatif yang diarahkan untuk mencapai tujuan tertentu melalui tindakan-tindakan rasional yang dilakukan secara terus menerus dalam lembaga pendidikan Islam.
4. Manajemen sebagai proses (*process*)

   Manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggeraan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya dalam lembaga pendidikan Islam.
5. Manajemen sebagai fungsi (*function*)

Manajemen sebagai kegiatan lembaga pendidikan Islam yang berupa pemberian pengarahan dan pengendalian bermacam-macam kegiatan dalam rangka mencapai tujuan, dan fungsi dari kepemimpinan eksekutif pada lembaga pendidikan Islam.

6. Manajemen sebagai tugas (*task*)

   Manajemen sebagai tugas dari perencanaan, pengorganisasian dan penyetaffan dan pengawasan pekerjaan yang lainnya agar mencapai satu atau lebih tujuan lembaga pendidikan Islam.

7. Manajemen sebagai aktfitas atau usaha (*activity/effort*)

   Manajemen adalah kegiatan dan penetapan tujuan di lembaga pendidikan Islam serta penetapan penggunaan alat-alat dengan tujuan mencapai tujuan yang efektif.

Dari beberapa sudut pandang tersebut mengenai manajemen dalam lembaga pendidikan Islam, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah usaha memanage (mengatur) organisasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan secara efektif dan efisien. Efektif berarti mampu mancapai tujuan dengan baik (*doing the right thing*), sedangkan efisien berarti melakukan sesuatu dengan benar (*doing thing right*).

Khaidir, dkk (2021) dalam Yuspiani (2023) menjelaskan objek kajian manajemen pendidikan Islam terdiri dari tiga aspek, yaitu:

1. Perangkat kegiatan apa saja yang membentuk konstruk manajemen, mulai dari *planning, organizing, actuating hingga controlling*.
2. Komponen-komponen sistemik yang niscaya ada dalam fenomena pendidikan, mulai dari input, output, outcome, proses belajar, sarana dan prasarana belajar, lingkungan, guru, kurikulum, personalia pendukung, bahan ajar, masyarakat, dan evaluasi
3. Fakta empirik yang diberi label (pendidikan) Islam, dengan kekhususannya seperti nilai-nilai yang berkembang di lingkungan lembaga pendidikan Islam seperti ikhlas, barokah, tawadu, istiqomah, ijtihad dan sebagainya.

Memahami penjelasan di atas tersebut, secara tidak langsung mengisyaratkan bahwa manajemen pendidikan Islam dalam praktiknya tetap mengikuti kaidah-kaidah manajemen seperti pada umumnya. Oleh sebab itu, manajemen pendidikan Islam perlu dipahami secara sederhana ke dalam bentuk definisi. Manajemen pendidikan Islam merupakan proses pemanfaatan sumber daya umat Islam yang dilakukan dengan kerja sama yang efektif dan produktif demi mencapai kesejahteraan hidup, baik di dunia maupun di akhirat.

C. Fungsi-fungsi Manajerial: Perencanaan, Pengorganisasian, Pengarahan, Pengawasan

Secara garis besar, fungsi-fungsi manajemen pendidikan merupakan proses dari suatu aktivitas yang dilakukan dengan merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, melaksanakan, sampai dengan pengawasan.

1. Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan adalah sebuah proses perdana ketika hendak melakukan pekerjaan baik dalam bentuk pemikiran maupun kerangka kerja agar tujuan yang hendak dicapai mendapatkan hasil yang optimal. Perencanaan merupakan kegiatan menentukan tujuan dan merancang program-program yang terarah dan sistematis untuk mencapai tujuan tersebut. Fungsi perencanaan bermanfaat untuk meminimalisir resiko atau kesalahan yang mungkin dilakukan dalam kegiatan organisasi (Muchtar, dkk, 2023).

Menurut Machali & Hamid (2017), perencanaan adalah aktivitas pengambilan keputusan tentang sasaran (*obyectives*) apa yang akan dicapai, tindakan apa yang akan diambil dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran tersebut dan siapa yang akan melaksanakan tugas tersebut. Perencanaan yang baik akan memenuhi persyaratan-persyaratan dan langkah langkah perencanaan dengan baik sehingga akan memberikan manfaat bagi pengguna perencanaan itu sendiri. Dalam dunia pendidikan perencanaan merupakan pedoman yang harus dibuat dan

dilaksanakan sehingga usaha pencapaian tujuan lembaga itu dapat efektif dan efisien.

Peran perencanaan sangat penting dalam pengelolaan pendidikan Islam. Hal ini membantu sekolah Islam mengembangkan visi dan misinya serta membantu mereka mencapai tujuan atau menghadapi tantangan masa depan. Perencanaan juga merupakan dasar manajemen. Untuk mencapai tujuan organisasi, manajer harus memiliki kemampuan merencanakan kegiatan dan sumber daya yang sangat baik (Kaharuddin, dkk, 2025). Perencanaan jika dilaksanakan pada lembaga pendidikan Islam, maka prinsip perencanaan yang dilakukan haruslah mencerminkan kaidah dasar dari ajaran Islam yaitu Al Qur'an dan Al Hadits, yaitu QS. 59:18 menjelaskan bahwa perencanaan yang baik erat kaitannya dengan kemampuan manusia mempertimbangkan kondisi di waktu sekarang untuk menentukan tujuan yang diwujudkan di masa yang akan datang secara maksimal (Yuspiani, 2023).

Perencanaan dalam pendidikan Islam bertujuan untuk menentukan tujuan pendidikan dengan melibatkan penentuan visi, misi, dan tujuan pendidikan yang sesuai dengan ajaran Islam. Perencanaan ini mencakup kurikulum berbasis Islam, strategi pembelajaran, serta pengelolaan sumber daya manusia dan keuangan (Kaharuddin, dkk, 2025).

Menurut Muchtar, dkk (2023), perencanaan dalam manajemen pendidikan Islam meliputi:

a. Penentuan prioritas agar pelaksanaan pendidikan berjalan efektif, prioritas kebutuhan agar melibatkan seluruh komponen yang terlibat dalam proses pendidikan, masyarakat dan bahkan peserta didik.
b. Penetapan tujuan sebagai garis pengarahan dan sebagai evaluasi terhadap pelaksanaan dan hasil pendidikan
c. Formulasi prosedur sebagai tahap-tahap rencana tindakan.

d. Penyerahan tanggung jawab kepada individu dan kelompok kelompok kerja.

Dalam manajeman pendidikan Islam perencanaan merupakan kunci utama untuk menentukan aktivitas berikutnya. Tanpa perencanaan yang matang aktivitas lainnya tidak akan berjalan dengan baik bahkan mungkin akan gagal. Maka perencanaan yang matang adalah Langkah awal mendapatkan kesuksesan dalam manajemen.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan kelanjutan dari perencanaan. Bisa diartikan, pengorganisasian merupakan inti dalam manajemen. Sukses gagalnya suatu organisasi atau lembaga, baik skala mikro maupun makro, tergantung pada pola pengorganisasian yang dijalankan. Oleh karena itu, pada tahap ini menjadi penentu sekaligus berpengaruh terhadap eksistensi berjalan atau mandegnya suatu proses manajemen, termasuk di dalamnya juga lembaga pendidikan Islam (Abdullah, 2020). Fungsi pengorganisasian bagian dari kegiatan manajerial, seperti mendistribusikan tugas, wewenang dan tanggung jawab sesuai dengan kompetensi, bekerja sama dalam melaksanakan tugas sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Yuspiani, 2023).

Menurut Lubis (2018) dalam Samudi, dkk (2021), suatu organisasi akan berjalan dengan efektif apabila fungsi pengorganisasiannya disusun dengan tepat. Fungsi pengorganisasian merupakan proses penentuan struktur, aktivitas, desain struktur, koordinasi, interaksi dan wewenang serta tugas yang jelas dan transparan. Dalam pengorganisasian manajemen pendidikan Islam, terdapat prinsip-prinsip yang mesti dijalankan dengan konsisten, karena prinsip itulah yang akan memberikan gambaran seperti apa nantinya organisasi itu berjalan. Prinsip tersebut meliputi kebebasan, keadilan dan musyawarah.

Pada lembaga pendidikan Islam, Sastraatmadja, dkk (2023) menjelaskan bahwa secara sederhana, pengorganisasian merupakan usaha dalam menyusun

struktur dan membentuk relasi yang berorientasi tujuan bersama yang merupakan proses dari manajemen, dan di tandai dengan beberapa tahapan, di antaranya:

a. Deskripsi program kegiatan atau pekerjaan yang akan dilaksanakan sesuai dengan tujuan organisasi/lembaga pendidikan Islam.
b. Pembagian porsi pekerjaan secara individu maupun kelompok;
c. Mengintegrasikan semua pekerjaan secara efektif dan efisien;
d. Penetapan pekerjaan sesuai dengan peran dan fungsinya;
e. Melakukan evaluasi setiap kegiatan dalam rangka meningkatkan dan mengembangkan program kegiatan organisasi/lembaga pendidikan Islam.

Menurut Kaharuddin, dkk (2025), dalam pendidikan Islam, pengorganisasian mencakup:

a. Pembagian tugas, koordinasi antar unit, serta penentuan peran dan tanggung jawab setiap komponen pendidikan,
b. Menyusun struktur dan mekanisme kerja dalam lembaga pendidikan Islam agar dapat berjalan dengan efektif.
c. Pembagian tugas yang jelas antara pendidik, tenaga kependidikan, dan peserta didik.
d. Pembagian tugas dan tanggung jawab di antara tenaga pendidik, staf administrasi, dan siswa.
e. Pengelolaan tenaga pendidik, siswa, sarana dan prasarana, serta sistem pembelajaran.
f. Penyusunan struktur organisasi, pengelolaan tenaga pendidik, serta distribusi tanggung jawab agar proses pembelajaran berjalan dengan baik

Dari poin-poin tersebut dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian sekolah atau lembaga pendidikan Islam adalah pengelompokkan pekerjaan yang dapat di lakukan secara individu maupun kelompok. Selanjutnya melakukan evaluasi disetiap kegiatan untuk kemajuan lembaga.

3. Pengarahan (*Directing*)

Pada prinsipnya, tidak ada bawahan yang mampu bekerja sendiri tanpa bantuan orang lain sebagai atasannya. Bawahan selalu perlu mendapat bimbingan dan petunjuk dari atasan maupun sistem organisasinya supaya kegiatan yang dilakukan bisa diminimalisir tingkat kesalahannya. Pengarahan disebut juga gerakan aksi mencakup kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan dapat tercapai (Mubarok, 2019).

Muchtar, dkk (2023) menjelaskan bahwa pengarahan (*directing*), yaitu kegiatan memberikan arahan agar seluruh tim dan sumber daya yang ada dapat bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, menjalankan seluruh perencanaan yang telah dibuat agar dijalankan dengan baik berdasarkan tujuan yang ingin dicapai. Pengarahan adalah proses memberikan bimbingan kepada rekan kerja sehingga mereka menjadi pegawai yang berpengetahuan dan akan bekerja efektif menuju sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu pengarahan yang dilakukan oleh pimpinan harus berpegang pada beberapa prinsip yaitu:

a. Prinsip mengarah pada tujuan pokok dari pengarahan.
b. Prinsip keharmonisan dengan tujuan orang-orang bekerja untuk dapat memenuhi kebutuhannya yang mungkin tidak mungkin sama dengan tujuan organsasi.
c. Prinsip kesatuan komando.

Fungsi pengarahan dalam pendidikan Islam meliputi pemberian motivasi, bimbingan, dan kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai Islam. Seorang pemimpin dalam pendidikan Islam diharapkan mampu menjadi teladan dan membimbing tenaga pendidik serta peserta didik sesuai dengan ajaran Islam. Pengarahan bertujuan untuk memotivasi dan membimbing tenaga kependidikan dan peserta didik

agar dapat menjalankan peran mereka secara optimal. Pemimpin dalam lembaga pendidikan Islam harus memiliki sifat amanah dan mampu memberikan keteladanan yang baik. Selain itu, komunikasi yang efektif dan pendekatan yang sesuai dengan prinsip Islam sangat diperlukan dalam fungsi ini (Kaharuddin, dkk, 2025).

Menurut Musolin (2019), pengarahan dalam manajemen pendidikan Islam adalah proses bimbingan yang didasari pada prinsip-prinsip religius kepada rekan kerja. Para pegawai melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan bersemangat penuh keikhlasan mendalam. Pengarahan pada pola kerja agar jelas dalam pelaksanaan pembagian *job discribtion*. Kegiatan *co-ordinating* melakukan pembagian pekerjaan agar tidak saling tumpang tindih, lempar tanggungjawab, dan mudah dikendalikan. Disamping itu, pemimpin mempunyai kemampuan komunikasi baik pada *top-down dan buttom-up*. Kemampuan ini memotivasi agar seluruh komponen tetap semangat dalam bekerja. Oleh karena itu, Pengarahan bisa meminimalisir rekan kerja dalam masalah kesalahan dari penyebab kerusakan Institusi Pendidikan Islam.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Menurut Meriza (2018), bagian terakhir dari manajemen dalam sebuah institusi pendidikan adalah pengawasan (*controling*). Pengawasan (*controling*) merupakan tahap evaluasi melalui pengontrolan, supervisi, dan pengarahan. Pengawasan (controling) yang ideal dilakukan oleh pihak yang berkompeten, berjalan melalui berbagai tahap dan berada pada sasaran yang proporsional. Pengawasan dalam institusi pendidikan diarahkan pada pelaksanaan program secara keseluruhan yang muaranya adalah kepada perbaikan mutu institusi pendidikan, baik sekolah, pesantren, madrasah maupun lembaga pendidikan lainnya. Dengan demikian, pengawasan dalam sebuah institusi pendidikan sangat urgen, sehingga semua pihak yang menjalankan pengawasan mesti memahami langkah-langkah dan strategi pelaksanaannya,

memahami titik perbedaan antara pengawasan dan pengendalian, serta memahami tugas pengawas sekolah sebagai ujung tombak dalam tugas pengawasan.

Wicahyaningtyas (2022) menjelaskan bahwa pengawasan atau *ar-riqobah* dalam manajemen pendidikan Islam merupakan hal yang harus ada dan harus dilaksanakan. Penekanan dari kegiatan ini adalah untuk meneliti dan mengecek apakah pelaksanaan tugas perencanaan benar-benar terlaksana atau tidak. Hal ini juga untuk mengetahui apakah terdapat penyimpangan, penyalahgunaan, dan kekurangan dalam pelaksanaannya. Jika ada maka perlu dilakukan revisi. Fungsi pengawasan atau pengendalian merupakan salah satu kegiatan untuk melakukan perbaikan bukan kegiatan untuk mencari kesalahan. Untuk dapat melaksanakan pengawasan dengan baik maka konsep perencanaan harus ada dan jelas. Tanpa adanya perencanaan maka penyimpangan akan sulit dideteksi dan tanpa adanya pengetahuan tentang penyimpangan maka fungsi pengendalian akan sangat kabur.

Muchtar, dkk (2023) menjabarkan tiga jenis pengawasan yang perlu dipahami, yaitu:

a. *Feedforward control*, yaitu kontrol yang dilakukan sebelum kegiatan berlangsung,
b. *Concurrent control*, yaitu kontrol yang dilakukan saat kegiatan berlangsung, dan
c. *Feedback control*, yaitu kontrol yang dilakukan setelah kegiatan selesai.

Jadi, dari point-poin tersebut dapat disimpulkan bahwa pengawasan adalah kegiatan control yang dilakukan oleh pimpinan dari sebelum kegiatan, selama kegiatan, dan setelah kegiatan.

Muchtar, dkk (2023) juga menjabarkan beberapa fungsi pengawasan dalam manajemen pendidikan, antara lain:

a. Untuk menilai apakah setiap unit organisasi sudah menjalani tanggung jawab sesuai aturan atau standar yang telah ditetapkan.

b. Untuk menilai apakah semua dokumen, surat, maupun laporan yang dibuat benar-benar mempresentasikan kegiatan yang dilakukan organisasi.
c. Untuk menilai apakah pengawasan dari pihak manajemen sudah memadai dan berjalan secara efektif.
d. Sebagai bahan atau data penelitian untuk menilai keberhasilan pelaksanaan semua kegiatan organisasi secara efektif dan efisien.

Sementara itu Samudi, dkk (2022) menjelaskan bahwa dalam sebuah organisasi atau lembaga pendidikan, terdapat beberapa hal yang dapat dilakukan dalam fungsi pengawasan di antaranya:

a. Melakukan perbandingan secara menyeluruh antara hasil kerja dengan rencana sebelumnya.
b. Memberikan penilaian terhadap hasil pekerjaan sesuai dengan standar hasil kerja.
c. Melakukan identifikasi data secara terperinci sehingga dapat diketahui perbandingan antara rencana, hasil kerja dan kendala kendala dengan segenap penyimpangan- penyimpangannya.
d. Membuat saran tindakan perbaikan.
e. Memberitahukan kepada anggota tentang hasil pengawasan yang diperoleh.
f. Melaksanakan pengawasan sesuai standar pengawasan

Oleh karena itu, pengawasan dalam manajemen pendidikan Islam memiliki beberapa tujuan, yaitu sebagai berikut:

a. Memastikan bahwa proses pendidikan berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan (Kaharuddin, dkk, 2025).
b. Meningkatkan kualitas individu atau seluruh komponen dalam lembaga terkait guna mewujudkan lembaga yang berkompeten dan berkualitas (Muchtar, dkk, 2023)

c. Melakukan pengukuran dan koreksi terhadap segenap aktivitas anggota organisasi guna meyakinkan, bahwa semua tingkatan tujuan dan rancangan yang dibuat benar-benar dilaksanakan (Machali & Hamid, 2017)
d. Menjamin terciptanya kinerja yang efektif dan efisien (Sastraatmadja, dkk, 2023)
e. Memastikan tugas atau pekerjaan yang dilakukan oleh setiap personil, apakah sudah sesuai dengan intruksi yang telah diberikan. Jika terdapat kesalahan dan kelemahan dalam pelaksanaan tugas atau pekerjaan yang dilakukan maka secepat mungkin untuk dibetulkan sehingga tidak lagi terulang dimasa yang akan datang (Yuspiani, 2023).
f. dan sebagainya

D. Implikasi Fungsi Manajemen Terhadap Mutu pendidikan Islam

Kaharuddin, dkk (2025) menjabarkan bahwa manajemen dalam pendidikan Islam memiliki beberapa peran penting yang mendukung keberhasilan sistem pendidikan, antara lain:

1. Meningkatkan Kualitas Pendidikan

Dengan manajemen yang baik, lembaga pendidikan Islam dapat meningkatkan kualitas pengajaran, fasilitas, serta kompetensi tenaga pendidik

2. Menjaga Nilai-Nilai Islam dalam Pendidikan

Manajemen berperan dalam memastikan bahwa nilai nilai Islam tetap terjaga dalam setiap aspek pendidikan, termasuk dalam kurikulum, metode pengajaran, serta budaya sekolah.

3. Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi

Manajemen yang baik akan membantu optimalisasi sumber daya, baik manusia maupun material, sehingga pendidikan Islam dapat berjalan dengan lebih efektif dan efisien

4. Membangun Kerjasama dengan Masyarakat

Lembaga pendidikan Islam harus mampu menjalin hubungan baik dengan masyarakat dan orang tua

peserta didik untuk mendukung proses pendidikan, dan harus menyusun strategi kerja sama dengan masyarakat, termasuk menentukan bentuk keterlibatan masyarakat, tujuan kerja sama, serta model implementasinya.

Pada prinsipnya, lembaga pendidikan Islam yang mengimplementasikan fungsi-fungsi manajemen pendidikan yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan benar dan konsisten akan sangat berpengaruh terhadap mutu dan peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Menurut Mubarok (2019), seorang pemimpin harus memberikan tugas kepada orang orang yang tepat, sesuai dengan kedudukan dan kompetensinya, sehingga pekerjaan itu berjalan atau selesai sesuai mutu yang diharapkan. Mutu kegiatan sangat dipengaruhi oleh mutu pelaksanaannya. Upaya peningkatan mutu dapat diwujudkan dari proses pengawasan suatu lembaga pendidikan Islam, perencanaan, dan kebijakan.

Dalam manajemen Pendidikan Islam, lembaga pendidikan Islam sebaiknya mengupayakan mutu lembaga sesuai dengan prinsip-prinsip mutu pendididikan dalam penerapannya. Aan Komariah (2010) dalam Muchtar, dkk (2023) mengklasifikasikan prinsip-prinsip mutu pendidikan, sebagai berikut:

1. Penerapan khusus prinsip pertama orientasi pada pelanggan.
2. Penerapan khusus prinsip kedua kepemimpinan.
3. Penerapan khusus prinsip ketiga keterlibatan orang-orang.
4. Penerapan khusus prinsip keempat pendekatan proses.
5. Penerapan khusus prinsip kelima menggunakan pendekatan sistem pada manajemen.
6. Penerapan khusus prinsip keenam perbaikan secara berkelanjutan.
7. Penerapan khusus prinsip ketujuh pendekatan aktual dalam pembuatan keputusan.
8. Penerapan khusus prinsip kedelapan hubungan yang saling menguntungkan dengan supplier.

Mutu merupakan suatu hal yang dapat mengukur tingkat kualitas pengelolaan pendidikan yang baik dan sebaliknya. mutu pendidikan merupakan tolak ukur ketercapaian penyelenggaraan pendidikan baik di madrasah/sekolah begitu pula di perguruan tinggi sehingga dapat di bedakan antara kesuksesan dan kegagalan. Mutu merupakan masalah pokok yang akan menjamin keberlansungan dan perkembangan pendidikan dalam meraih status di tengah persaingan dunia secara global yang mengarah pada pendidikan yang makin maju dan berkembang. Setiap lembaga pendidikan diharapkan dapat memberikan pendidikan yang bermutu untuk melahirkan generasi yang unggul dan berkarakter.

BAB 4
STRUKTUR ORGANISASI LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

A. Bentuk dan Jenis Lembaga Pendidikan Islam

Pendidikan Islam di Indonesia memiliki peran penting dalam mencetak generasi Muslim yang berilmu dan berakhlak. Beragam jenis lembaga pendidikan Islam telah berkembang dari masa ke masa, mulai dari pendidikan nonformal hingga formal. Berikut berbagai jenis lembaga pendidikan Islam di Indonesia, lengkap dengan karakteristik dan perannya dalam dunia pendidikan.

1. Pesantren

   Pondok Pesantren adalah cikal bakal institusi pendidikan Islam di Indonesia. Kehadiran awal pesantren diperkirakan dari 300-400 tahun yang lalu dan menjangkau hampir semua tingkat komunitas Muslim Indonesia, khususnya di Jawa. Setelah Indonesia merdeka, terutama sejak masa transisi ke Orde Baru dan ketika pertumbuhan ekonomi benar-benar meningkat tajam, pendidikan pesantren menjadi lebih terstruktur dan kurikulum pesantren menjadi lebih baik (Syafe'i, 2017).

   Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia sampai sekarang tetap memberikan kontribusi penting di bidang sosial keagamaan. Pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan yang memiliki akar kuat (*indigenous*) pada masyarakat muslim Indonesia, dalam perjalanannya

mampu menjaga dan mempertahankan keberlangsungan dirinya (*survival system*) serta memiliki model pendidikan multi aspek. Berdasarkan bangunan fisik atau sarana pendidikan yang dimiliki, pesantren mempunyai lima tipe berdasarkan ketersediaan sarana dan prasarana yang dimiliki pesantren itu sendiri. Sedangkan berdasarkan kurikulum, pesantren terbagi tiga, yaitu pesantren tradisional (*salafiyah*), pesantren modern (*khalaf* atau *asriyah*) dan pesantren komprehensif (kombinasi). Pesantren memiliki lima unsur atau elemen, yaitu masjid, kyai, pondok, santri, dan pengajian kitab kuning (tafaqquh fi al-din). (Usman, 2013).

Pesantren merupakan tempat berkumpulnya para santri untuk mendapatkan ilmu agama dari seorang kyai. Awal mula pesantren hanya berupa pondok sederhana yang dibangun seadanya dengan tujuan untuk mendekatkan diri kepada kyai atau guru yang dituju untuk keperluan menimba ilmu agama. Sedangkan sistem pendidikan pesantren sampai sekarang masih tetap menggunakan kitab salaf atau lebih familiar disebut kitab kuning. Di era modern seperti ini, masyarakat Muslim di Indonesia masih banyak yang menjadikan pesantren sebagai rujukan lembaga pendidikan formal maupun informal. Memang pada awalnya pesantren hanya bersifat tradisional dan hanya bertujuan untuk mendalami ilmu agama saja. Akan tetapi seiring dengan modernisasi zaman, pesantren tidak hanya menjadi lembaga untuk mendalami ilmu agama saja tetapi juga ilmu umum (Krisdiyanto, dkk, 2019).

Jenis Pesantren di Indonesia:

a. Pesantren Salafiyah: Fokus pada kitab kuning dan metode pembelajaran tradisional.
b. Pesantren Khalafiyah: Menggabungkan pendidikan agama dengan pendidikan formal.
c. Pesantren Modern: Menggunakan sistem pendidikan modern dengan kurikulum nasional.

2. Madrasah

Madrasah merupakan salah satu bentuk lembaga pendidikan Islam yang telah melalui proses evolusi yang panjang. Bermula dari masjid yang digunakan sebagai sarana pendidikan, kemudian kuttab, dan seterusnya berubah menjadi madrasah. Proses evolusi madrasah hingga menjadi lembaga pendidikan yang diakui mampu mencetak generasi Islam yang unggul, tentu saja tidak luput dari perjalanan sejarah panjang yang dilaluinya dengan berbagai tantangan. Hingga akhirnya madrasah sampai di nusantara, ukiran sejarah yang ditorehkan oleh para tokoh Islam pun penuh dengan perjuangan yang melelahkan (Samsudin & Haniefa, 2022).

Kata madrasah terjemahan dari istilah sekolah dalam bahasa Arab. Madrasah merupakan isim makan dari darasa, yang berarti "tempat duduk untuk belajar". Pengertian yang biasa orang awam gunakan untuk madrasah adalah lembaga pendidikan tingkat dasar dan menengah, baik yang mengajarkan ilmu agama Islam dan ilmu umum, maupun ilmu ilmu umum yang berbasis ajaran Islam. Dalam konteks Indonesia, madrasah mulai lahir pada awal abad ke-20, tepatnya tahun 1905, yaitu Madrasah Mambaul Ulum di Kerajaan Surakarta, berdekatan dengan waktu berdirinya Madrasah Diniyah Labai al-Yunusiyah di Sumatera. Kemudian, madrasah pun berkembang di Sumatera dan Jawa. Di Sumatra sendiri, berdiri Madrasah at-Tawalib yang didirikan oleh Syaikh Abdul Karim Amrullah di Padang Panjang pada 1907 (Sidiq, 2018)

Sejarah pertumbuhan dan perkembangan madrasah di Indonesia, terdapat dua momentum yang menentukan eksistensi madrasah, yaitu: pertama, SKB 3 Menteri Tahun 1975 yang menjadi pintu masuk pengakuan madrasah sebagai lembaga pendidikan Islam yang setara dengan sekolah umum; kedua, Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional Nomor 2/1989 yang menjadikan madrasah bukan hanya lembaga pendidikan yang setara dengan sekolah

umum, lebih dari itu, madrasah diakui sebagai sekolah umum yang berciri Islam. Dengan kata lain, madrasah dapat dikatakan sebagai "sekolah umum plus". Di sisi lain, pengakuan ini merupakan suatu kebanggaan bagi madrasah, tetapi di sisi lain juga merupakan tantangan yang perlu dibuktikan, apakah madrasah mampu menjalankan status ganda tersebut (Samsudin & Haniefa, 2022).

Madrasah merupakan lembaga pendidikan formal berbasis Islam yang berada di bawah naungan Kementerian Agama. memiliki jenjang pendidikan seperti sekolah umum, tetapi dengan tambahan kurikulum keislaman. Jenis Madrasah di Indonesia:

a. Madrasah Ibtidaiyah (MI) – Setara dengan SD.
b. Madrasah Tsanawiyah (MTs) – Setara dengan SMP.
c. Madrasah Aliyah (MA) – Setara dengan SMA.
d. Madrasah Aliyah Kejuruan (MAK) – Setara dengan SMK, tetapi berbasis kejuruan Islam.

Sementara itu, masih ada madrasah yang fokus pada pelajaran agama 100% biasa disebut madrasah diniyah. Madrasah diniyah kebanyakan berdiri di lingkungan pesantren salaf (tradisional murni) dan di daerah-daerah, biasanya diprakarsai oleh alumni pondok pesantren salaf yang ingin mendidik anak-anak bangsa dengan kekayaan tradisi intelektual klasik. Di dalam madrasah ini, biasanya dipakai kitab kuning yang meliputi pelajaran Tauhid, Bahasa Arab, Fiqh, Ushul Fiqh, Hadis, Tafsir, dan Tasawuf. Pada masa kini, model madrasah ini termasuk langka. Sedangkan, madrasah yang mengajarkan materi umum kebanyakan adalah madrasah formal yang ijasahnya diakui negara untuk kelanjutan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Madrasah inilah yang menjadi fenomena umum di banyak tempat, baik di lingkungan pesantren atau masyarakat muslim pada umumnya (Sidiq, 2018).

3. Sekolah Islam Terpadu

Kehadiran Sekolah Islam Terpadu dengan kurikulum integrasinya merupakan fenomena baru bentuk sistem pendidikan islam di Indonesia ini.

Sampai akhir tahun 70-an sistem pendidikan Indonesia masih memiliki corak dikotomik. Seiring bergulirnya Reformasi di tahun 80- an ada upaya dari sebagai kalangan mencoba keluar dari sistem yang ada dengan gagasan Sekolah Islam Terpadu (Lubis, 2018). Sekolah Islam Terpadu (SIT) merupakan sekolah formal yang mengombinasikan kurikulum nasional dengan pendidikan Islam berbasis nilai-nilai Al-Qur'an dan Sunnah. Konsep SIT mengadopsi metode integrasi ilmu dan iman, serta menerapkan pendidikan berbasis karakter.

Kehadiran Sekolah Islam Terpadu, dengan segala macam ragamnya, dalam sejarah pendidikan islam di Indonesia ini diprakarsai para aktifis pergerakan Islam yang gelisah akan hasil lulusan sekolah di Indonesia ini. Dimana hasil lulusannya tidak memiliki daya tahan yang kokoh terhadap arus dan virus globalisasi, disebabkan sistem pendidikan sekolah di Indonesia bersifat dikotomik, mengusai ilmu-ilmu duniawi tapi tidak memiliki semangat keagamaan yang kuat, rentan dengan pengaruh virus globalisasi, jauh dari nilai-nilai Islami. Kondisi ini dirasakan kurang baik bagi masa depan generasi muslim Indonesia. Maka, alternatif dan solusinya perlu melakukan rekonstruksi ulang sistem pendidikan yang ada dengan menggunakan sistem pendidikan Islam terpadu. Meskipun demikian, konsep terpadu ini sudah ada sebelumnya. Jauh sebelum gagasan sekolah Islam dengan slogan terpadu ini muncul sudah ada *Adabiyah school*, *Diniyah school*, Diniyah Putri dan Normal Islam di Sumatra Barat, dan pembaharuan pendidikan Islam Muhammadiyah di Yogyakarta, dan lain-lain. Sekolah-sekolah ini menerapakan konsep terpadu dalam aktifitas pendidikannya, seperti halnya Sekolah Islam Terpadu yang menjadi "trend baru" saat ini di Indonesia, khususnya diwilayah perkotan dimana sekolah-sekolah ini didirikan, keberadaanya saat ini telah tersebar diseluruh Indonesia (Lubis, 2018).

Sekolah Islam Terpadu memiliki ciri khas sebagai berikut:

a. Kurikulum berbasis Islam dan nasional.
b. Penggunaan metode pembelajaran aktif.
c. Pendidikan akhlak dan karakter yang kuat.

Sekolah Islam terpadu memiliki perbedaan tersendiri yang dimana perpaduan kurikulum yang digunakan di sekolah Islam terpadu memberikan pengaruh saat kegiatan belajar.

Kurikulum pada Sekolah Islam Terpadu yaitu kurikulum Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) yang berupaya memaksimalkan peran guru, orang tua dan masyarakat dalam proses pengelolaan sekolah dan pembelajaran sehingga terjalin sinergi yang konstruktif dalam membangun kompetensi dan kepribadian peserta didik. Orangtua dilibatkan secara aktif dalam komite sekolah untuk memberi perhatian dan kepedulian yang memadai dalam proses pendidikan putra–putri mereka. Sementara itu, aktivitas kunjungan ke luar sekolah ialah upaya untuk mendekatkan siswa terhadap lingkungan. Kurikulum JSIT adalah kurikulum yang memadukan antara kurikulum Nasional dan kurikulum Sekolah Islam Terpadu. Dalam kurikulum JSIT seluruh mata pelajaran wajib memasukkan nilai-nilai Islam didalamnya. Lebih lanjut dikatakan bahwa sesuai dengan misi, tujun, dan strategi sekolah, Jaringan Sekolah Islam Terpadu juga mengembangkan standar proses yang mengacu pada kekhasan JSIT. Standar proses tersebut didasari pada prinsip pembelajaran sekolah Islam terpadu yang telah disesuaikan. Tidak hanya itu, pendidikan berbasis Islam merupakan pembelajaran yang diarahkan kedalam dua bagian yaitu dalam bagian pengelolaan pendidikan berbasis islam dalam pembentukan kepribadian anak sesuai dengan ajaran agama Islam yang berkarakter baik (Purwanto, 2022).

4. Perguruan Tinggi Islam

Perguruan tinggi Islam adalah lembaga pendidikan tinggi yang menyelenggarakan program akademik berbasis Islam, baik dalam ilmu agama maupun ilmu umum. Menurut Amiruddin (2016) perkembangan

Pendidikan Tinggi Islam di Indonesia dari perspektif Sejarah, yaitu Perguruan tinggi Islam pertama di Indonesia adalah STI (Sekolah Tinggi Islam) didirikan di Jakarta pada tahun 1945, yang tiga tahun kemudian ditransformasi menjadi UII (Universitas Islam Indonesia) di Yogyakarta. Pada tahun 1951, selanjutnya, pemerintah mendirikan PTAIN di Yogyakarta dengan menegerikan fakultas agama Islam pada UII. Disamping itu, pemerintah mendirikan ADIA (Akademi Dinas Ilmu Agama) di Jakarta pada tahun 1957. Hasil perkawinan kelembagaan antara PTAIN dan ADIA melahirkan IAIN atau al-Jamiah al-Islamiyah al-Hukumiyah didirikan pada tahun 1960 di Yogyakarta. Cabang cabang IAIN di daerah ditingkatkan statusnya oleh pemerintah pada tahun 1997 menjadi STAIN. Perkembangan paling signifikan terjadi pada tahun 2002 dimana beberapa IAIN dan STAIN dikonversi menjadi UIN. Penulis mengklaim bahwa format terakhir ini merupakan perkembangan paling sentral di era globalisasi dengan konsep integrasi ilmu.

Beberapa perguruan tinggi Islam terkenal di Indonesia antara lain:

a. Universitas Islam Negeri (UIN) – Memadukan ilmu agama dan ilmu umum.
b. Institut Agama Islam Negeri (IAIN) – Berfokus pada studi keislaman.
c. Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) – Menawarkan program pendidikan khusus keislaman.

Peran perguruan Tinggi Islam sangatlah penting dalam menciptakan dan mengembangkan peradaban. Perguruan tinggi mencetak para alumnusnya yang sangat ditunggu kehadirannya dalam perannya ikut memecahkan problem Umat. Dalam hal keilmuan, masalah masa depan Studi Islam di Indonesia menjadi penting untuk dibahas. Adanya rancang bangun Studi Islam yang mulai saling menyapa antara keilmuan Islam dan keilmuan umum sudah tidak dapat dihindarkan. Sehingga memantapkan metode dalam studi Keislaman agar di kemudian hari tidak ada masalah dalam hubungan antara Studi Islam dan

keilmuan umum harus dilakukan. Pengembangan dan konversi IAIN ke STAIN, lalu ke UIN (Universitas Islam Negeri) adalah proyek keilmuan. Proyek ini selain usaha membenahi lingkungan fisik, juga usaha membenahi dan mengintegrasikan sehingga ada dialog dan kerja sama antara disiplin ilmu umum dan agama yang lebih erat (Ikhwan, 2016).

5. Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ)

TPQ merupakan lembaga pendidikan nonformal yang bertujuan untuk mengajarkan membaca, menulis, dan memahami Al-Qur'an kepada anak-anak sejak usia dini. TPQ biasanya dikelola oleh masjid atau organisasi Islam lokal. Manfaat TPQ:

a. Membantu anak-anak mengenal Al-Qur'an sejak dini.
b. Mengajarkan nilai-nilai Islam secara praktis.
c. Memperkuat pendidikan karakter Islami.

Posisi strategis TPQ sebagai lembaga pendidikan keagamaan non-formal yang tidak hanya berfokus pada pengajaran Al-Qur'an, tetapi juga berperan penting dalam penanaman nilai-nilai Islam dan pembentukan karakter. TPQ memiliki potensi besar untuk berkontribusi pada pembentukan generasi berakhlak mulia, namun memerlukan upaya sistematis dan berkelanjutan dari berbagai pemangku kepentingan untuk mewujudkan potensi tersebut (Masnawati & Fitria, 2024).

Menurut Puspitasari, dkk (2023), anak yang menempuh pendidikan di Taman Pendidikan Al-Quran dapat lebih bisa mengontrol pergaulan dengan adanya pembiasaan yang baik dan penanaman sikap sopan santun. Upaya yang dilakukan para pendidik ustad/ustadzah dalam pembentukan akhlak peserta didik di TPQ antara lain:

a. Belajar membaca al-qur'an dan menghafal surat-surat pendek
b. Hafalan do'a sehari-hari
c. Praktek sholat
d. Membiasakan mengucapkan salam ketika masuk dan keluar kelas, dan

e. Menceritakan kisah kisah teladan.

B. Prinsip Pembentukan Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan hasil dari proses manajemen, dalam hal ini sebagai output dari proses pengorganisasian. Dalam proses pembentukan struktur organisasi, Tim harus memperhatikan dan menerapkan berbagai prinsip organisasi, yaitu perumusan tujuan yang jelas, departemenisasi, pembagian kerja, pendelegasian wewenang, rentang kendali, level organisasi, dan kesatuan perintah. Penerapan prinsip-prinsip ini dalam proses pengorganisasian dapat menghasilkan struktur organisasi yang sehat dan efisien (Muljawan, 2019).

Struktur Organisasi adalah suatu sistem kerja pelaporan dan komunikasi dari berbagai tugas yang saling mengaitkan pekerjaan individual dengan pekerjaan berkelompok. Struktur organisasi menggambarkan alokasi kerja melalui berbagai divisi beserta alur koordinasi hasil kerjanya yang intinya ditujukan bagi pencapaian sasaran organisasi yang bersangkutan. Misalnya, suatu organisasi memiliki dewan direksi yang menjadi matriks tertinggi yang artinya terdapat pembagian wewenang dalam struktur organisasinya. Selain itu, pembagian spesialisasi juga dapat dilakukan seperti beberapa orang akan diberikan tanggung jawab khusus yang tidak dapat dilakukan orang lain. Sebagian orang mungkin akan bekerja di lapangan, sebagian mungkin bekerja di belakang layar (*Back Office*) (Krisnandi, dkk, 2019).

Struktur Organisasi menetapkan cara bagaimana tugas dan pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinir secara formal. Pernyataan ini mengacu pada enam unsur kunci yang terdiri dari elemen-elemen spesialisasi pekerjaan, departementalisisi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi dan desentralisasi serta formalisasi). Struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu sistem atau jaringan kerja terhadap tugas-tugas, sistem pelaporan dan komunikasi yang menghubungkan secara bersama pekerjaan individual dengan kelompok. Semua organisasi betapapun kecilnya, mempunyai semacam struktur karena secara umum suatu struktur dirancang

dengan maksud untuk memastikan bahwa organisasi dirancang dengan cara yang paling baik untuk mencapai sasaran-sasaran dan tujuan, dan tujuannya (Wahjono, 2022).

Dalam pembentukan struktur organisasi, menurut Rahayu (2015) terdapat beberapa prinsip, yaitu:

1. Clarity

   Kejelasan adalah salah satu hal yang perlu dituangkan dan diterapkan di dalam menjalankan sebuah desain organisasi. Kejelasan di sini meliputi jalur struktural lini dan komando, proses pelaporan dan pertanggungjawaban, pengambilan keputusan, alur informasi dan koordinasi serta alur atau proses kerja. Kejelasan yang tertuang dan terlaksana dengan baik akan memberikan keuntungan yang besar bagi organisasi. Diantaranya adalah membantu perkembangan dan pelaksanaan kegiatan operasional secara efisien, memberikan pedoman dan kejelasan bagi setiap pemegang jabatan untuk berkoordinasi dan mempertanggungjawabkan pekerjaannya. Di lain pihak, jika tidak ada kejelasan terkait dengan fungsi, peran dan tanggung jawab bagi tiap sumber daya manusia, akan memunculkan kerugian diantaranya akan menimbulkan keengganan bagi karyawan untuk melaksanakan tugas lain di luar *scoop* uraian pekerjaan yang dimilikinya saat ini.

2. *Growth*

   Desain organisasi yang kuat dan tepat akan sangat membantu lembaga pendidikan untuk tumbuh dan berkembang. Desain yang tepat akan bisa mengarahkan lembaga pendidikan untuk bisa mempersiapkan kebutuhan pengembangannya baik dalam jangka pendek ataupun jangka panjang. Perencanaan yang baik tersebut bisa memberikan gambaran pada lembaga pendidikan untuk mengembangkan lembaganya, misal penambahan infrastruktur teknologi dan infomasi. Di lain pihak, desain yang tidak tepat, tidak akan bisa mengarahkan organisasi untuk bisa mempersiapkan kepentingan lembaga pendidikan untuk berkembang.

Misal, desain yang tidak tepat dan implementasi yang tidak efisien akan menimbulkan tindakan-tindakan yang tidak relevan dan tidak menunjang perkembangan lembaga pendidikan, misal menambahkan jumlah guru walaupun hanya satu orang.

3. *Adaptability*

   Desain organisasi yang tepat juga membantu lembaga pendidikan untuk mudah beradaptasi dengan perubahan yang terus menerus dan secara konstan, utamanya terkait dengan perubahan tren di pasaran. Desain yang terlalu kaku berdampak pada kondisi lembaga pendidikan yang bisa beradaptasi untuk perubahan tren saat ini, namun ketika ada perubahan tren lain lembaga pendidikan tidak bisa beradaptasi. Berbeda halnya dengan desain yang fleksibel, maka tiap kali terjadi perubahaan baik untuk kondisi saat ini ataupun yang akan datang, maka lembaga pendidikan akan dengan mudah beradaptasi dengan perubahan pada tren pasaran.

4. *Opportunities*

   Kesempatan yang dimaksud di dalam desain organisasi adalah terkait dengan *career path* atau *track* bagi tenaga pendidik dan kependidikan untuk berkembang di dalam organisasi. Desain organisasi yang terlalu kaku akan menyebabkan tenaga pendidik dan kependidikan tidak memiliki pandangan atau acuan untuk bisa mengembangkan karir di dalam lembaga pendidikan. Berbeda dengan desain yang lebih fleksibel, adanya pedoman *career path* di dalam lembaga pendidikan dan disertai dengan ketentuan bahwa setiap tenaga pendidik dan kependidikan bisa menentukan karir mereka di dalam lembaga pendidikan dengan mempertimbangkan kemampuan dan hasil daripada kinerjanya.

Struktur organisasi berdasarkan bentuknya menurut Hasibuan (2001) dalam Muljawan (2019) terdiri dari:

1. Organisasi lini (*line organization*);

   Pendelegasian wewenang dilakukan secara vertikal melalui garis terpendek dari seseorang atasan kepada

bawahannya. Bentuk ini memiliki ciri; Organisasinya relatif kecil dan sederhana, Hubungan bersifat langsung melalui garis wewenang terpendek, Pucuk pimpinan biasanya pemilik perusahaan, Jumlah karyawan relatif sedikit dan saling mengenal, Pucuk pimpinan sumber kekuasaan, keputusan dan kebijaksanaan organisasi,

2. Organisasi lini dan Staf;

   Terdapat pucuk pimpinan dan pimpinan di bawahnya serta pimpinan dibantu oleh staf. Tipe organisasi ini biasanya digunakan untuk organisasi besar, daerah kerjanya luas, dan pekerjaannya banyak. Wewenang pimpinan adalah mengambil keputusan, kebijaksanaan, dan berkuasa serta harus bertanggungjawab langsung tercapainya tujuan perusahaan. Wewenang lini dalam struktur organisasi digambarkan dengan garis. Adapun wewenang staf adalah hanya untuk memberikan data, informasi, pelayanan dan pemikiran untuk membantu kelancaran tugas tugas manejer lini. Dalam struktur organisasi digambarkan dengan garis terputus-putus.

3. Organisasi fungsional;

   Organisasi berdasarkan sifat dan macam kerja yang harus dilakukan, terdapat pembagian kerja berdasarkan pada "spesialisasi' yang sangat mendalam dan setiap pejabat hanya mengerjakan tugas atau pekerjaan sesuai dengan spesialisasinya; Direktur utama (Dirut) mendelegasikan wewenang kepada direktur dan direktur ini memerintahkan tugas atau spesialisasinya kepada pelaksana, dengan demikian pelaksana atau bawahan mempunyai beberapa orang atasan langsungnya. Terdapat dua kelompok wewenang, yaitu wewenang lini dan wewenang fungsi.

4. Organisasi lini, Staf dan fungsional;

   Kombinasi dari organisasi lini, lini dan staf, dan fungsional dan biasanya diterapkan pada organisasi besar serta kompleks. Pada tingkat Dewan Komisaris diterapkan tipe organsiasi lini dan staf, sedangkan pada tingkat middle manager diterapkan tipe organisasi fungsional.

5. Organisasi Komite;

Suatu organisasi yang masing-masing anggota mempunyai wewenang yang sama dan pimpinannya kolektif; ada pembagian tugas, wewenang semua anggota sama besar, tugas dan tanggung jawab pimpinan dilaksanakan secara kolektif, Para pelaksana dikelompokkan menurut bidang/ komisi tugas tertentu, Keputusan merupakan keputusan semua anggotanya.

Dari poin-poin di atas dapat disimpulkan bahwa dalam menentukan struktur organisasi tentunya banyak unsur yang saling bekerja sama. Yang paling utama adalah tujuan, misi, dan strategi organisasi. Berbagai pembentukan struktur organisasi tentunya sangat bergantung pada tujuan, jenis, dan berbagai faktor lain yang melatarbelakanginya. Dengan kata lain, suatu struktur organisasi akan dipengaruh berbagai faktor dalam perancangannya.

C. Peran dan Tanggung Jawab Masing-masing Elemen Dalam Struktur

Struktur organisasi mempunyai peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi, sehingga struktur organisasi juga sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan, dimana struktur organisasi merupakan alat untuk mengatur perilaku manusia untuk meningkatkan tujuan bersama dalam suatu kegiatan sehingga organisasi yang dilaksanakan memperoleh pelayanan publik yang baik. Struktur organisasi dapat diartikan sebagai suatu hubungan karakteristik- karakteristik, norma-norma dan pola-pola hubungan yang terjadi di dalam badan-badan eksekutif yang mempunyai hubungan baik potensial atau nyata dengan apa yang mereka miliki dalam menjalankan kebijaksanaan (Caesar, dkk, 2021).

Supriadi, dkk (2022) menjelaskan bahwa dalam mendesain struktur sebuah organisasi, harus diperhatikan enam unsur penting, yaitu spesialisasi kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi, desentralisasi, dan formalisasi. Struktur organisasi menetapkan bagaimana tugas pekerjaan dibagi, dikelompokkan, dan dikoordinasikan secara formal. Ketika

merancang struktur organisasi, para manajer perlu menangani enam unsur berikut:

1. Spesialisasi Kerja

   Spesialisasi kerja adalah bahwa daripada dilakukan oleh satu individu, lebih baik seluruh pekerjaan itu dipilah-pilah menjadi sejumlah langkah, dengan tiap langkah diselesaikan oleh seorang individu yang berlainan. Pada hakikatnya, individu-individu berspesifikasi dalam mengerjakan bagian dari suatu kegiatan.

2. Departementalisasi

   Departementalisasi adalah dasar yang dipakai dalam pengelompokan pekerjaan, salah satu dasar pengelompokan kegiatan adalah menurut fungsi yang dijalankan. Keunggulan utama dari tipe pengelompokkan ini adalah memperoleh efisiensi dengan mengumpulkan spesialis yang sama. Cara lain untuk melakukan departementalisasi adalah atas dasar geografi atau teritori. Departementalisasi juga dapat dilakukan berdasarkan proses. Kategori terakhir dari departementalisasi adalah digunakannya tipe tertentu dari pelanggan yang ingin dicapai suatu organisasi untuk melayani pelanggan.

3. Rantai Komando

   Rantai komando adalah garis tidak putus dari wewenang yang menjulur dari puncak organisasi ke eselon terbawah dan memperjelas siapa melapor ke siapa. Asas kesatuan komando membantu mengamankan konsep garis wewenang yang tidak terputuskan. Kesatuan ini menyatakan bahwa seorang seharusnya mempunyai satu dan hanya satu atasan kepada siapa ia bertanggung jawab langsung. Jika kesatuan komando ini putus, seorang bawahan mungkin harus menanggulangi tuntutan atau prioritas yang berkonflik dari beberapa atasan.

4. Rentang Kendali

   Banyaknya bawahan dapat diarahkan secara efektif dan efisien oleh seorang manajer berkaitan dengan rentang kendali. Ini penting karena sangat menentukan banyaknya tingkat dan manajer yang harus dimiliki

oleh suatu organisasi. Bila makin luas atau besar rentang itu, maka suatu organisasi makin efisien.

5. Sentralisasi dan Desentralisasi

   Dalam beberapa organisasi, manajer puncak mengambil semua keputusan. Manajer tingkat lebih bawah semata-mata hanya melaksanakan petunjuk manajer puncak. Sebuah organisasi yang dicirikan oleh sentralisasi merupakan benda struktural yang secara inheren berbeda dari organisasi yang didesentralisasikan. Dalam suatu organisasi desentralisasi, tindakan dapat diambil lebih cepat untuk memecahkan masalah, lebih banyak orang memberikan masukan ke dalam keputusan, makin kecil kemungkinan para karyawan merasa diasingkan dari mereka yang mengambil keputusan yang menyangkut kehidupan kerja mereka.

6. Formalisasi

   Formalisasi mengacu kepada sampai tingkat mana pekerjaan dalam organisasi itu dibakukan. Jika suatu pekerjaan sangat diformalkan, maka pelaksanaan pekerjaan itu akan mempunyai kuantitas keleluasaan yang minimum mengenai apa yang harus dikerjakan, kapan harus dikerjakan, dan bagaimana seharusnya ia mengerjakan.

D. Hubungan Struktural dan Fungsional Antar Unit Dalam Lembaga

Peluang karier merupakan harapan/impian seluruh pegawai atau karyawan dalam bekerja. Karier adalah serangkaian pengalaman kerja seseorang yang mengalami perkembangan. Adapun pengembangan karier adalah serangkaian aktivitas seumur hidup (seperti lokakarya) yang berkontribusi pada ekplorasi, pembentukan keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang. Pegawai yang memiliki keyakinan tinggi akan kemampuan mereka untuk memperoleh keterampilan baru dan mengejar peluang karier dapat lebih mungkin untuk mengambil inisiatif dan mencari peluang karier baru. Sebaliknya, pegawai yang tidak memiliki keyakinan diri dalam kemampuan mereka mungkin cenderung kurang aktif

dalam mencari peluang karier. Dalam struktur organisasi, jabatan struktural biasanya memiliki tingkat karier yang lebih jelas dan terdefinisi dengan baik, sementara jabatan fungsional dapat memberikan peluang yang lebih besar untuk pengembangan keterampilan dan kemampuan individu (Wardoyo, dkk, 2023).

Di dalam sistem administrasi negara, jabatan fungsional dan jabatan struktural merupakan dua tipe posisi yang berbeda, masing-masing dengan peran dan karakteristik yang sangat penting dalam menjalankan fungsi pemerintahan. Meski keduanya berada dalam struktur organisasi Aparatur Sipil Negara (ASN), keduanya memiliki perbedaan mendasar dalam hal tugas, kedudukan, dan cara pengukuran kinerja.

Jabatan fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan fungsional berdasarkan pada keahlian dan keterampilan tertentu. Sedangkan jabatan struktural adalah jabatan yang terdapat pada struktur organisasi. Menurut Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, jabatan struktural dan fungsional termasuk pada jabatan karier. Perbedaan yang mencolok antara jabatan fungsional dengan jabatan struktural adalah jabatan fungsional tidak tercantum pada struktur organisasi, tetapi tidak bisa dilepaskan dari keberadaan organisasi tersebut. Sedangkan, jabatan struktural ada pada struktur organisasi itu sendiri. Jabatan struktural dimiliki oleh pejabat dalam struktur organisasi tertentu. Kedudukan jabatan struktural bersifat hierarkis atau bertingkat-tingkat dari tingkat dengan urutan jabatan struktural terendah hingga tertinggi (Mekari Talenta, 2025).

Perbedaan yang paling mendasar antara jabatan fungsional dan struktural terletak pada fokus tugas dan kedudukan dalam struktur organisasi. Jabatan fungsional lebih berorientasi pada keahlian teknis dan pelayanan, di mana individu dalam posisi ini diharapkan untuk memiliki keterampilan khusus yang dapat menunjang pelaksanaan tugas yang lebih spesifik. Sebaliknya, jabatan struktural lebih berfokus pada manajemen dan kepemimpinan, di mana individu dalam posisi ini bertanggung jawab untuk

mengelola dan mengarahkan kegiatan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, pengukuran jenjang karier dalam jabatan fungsional didasarkan pada angka kredit yang diperoleh dari pelaksanaan tugas serta pengembangan kompetensi, sedangkan dalam jabatan struktural, pengukuran kinerja lebih berfokus pada kemampuan dalam memimpin, mengelola, dan meraih tujuan organisasi (JadiASN, 2025).

Fungsional (*functional*) adalah organisasi yang disusun berdasarkan sifat dan jenis pekerjaan yang harus dilakukan. Pada tipe ini, masalah pembagian kerja mendapat perhatian yang sungguh sungguh. Pembagian kerja didasarkan pada spesialisasi yang sangat mendalam dan setiap pejabat hanya mengerjakan suatu tugas atau pekerjaan sesuai dengan spesialisasinya. Ciri-ciri fungsional adalah:

1. Pembidangan tugas secara tegas dan jelas dapat dibedakan
2. Bawahan akan menerima perintah dari beberapa orang atasan
3. Penempatan pejabat berdasarkan spesialisasi
4. Koordinasi menyeluruh biasanya hanya dilakukan pada tingkat atas
5. Terdapat dua kelompok wewenang, yaitu wewenang lini dan wewenang fungsi

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa antara structural dan fungsional memiliki perbedaan yang sangat mendasar dalam fungsi, peran, job desk, karir, dan jenjang karirnya. Tetapi keduanya memiliki hubungan kerja yang saling membutuhkan dan berkaitan dalam sebuah insitusi dan lembaga, khususnya pada lembaga pendidikan.

BAB 5
KEPEMIMPINAN DALAM PENDIDIKAN ISLAM

A. Konsep kepemimpinan dalam Islam

Kepemimpinan adalah bagian utama dalam kehidupan manusia, termasuk juga dalam ajaran Islam. Dalam Islam, kepemimpinan tidak hanya fokus pada dunia, tetapi juga pada kehidupan setelah mati, di mana pemimpin harus mempertanggungjawabkan kekuasaan mereka di hadapan Allah SWT. Islam memberikan penjelasan yang jelas mengenai siapa yang bisa menjadi pemimpin, sikap yang seharusnya dimiliki seorang pemimpin, serta tujuan dari kepemimpinan itu sendiri (Ahmad & Ogunsola, 2011).

1. Pengertian Kepemimpinan dalam Islam

Dalam Islam, kepemimpinan didefinisikan dengan istilah imāmah atau wilāyah, yang berarti tanggung jawab untuk mengelola dan memimpin umat sesuai dengan nilai-nilai syariah. Seorang pemimpin, yang disebut imam, tidak hanya memiliki kekuasaan administratif tetapi juga bertanggung jawab moral dan spiritual untuk menegakkan keadilan, melakukan amal baik dan mencegah perbuatan buruk, serta menjaga kepentingan umat. Dalam bahasa Arab, istilah untuk kepemimpinan seperti al-imāmah, al-riyāsah, atau al-wilāyah, merujuk pada otoritas, kekuasaan, atau tanggung jawab. Dalam konteks Islam, kepemimpinan merupakan amanah dari Allah SWT untuk merawat, mengatur, dan menegakkan keadilan serta

kesejahteraan umat berdasarkan prinsip Syariah (Al-Mawardi, 2010).

2. Sifat dan Kriteria Pemimpin dalam Islam

Islam sangat menekankan pada kriteria seorang pemimpin. Beberapa sifat utama yang perlu dimiliki oleh seorang pemimpin menurut ajaran Islam meliputi:

a) Siddiq (jujur): Seorang pemimpin harus memiliki kejujuran dan integritas yang tinggi.
b) Amanah (dapat dipercaya): Memikul tanggung jawab dan menjaga kepercayaan yang diberikan kepadanya.
c) Fathanah (cerdas): Harus memiliki kemampuan berpikir strategis dan memutuskan dengan bijaksana.
d) Tabligh (menyampaikan): Harus transparan dan komunikatif dengan rakyat yang dipimpinnya.
e) Adil: Tidak berpihak, berlaku objektif, dan berlandaskan prinsip kebenaran (Beekun & Badawi, 2005; Hidayat, 2020).

3. Tujuan Kepemimpinan dalam Islam

Tujuan utama dari kepemimpinan dalam Islam adalah untuk menegakkan keadilan (al-'adl), menyebarkan rahmat (rahmah), dan memberikan kemaslahatan (maslahah) bagi seluruh umat manusia. Seorang pemimpin Islam diharapkan untuk menjalankan kekuatannya sebagai bentuk ibadah dan tanggung jawab kepada Allah SWT, bukan hanya sebagai kekuasaan di dunia (Khaliq & Fontaine, 2011; Nasaruddin, 2014).

4. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Islam

Beberapa prinsip dasar yang mendasari kepemimpinan dalam Islam antara lain:

a) Syura (musyawarah): Pengambilan keputusan yang dilakukan secara bersama-sama.
b) 'Adalah (keadilan): Pemimpin harus berlaku adil kepada semua rakyat tanpa kecuali.
c) Mas'uliyyah (akuntabilitas): Pemimpin bertanggung jawab kepada Allah serta kepada rakyat yang dipimpinnya.
d) Ketaqwaan: Seorang pemimpin sebaiknya menjadikan ketaqwaan sebagai dasar moral dalam setiap Tindakan (Nasution, 2022; Ramadhan, 2016).

5. Model Kepemimpinan Rasulullah SAW

Rasulullah SAW menjadi teladan utama dalam kepemimpinan Islam. Beliau dikenal sebagai pemimpin yang adil, sabar, pemaaf, dan sangat peduli terhadap masyarakat. Dalam kepemimpinannya, beliau menggabungkan aspek spiritual dan administratif, yang menjadi acuan pokok bagi konsep kepemimpinan Islam di sepanjang zaman. Nabi Muhammad SAW adalah contoh sempurna pemimpin dalam semua aspek. Kepemimpinan beliau mencakup berbagai hal seperti spiritual, sosial, politik, dan ekonomi. Beliau memimpin dengan kelembutan, keberanian, dan keadilan yang luar biasa. Gaya kepemimpinan beliau menunjukkan keseimbangan antara otoritas dan kasih sayang, antara strategi dan keteladanan moral (Rasyid, 2022; Sabiq, 2003).

6. Tanggung Jawab Pemimpin dalam Islam

   Seorang pemimpin memiliki tanggung jawab untuk:

a) Menjaga ketertiban dan stabilitas di masyarakat.
b) Menegakkan hukum serta keadilan.
c) Memastikan kesejahteraan dan keamanan bagi warga.
d) Menyebarluaskan nilai-nilai kebaikan dan mencegah perbuatan yang buruk (Yusri, 2021).

   Rasulullah SAW bersabda:

   "Setiap orang di antara kalian adalah pemimpin, dan setiap pemimpin akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya" (HR. Bukhari dan Muslim).

B. Dasar-Dasar Kepemimpinan dalam Islam

Pembahasan mengenai isu kepemimpinan dalam Islam mencakup fondasi-fondasi, referensi yang diambil dari Al-Qur'an dan Hadis, karakteristik pemimpin yang ideal, serta teladan Rasulullah SAW beserta para khalifah.

1. Fondasi Kepemimpinan dalam Islam

   Kepemimpinan dalam Islam, yang juga dikenal sebagai imamah, merupakan tanggung jawab yang besar dan harus dilaksanakan dengan adil. Al-Qur'an menggarisbawahi pentingnya keadilan dalam kepemimpinan:

   "Sesungguhnya Allah memerintahkan kalian agar menyerahkan amanah kepada yang berhak

menerimanya, dan ketika kalian memutuskan hukum di antara manusia, lakukanlah dengan adil". (QS. An-Nisa: 58)

Hadis Rasulullah SAW juga menekankan pentingnya tanggung jawab seorang pemimpin:
"Setiap dari kalian adalah pemimpin, dan masing-masing akan diminta pertanggungjawaban atas kepemimpinannya". (HR. Bukhari dan Muslim)

2. Al-Qur'an dan Hadis Tentang Kepemimpinan
   Al-Qur'an dan Hadis memberikan arahan mengenai karakter dan tugas seorang pemimpin:

   QS. Al-Hajj: 41: Menyatakan bahwa pemimpin yang diberikan kekuasaan di bumi harus mendirikan shalat, memberikan zakat, menyuruh kepada yang baik, dan mencegah yang buruk.

   QS. Ali Imran: 159: Menekankan pentingnya kelemahlembutan dan musyawarah dalam kepemimpinan.

   Hadis dari Muslim: "Sesungguhnya orang-orang yang adil akan berada di atas mimbar cahaya pada sisi Allah…"

3. Karakteristik Pemimpin Ideal Dalam Islam
   Karakteristik pemimpin yang ideal dalam Islam mencakup:
   a) Shiddiq (Jujur): Keterusterangan dalam ucapan dan tindakan.
   b) Amanah (Dapat Dipercaya): Melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab.
   c) Fathanah (Cerdas): Memiliki kecerdasan dan kebijaksanaan dalam pengambilan keputusan.
   d) Tabligh (Menyampaikan): Mampu mengungkapkan kebenaran dan memberi informasi secara jelas.

Karakteristik tersebut dicontohkan oleh Rasulullah SAW dan menjadi ukuran bagi pemimpin dalam Islam.

4. Teladan Rasulullah SAW dan Para Khalifah
   a) Rasulullah SAW
      Sebagai teladan utama dalam kepemimpinan, Rasulullah SAW dikenal dengan sifat-sifat mulia seperti kejujuran, amanah, kecerdasan, dan kemampuan menyampaikan kebenaran. Kepemimpinan beliau dicirikan dengan keadilan, kasih sayang, serta keberanian dalam menegakkan kebenaran.
   b) Abu Bakar As-Siddiq
      Sebagai khalifah yang pertama, Abu Bakar dikenal akan kerendahan hati dan ketegasannya. Ia berhasil menjaga persatuan umat Islam setelah wafatnya Nabi Muhammad SAW serta menangani krisis dengan kebijaksanaan.
   c) Umar bin Khattab
      Khalifah kedua ini terkenal karena keadilannya dan inovasi yang diperkenalkan. Ia menciptakan berbagai sistem pemerintahan, termasuk Baitul Mal dan sistem pengadilan yang terstruktur.
   d) Utsman bin Affan
      Utsman dikenal karena kedermawanannya dan upayanya dalam pengkodifikasian Al-Qur'an. Ia juga memperluas dan memperindah Masjid Nabawi.
   e) Ali bin Abi Thalib
      Ali dikenal dengan keberaniannya, kecerdasannya, serta prinsip keadilan yang dimilikinya. Ia menghadapi berbagai tantangan dengan bijaksana dan tetap setia pada ajaran Islam.

C. Fungsi dan Peran Pemimpin dalam Lembaga Pendidikan Islam

Dalam ranah pendidikan Islam, pemimpin memegang peranan yang signifikan. Tanggung jawabnya mencakup tidak hanya aspek manajerial tetapi juga pengembangan moral dan spiritual (Rivai, 2003). Sebagai pengarah visi, pemimpin juga bertugas mengelola sumber daya dan

membangun kultur organisasi yang berpegang pada nilai Islam. Khairani & Hasibuan (2024) mengungkapkan bahwa peran utama seorang pemimpin meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, serta pembinaan dalam aspek moral dan spiritual. Dalam konteks manajerial, pemimpin bertanggung jawab untuk menyusun strategi, mengelola sumber daya, serta memastikan pencapaian target pendidikan. Di sisi lain, sebagai motivator, pemimpin diharapkan dapat memberikan inspirasi dan semangat kerja kepada seluruh anggota lembaga pendidikan. Usman et al. menekankan bahwa kepemimpinan dalam Islam yang efektif dapat memperkuat semangat kerja dan moral di lingkungan kerja (Al-Haqiqy & Muttaqin, 2024; Rahman, 2025).

Di lembaga pendidikan Islam, seorang pemimpin perlu menjadi contoh dalam akhlak dan nilai-nilai keislaman. Mereka berperan dalam mengembangkan karakter peserta didik dengan menerapkan nilai-nilai Islam dalam kurikulum dan kegiatan sehari-hari. Penelitian oleh Rahman menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan nilai Islam mampu mengubah manajemen pendidikan dan meningkatkan kualitas Lembaga (Ibrahim et al., 2025). Pemimpin memiliki peran penting dalam membuat keputusan strategis yang mempengaruhi arah dan kemajuan lembaga pendidikan. Setiap keputusan yang diambil harus mencerminkan prinsip keadilan, amanah, dan musyawarah, sejalan dengan ajaran Islam. Penelitian oleh Ibrahim et al. menyoroti perlunya kepemimpinan spiritual dalam mengambil keputusan etis dalam konteks pendidikan Islam (Usman et al., 2023).

D. Tipe-tipe kepemimpinan Pendidikan

Kepemimpinan dalam dunia pendidikan sangat penting untuk mengelola dan mengembangkan institusi pendidikan. Seberapa efektif seorang pemimpin dalam lingkungan pendidikan akan berpengaruh besar pada kualitas pengajaran dan hasil belajar. Di dunia nyata, ada berbagai gaya kepemimpinan pendidikan yang bisa diterapkan sesuai dengan konteks, karakter lembaga, dan kebutuhan siswa (Bush, 2011; Owens & Valesky, 2014).

1. Kepemimpinan Transformasional
Tipe kepemimpinan ini berfokus pada perubahan, inovasi, dan motivasi. Pemimpin transformasional memotivasi guru, siswa, dan staf untuk mencapai tujuan yang lebih tinggi dengan membangun visi dan nilai yang kuat. Berikut ciri-ciri kepemimpinan transformasional:
a) Memiliki visi yang panjang.
b) Memberikan dorongan dan inspirasi.
c) Mendorong inovasi dan kreativitas.
d) Berorientasi pada pengembangan individu.
Relevansi dalam pendidikan:
Mendorong perbaikan kurikulum, peningkatan profesionalisme guru, dan penguatan budaya pembelajaran (Mulyasa, 2009; Leithwood & Jantzi, 2005).

2. Kepemimpinan Transaksional
Tipe ini berfokus pada hubungan timbal balik antara pemimpin dan bawahannya, di mana penghargaan atau hukuman diberikan berdasarkan kinerja. Berikut ciri-ciri kepemimpinan transaksional:
a) Pengelolaan berbasis aturan dan prosedur.
b) Pengawasan yang ketat.
c) Fokus pada pencapaian target jangka pendek.
Relevansi dalam pendidikan:
Efektif dalam lingkungan yang memerlukan struktur yang kuat, misalnya dalam pelaksanaan kebijakan Pendidikan (Surya, 2015).

3. Kepemimpinan Instruksional
Gaya kepemimpinan ini menekankan peningkatan proses belajar di kelas serta pengembangan guru. Berikut ciri-ciri kepemimpinan instruksional:
a) Fokus pada mutu pengajaran.
b) Monitoring dan evaluasi terhadap pembelajaran.
c) Keterlibatan aktif dalam pengembangan kurikulum.
Relevansi dalam pendidikan:
Sangat penting untuk meningkatkan hasil belajar siswa secara langsung (Suryani, 2019; Hallinger, 2005).

4. Kepemimpinan Demokratis/Partisipatif

Model ini mengutamakan kerjasama dan partisipasi semua pihak dalam pengambilan keputusan. Berikut ciri-ciri kepemimpinan demokratis/partisipatif:

a) Menghormati pendapat bawahan.
b) Keputusan diambil secara bersama.
c) Komunikasi yang terbuka.

Relevansi dalam pendidikan:

Menciptakan suasana kerja yang harmonis dan mendukung pemberdayaan guru dan staf (Nurjanah, 2021).

5. Kepemimpinan Laissez-Faire

Pemimpin jenis ini memberikan kebebasan besar kepada guru atau staf untuk mengambil keputusan secara mandiri. Berikut ciri-ciri kepemimpinan laissez-faire:

a) Minim keterlibatan dari pemimpin.
b) Keputusan didelegasikan.
c) Kurang memberikan arahan atau supervisi.

Relevansi dalam pendidikan:

Cocok untuk lembaga yang memiliki tenaga profesional independen, tetapi kurang sesuai untuk institusi yang memerlukan arahan intensif (Puspitasari, 2020).

6. Kepemimpinan Servant (Pelayan)

Fokus utama dari kepemimpinan ini adalah membantu dan memenuhi kebutuhan orang lain, termasuk siswa dan guru. Berikut ciri-ciri kepemimpinan servant:

a) Memiliki tingkat empati dan perhatian yang tinggi.
b) Komitmen pada pertumbuhan individu.
c) Keterbukaan dan etika yang kuat.

Relevansi dalam pendidikan:

Membangun komunitas pembelajaran yang kuat dan berorientasi pada kesejahteraan Bersama (Greenfield, 2004).

E. Sifat-sifat pemimpin Islami

Kepemimpinan dalam konteks Islam bukanlah sekadar kekuatan atau kendali, melainkan sebuah tanggung jawab yang harus dipertanggungjawabkan di hadapan Allah SWT. Dalam pandangan Islam, seorang pemimpin harus memiliki karakter yang mulia yang tidak hanya membentuk diri mereka menjadi pribadi yang baik, tetapi juga memberikan

manfaat bagi masyarakat yang dipimpinnya. Karakter-karakter ini diambil dari Al-Qur'an, Hadis, dan contoh baik dari Rasulullah SAW (Ramadhan, 2016; Taufik, 2022; Ahmad, 2007; Ali, 2009).

1. Siddiq (Kejujuran)
   Kejujuran adalah dasar yang paling penting dalam kepemimpinan Islami. Pemimpin yang siddiq akan bersikap terbuka, tidak menyembunyikan kebenaran, dan berani mengungkapkan fakta-fakta secara langsung (Al-Mawardi, 2010; Fitriyani, 2021). QS. At-Taubah: 119 "Wahai orang-orang yang beriman! Bertakwalah kepada Allah, dan bergabunglah dengan orang-orang yang jujur".
2. Amanah (Kepercayaan)
   Amanah berarti memiliki tanggung jawab dan menjaga kepercayaan. Seorang pemimpin yang amanah akan menjalankan tugasnya dengan baik tanpa mengkhianati rakyat yang dipimpinnya (Al-Ghazali, 2005; Fitriyani, 2021). Rasulullah SAW bersabda: "Tidak ada seorang hamba yang diangkat menjadi pemimpin bagi rakyat, lalu ia mati dalam keadaan menipu rakyatnya, melainkan Allah akan mengharamkan surga baginya" (HR. Bukhari dan Muslim).
3. Fathanah (Kecerdasan)
   Kecerdasan mencakup kemampuan untuk menganalisis, berpikir strategis, dan membuat keputusan yang tepat. Pemimpin yang fathanah dapat menyelesaikan masalah dengan bijak dan efektif (Syihab, 2012 (Fitriyani, 2021)).
4. Tabligh (Penyampaian Kebenaran)
   Tabligh berarti menyampaikan kebenaran dan informasi dengan jelas kepada masyarakat. Seorang pemimpin perlu memiliki kemampuan komunikasi dan tidak menyembunyikan hal-hal penting yang berpengaruh terhadap kepentingan umum (Fitriyani, 2021).
5. Adil
   Keadilan adalah prinsip utama dalam Islam. Seorang pemimpin yang adil akan memperlakukan semua individu dengan setara tanpa adanya perbedaan (Fitriyani, 2021). QS. An-Nahl: 90 "Sesungguhnya Allah

memerintahkan kamu untuk berlaku adil dan berbuat baik...".

6. Rendah Hati (Tawadhu')
   Seorang pemimpin dalam Islam seharusnya bersikap rendah hati dan tidak merasa sombong atas posisinya. Tawadhu' menunjukkan pemahaman bahwa kekuasaan adalah amanah dari Allah SWT (Fitriyani, 2021).
7. Zuhud (Tidak Serakah terhadap Dunia)
   Pemimpin yang zuhud tidak terobsesi terhadap kekayaan atau jabatan, serta menjadikan kehidupan setelah mati sebagai tujuan utama. Ini penting untuk menjaga kejujuran dan menghindari korupsi (Fitriyani, 2021).
8. Sabar
   Sifat sabar sangat penting saat menghadapi berbagai tantangan dan tekanan. Pemimpin harus mampu mengendalikan diri, terutama saat berhadapan dengan fitnah atau konflik (Fitriyani, 2021).

Karakter-karakter pemimpin yang Islami mencerminkan akhlak yang baik dan menjadi syarat penting untuk menjalankan kepemimpinan yang bermanfaat dan penuh berkah. Kepemimpinan yang berlandaskan nilai-nilai Islam tidak hanya menciptakan tatanan sosial yang baik tetapi juga memberikan rahmat untuk seluruh umat manusia (Beekun & Badawi, 2005).

F. Strategi kepemimpinan efektif dalam mengelola lembaga pendidikan Islam

Lembaga pendidikan Islam memainkan peran yang sangat penting dalam membentuk generasi yang tidak hanya memiliki kebijaksanaan intelektual namun juga kekuatan moral dan spiritual. Dalam konteks ini, efektivitas kepemimpinan menjadi aspek krusial untuk mencapai visi, misi, serta tujuan lembaga secara optimal. Kepemimpinan yang efektif dalam pendidikan Islam seharusnya berlandaskan pada nilai-nilai syariah dan pendekatan manajerial yang dapat beradaptasi dengan perubahan zaman (Mulyasa, 2009; Bass & Bass, 2008).

1. Menanamkan Visi dan Misi Berbasis Nilai Islam
   Seorang pemimpin perlu merumuskan dan menginternalisasi visi serta misi lembaga yang berakar pada nilai-nilai Islam. Visi tersebut berfungsi sebagai panduan bagi lembaga dalam mengembangkan karakter peserta didik secara menyeluruh. Strategi dalam menamankan visi dan misi berbasis nilai islam:
   a) Mengadakan pelatihan untuk internalisasi nilai lembaga secara berkala.
   b) Menyelaraskan kurikulum dengan pandangan keislaman (Ramayulis, 2008).
2. Menerapkan Kepemimpinan Transformasional Islami
   Kepemimpinan transformasional Islami bertujuan untuk memotivasi dan membimbing seluruh anggota sekolah dengan memberikan teladan dan mendorong perubahan positif. Strategi dalam menerapkan kepemimpinan transformasional islami:
   a) Memberikan motivasi baik spiritual maupun intelektual kepada guru dan siswa.
   b) Menjadi contoh dalam ibadah, perilaku, dan etos kerja (Hidayati, 2020; Rohman, 2021).
3. Penguatan Budaya Organisasi Islami
   Kepemimpinan yang baik menciptakan budaya organisasi yang islami, menciptakan suasana kerja yang sehat, penuh persahabatan, dan berorientasi pada amal baik. Strategi dalam penguatan budaya oranisasi islami:
   a) Mengimplementasikan etika kerja Islami dalam prosedur operasional standar sekolah.
   b) Mengintegrasikan aktivitas keagamaan ke dalam kegiatan sekolah sehari-hari (Ali & Asrori, 2011; Sulaiman, 2022).
4. Pengembangan Profesionalisme Guru Berbasis Syariah
   Pemimpin lembaga harus mendorong guru untuk terus meningkatkan profesionalisme sambil tetap menjunjung tinggi prinsip syariah. Strategi dalam pengembangan profesionalisme guru berbasis syariah:
   a) Menyelenggarakan workshop pedagogi Islami dan pelatihan peningkatan kompetensi.

b) Mendorong guru untuk menulis karya ilmiah Islami dan menjalin kolaborasi dalam penelitian (Beekun & Badawi, 2005).

5. Partisipasi dan Musyawarah
   Kepemimpinan yang berhasil menghargai prinsip syura (musyawarah) dalam proses pengambilan keputusan. Strategi pimpinan dalam mengimplementasikan partisipasi dan musyawarah:
   a) Melibatkan semua pihak (guru, komite, orang tua) dalam merumuskan kebijakan.
   b) Membangun tim kerja yang berdasarkan kepercayaan dan kolaborasi (Beekun & Badawi, 2005).
6. Evaluasi dan Pengawasan Berbasis Akuntabilitas Islam
   Pemimpin perlu secara rutin melakukan evaluasi kinerja sekolah dengan cara yang objektif dan bertanggung jawab, baik dari segi administratif maupun spiritual. Strategi dalam evaluasi dan pengawasan berbasis akuntabilitas islam:
   a) Menerapkan sistem evaluasi yang berdasarkan indikator kinerja Islami.
   b) Membentuk tim pemantauan internal yang memiliki integritas dan moral yang baik (Beekun & Badawi, 2005); Hallinger, 2011.
7. Inovasi dan Respons terhadap Perubahan
   Lembaga pendidikan Islam wajib mampu menanggapi kemajuan teknologi dan perubahan sosial sambil tetap menjaga nilai-nilai keislaman. Strategi dalam mengembangkan inovasi dan respons terhadap perubahan:
   a) Mengembangkan kurikulum yang menggabungkan ilmu agama dengan sains/teknologi.
   b) Menerapkan metode pembelajaran digital dengan nuansa Islami (Ahmad & Fontaine, 2011; Hallinger, 2011).

Strategi kepemimpinan yang baik dalam lembaga pendidikan Islam seharusnya mengkombinasikan nilai-nilai syariah dengan metode kepemimpinan modern. Pemimpin seharusnya tidak hanya berfungsi sebagai manajer tetapi juga sebagai murabbi (pendidik), qiyadah (pemimpin spiritual), dan mudabbir (pengatur). Dengan pendekatan semacam ini, lembaga pendidikan Islam bisa

menjadi pusat kecemerlangan dalam spiritualitas, intelektualitas, dan sosial (Ahmad & Fontaine, 2011).

G. Tantangan Kepemimpinan Pendidikan Islam di Era Modern

Globalisasi memberikan efek yang berarti pada pendidikan Islam, termasuk meningkatnya akses terhadap informasi serta munculnya berbagai inovasi, sementara juga menimbulkan berbagai tantangan seperti pengurangan budaya lokal dan risiko dari penggunaan internet (Al Attas, 1993; Hashim, 2004). Pendidikan Islam kini berada di titik pertemuan antara tradisi dan kemajuan, membutuhkan penyesuaian terhadap perkembangan teknologi dan globalisasi. Salah satu tantangan besar yang ada adalah bagaimana menjaga nilai-nilai inti dari agama tetap relevan dalam konteks yang semakin sekuler dan cepat berubah. Di zaman modern saat ini, banyak isu dihadapi oleh kaum muda, termasuk masalah moral yang sering kali mengkhawatirkan. Masalah moral ini mencakup penurunan nilai-nilai etika dan moral yang berdampak buruk pada tindakan individu, terutama di kalangan pelajar (Syirva & Kawijaya, 2025; Arif et al, 2024).

Salah satu isu penting yang dihadapi umat Islam dalam era globalisasi adalah pergeseran dalam nilai-nilai moral. Budaya konsumerisme dan hedonisme yang sering muncul dari pengaruh Barat dapat mempengaruhi moralitas individu Muslim secara negatif. Pendidikan Islam saat ini terletak di persimpangan antara tradisi dan modernitas, di mana ada kebutuhan untuk menyesuaikan diri dengan kemajuan teknologi dan globalisasi (El-Mubarak & Hassan, 2021). Tantangan utamanya adalah bagaimana menjaga nilai-nilai inti agama di tengah lingkungan yang semakin sekuler dan cepat berubah. Namun, tantangan ini juga membuka kesempatan untuk menggunakan teknologi sebagai sarana untuk memperluas dan mendalami pemahaman Islam. Pendidikan Agama Islam perlu beradaptasi dengan tantangan revolusi industri dengan menanamkan nilai-nilai moral yang kuat dalam diri manusia. Dalam membentuk nilai-nilai ini, pendidikan

Islam harus menggabungkan metode dan teknologi pendidikan modern sambil tetap mempertahankan ajaran spiritual inti yang ada (Saepudin, 2022).

BAB 6
MANAJEMEN KURIKULUM PENDIDIKAN ISLAM

A. Konsep kurikulum dalam perspektif Islam

Kurikulum dalam pendidikan Islam bukan hanya sekadar kumpulan pelajaran yang perlu diajarkan kepada siswa, melainkan merupakan alat untuk mencapai tujuan utama pendidikan Islam, yaitu menciptakan individu yang beriman, berpengetahuan, dan berakhlak baik. Dalam Islam, kurikulum bersifat menyeluruh, komprehensif, dan berfokus pada kehidupan setelah mati, yang menggabungkan aspek spiritual, intelektual, emosional, dan sosial (Al-Attas, 1980).

1. Definisi Kurikulum dalam Islam
   Dilihat dari sudut pandang Islam, kurikulum adalah sekumpulan nilai, pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang bertujuan untuk mengembangkan potensi manusia secara utuh (insan kamil) sesuai dengan ajaran Al-Qur'an dan Sunnah. Kurikulum Islami merupakan sistem pendidikan yang mengatur seluruh proses belajar agar siswa berkembang secara seimbang di bidang pikiran, perasaan, dan tingkah laku (Al-Attas, 1980; Azra, 1999; Ramayulis, 2008; Rasyid, 2020).
2. Sasaran Kurikulum Islam
   Tujuan utama pendidikan dalam kurikulum Islam meliputi:
   a) Membentuk karakter yang taat kepada Allah SWT (hamba Allah).

b) Mencetak pemimpin yang bertanggung jawab di dunia (khalifah).
c) Mendorong pengembangan akhlak baik dan ketakwaan.
d) Meningkatkan potensi manusia secara menyeluruh (Rasyid, 2020).

3. Prinsip Kurikulum dalam Islam
   Prinsip kurikulum dalam islam adalah sebagai berikut:
   a) Tauhid menjadi prinsip dasar dan pondasi untuk semua aspek kurikulum.
   b) Menjaga keseimbangan antara pengetahuan dunia dan akhirat, juga antara kebutuhan fisik dan spiritual.
   c) Menyesuaikan dengan kenyataan hidup dan kebutuhan masyarakat.
   d) Menggabungkan ilmu agama dan ilmu umum.
   e) Berdasarkan wahyu dan rasio: wahyu sebagai sumber utama, dan rasio sebagai alat untuk mengembangkan ilmu (Anwar, 2021).
4. Unsur Unsur Kurikulum dalam Islam
   Unsur-unsur kurikulum dalam islam adalah sebagai berikut:
   a) Tujuan: Mencapai keridhaan Allah, menciptakan insan kamil.
   b) Isi/Materi: Pelajaran agama (tauhid, fiqh, akhlak) dan ilmu umum yang selaras dengan Islam.
   c) Metode: Menggunakan pendekatan Rasulullah SAW (tadarruj, hikmah, teladan).
   d) Evaluasi: Menilai hasil kognitif, afektif, dan psikomotor dengan seimbang serta menjaga integritas spiritual (Nasution. 2019).
5. Pendekatan Pengembangan Kurikulum Islam
   Pendekatan yang dilaksanakan dalam pengembangan kurikulum islam adalah sebagai berikut:
   a) Berdasarkan wahyu dan ajaran Islam.
   b) Pembelajaran kontekstual yang sesuai dengan kehidupan masyarakat.
   c) Pembelajaran seumur hidup dan penerapan ilmu dalam aktivitas sehari-hari.

d) Fokus pada pembentukan karakter (akhlak) dan identitas sebagai muslim sejati (Halstead, 2004).

6. Hambatan dan Solusi

Hambatan dalam implementasi kurikulum dalam perspektif islam adalah:

a) Sekularisasi kurikulum.
b) Pengaruh dominan paradigma Barat dalam bidang pendidikan.
c) Kurangnya integrasi antara ilmu agama dan ilmu umum (Alavi, 2015).

Solusi dalam implementasi kurikulum dalam perspektif islam adalah:

a) Membangun kurikulum yang integratif berdasarkan nilai-nilai Islam.
b) Mengembangkan guru yang paham tentang kurikulum Islami.
c) Kerjasama antara pesantren, madrasah, dan sekolah formal dalam merancang kurikulum.

Kurikulum dalam pandangan Islam menjadi alat penting untuk membentuk manusia yang sempurna. Pendidikan Islam tidak hanya bertujuan untuk menciptakan generasi yang cerdas secara intelektual, tetapi juga kuat dalam spiritualitas dan berakhlak mulia. Oleh karena itu, kurikulum Islam perlu terus diperbarui dengan memadukan tradisi keilmuan Islam dan tantangan zaman modern (Wan Daud, 1998).

B. Tujuan dan Fungsi Kurikulum dalam Pendidikan Islam

1. Menjadi Manusia Seutuhnya

Sasaran utama dari pendidikan Islam adalah menciptakan manusia seutuhnya, yaitu seseorang yang memiliki keseimbangan dalam aspek spiritual, intelektual, emosional, dan fisik. Pendidikan Islam bertujuan untuk membangun karakter yang harmonis antara aspek spiritual, moral, intelektual, dan fisik. Konsep ini menekankan pentingnya pengembangan semua aspek potensi manusia secara seimbang, sehingga individu tidak hanya pandai secara

intelektual, tetapi juga memiliki kekuatan spiritual dan moral yang tinggi (Al-Abrasyi, 2003; Al-Attas, 1993).

2. Penggabungan Ilmu Dunia dan Akhirat
   Pendidikan Islam menekankan perlunya penggabungan antara ilmu agama dan ilmu umum dalam kurikulum. Prinsip penggabungan ilmu adalah salah satu hal yang sangat penting dalam pendidikan Islam. Dalam pandangan Islam, ilmu pengetahuan berasal dari sumber yang sama, yaitu Allah SWT selaku Pencipta alam semesta dan sumber segala pengetahuan. Oleh karena itu, tidak ada pemisahan antara ilmu agama dan ilmu umum (sains dan teknologi). Kedua jenis ilmu tersebut saling menunjang dan harus digabungkan dalam proses belajar. Model kurikulum yang terintegrasi ini bertujuan untuk menghasilkan individu yang mampu menggunakan ilmu pengetahuan dalam kehidupan sehari-hari dengan tetap berlandaskan nilai-nilai Islam (Fitri et al., 2024; Syirva & Kawijaya, 2025).
3. Pengembangan Karakter Baik
   Salah satu tujuan utama pendidikan Islam adalah pengembangan karakter yang baik. Menurut Al-Abrasyi, tujuan umum pendidikan Islam antara lain yakni Mengembangkan karakter yang baik. Kurikulum pendidikan Islam disusun untuk menanamkan nilai-nilai moral dan etika Islam pada siswa, agar mereka bisa menjadi individu yang berkarakter mulia dan mampu memberikan kontribusi positif kepada masyarakat (Rashed & Tamuri, 2022; Imran et al., 2023).

C. Prinsip-prinsip pengembangan kurikulum Islami

Pengembangan kurikulum Islami tidak hanya melibatkan penambahan materi agama dalam proses belajar mengajar, melainkan juga harus mencerminkan dasar filosofis dan epistemologis dari Islam. Tujuan dari kurikulum Islami adalah untuk menciptakan individu yang seimbang secara spiritual dan intelektual—individu yang membawa berkah bagi seluruh alam. Oleh karena itu, reformasi kurikulum ini harus berdasarkan pada prinsip-prinsip khas Islam yang berbeda daripada pendekatan

dalam kurikulum sekuler (Al-Attas, 1980; Ramayulis, 2008; Azra, 1999; Mulyasa, 2013).

1. Prinsip Tauhid
   Tauhid menjadi landasan fundamental dalam semua aspek pendidikan Islam, termasuk di dalam pengembangan kurikulum. Se seluruh isi, metode, serta tujuan pendidikan harus diarahkan pada pengakuan akan Allah SWT dan penguatan iman. Semua jenis pengetahuan harus dilihat dalam konteks keesaan Tuhan yang merupakan sumber kebenaran sejati (Rasyid, 2021; Amin, 2020; Suharto, 2019).
2. Prinsip Keseimbangan (Tawazun)
   Kurikulum Islami harus menunjukkan keseimbangan antara:
   a) Ilmu yang bersifat duniawi dan ukhrawi.
   b) Aspek kognitif, afektif, dan psikomotor.
   c) Pengembangan individu dan masyarakat.

   Keseimbangan ini menekankan sebuah sistem pendidikan yang komprehensif, tidak hanya memperhatikan aspek akademis tetapi juga moral dan spiritual (Rasyid, 2021; Amin, 2020; Suharto, 2019).
3. Prinsip Integrasi Ilmu
   Ilmu agama tidak boleh dipisahkan dari ilmu umum. Kurikulum Islami harus mampu menyatukan keduanya dengan cara yang harmonis. Tidak ada batasan yang jelas antara “ilmu dunia” dan “ilmu akhirat”. Penting untuk menjaga “adab” dalam ilmu, agar pengetahuan yang didapat digunakan untuk tujuan baik, bukan untuk merusak (Rasyid, 2021; Amin, 2020; Suharto, 2019).
4. Prinsip Relevansi (Mu’asharah)
   Pengembangan kurikulum harus relevan dengan kebutuhan dan tantangan zaman saat ini, sambil tetap mempertahankan nilai-nilai Islam. Kurikulum Islam harus kontekstual dan mampu menjawab tantangan sosial, ekonomi, serta teknologi yang dihadapi dewasa ini (Rasyid, 2021; Amin, 2020; Suharto, 2019).
5. Prinsip Perkembangan (Tathawwur)
   Kurikulum perlu disesuaikan dengan kemajuan peserta didik sesuai dengan tahap usia dan psikologi mereka.

Rasulullah SAW juga berbeda dalam pendekatan dakwah untuk anak-anak, pemuda, dan orang dewasa (Rasyid, 2021; Amin, 2020; Suharto, 2019).

6. Prinsip Keterlibatan Stakeholder (Syura)
   Pengembangan kurikulum harus melibatkan diskusi dengan para pakar, guru, orang tua, dan masyarakat sebagai wujud dari partisipasi kolektif dalam pendidikan. Prinsip syura merupakan nilai dasar dalam Islam terkait pengambilan keputusan Pendidikan (Rasyid, 2021; Amin, 2020; Suharto, 2019).
7. Prinsip Etika dan Akhlak
   Setiap konten dan proses pendidikan dalam kurikulum Islam harus diarahkan untuk membangun akhlak yang mulia, sesuai dengan misi utama Nabi Muhammad SAW: "*Innama bu'itstu li utammima makarimal akhlak*" (Rasyid, 2021; Amin, 2020; Suharto, 2019).
8. Prinsip Rahmatan lil 'Alamin
   Kurikulum sebaiknya dikembangkan untuk menjadi rahmat bagi seluruh alam—yaitu agar peserta didik dapat memberikan manfaat bagi lingkungan sekitarnya (Rasyid, 2021; Amin, 2020; Suharto, 2019).

Prinsip pengembangan kurikulum Islami tidak hanya berfokus pada cara teknis-instruksional, tetapi lebih pada nilai-nilai spiritual dan moral dalam Islam. Kurikulum harus membantu menciptakan individu yang utuh, yang mengintegrasikan iman, ilmu, dan amal (Halstead, 2004; Wan Daud, 1998; Hasim, 2005).

D. Komponen Utama dalam Kurikulum Pendidikan Islam

1. Tujuan Pendidikan Islam
   Pendidikan Islam bertujuan untuk menciptakan individu yang memiliki iman, ketakwaan, dan akhlak yang baik, sambil menjalankan peran mereka sebagai khalifah di dunia. Ini melibatkan perkembangan spiritual, intelektual, emosional, dan fisik yang seimbang. Menurut Hasan Langgulung, tujuan dari pendidikan Islam ialah menghasilkan manusia yang sempurna (insan kamil) yang bisa menjalankan tanggung jawab kekhalifahan serta beribadah kepada Allah SWT (Al-Attas, 1993).

2. Materi dan Sumber Belajar Islam
   Kurikulum pendidikan Islam mencakup berbagai ilmu agama seperti Al-Qur'an, Hadis, Fiqih, Akidah, dan Akhlak, serta ilmu umum yang berhubungan dengan kehidupan. Sumber belajar tidak hanya terbatas pada buku ajar, tetapi juga mencakup tafsir, sirah nabawiyah, dan literatur Islam baik yang klasik maupun yang modern. Materi ini disusun untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam di setiap aspek kehidupan peserta didik (Langgulung, 1998).
3. Metode Pembelajaran Islami
   Dalam pendidikan Islam, metode pembelajaran lebih berfokus pada pendekatan yang menyeluruh dan kontekstual. Metode yang digunakan seperti ceramah, diskusi, tanya jawab, demonstrasi, dan praktik langsung dirancang untuk menanamkan nilai-nilai Islam secara efisien. Lebih jauh lagi, pendekatan tarbawi (pendidikan) yang mengedepankan pengembangan akhlak dan spiritualitas menjadi ciri khas dari metode pembelajaran Islami (Janah et al., 2022; Erihadiana & Zakiyyah, 2023).
4. Evaluasi Berbasis Nilai dan Akhlak
   Evaluasi dalam pe ndidikan Islam tidak hanya menilai aspek kognitif, tetapi juga mencakup aspek afektif dan psikomotorik. Penilaian ini bertujuan untuk mengevaluasi pemahaman peserta didik mengenai ajaran Islam serta penerapannya dalam kehidupan sehari-hari. Metode evaluasi yang digunakan meliputi tes tertulis, observasi, portofolio, dan penilaian diri, dengan fokus pada pengembangan akhlak dan karakter peserta didik (Alkindi, 2023; Janah et al., 2022).

E. Langkah-langkah manajemen kurikulum: perencanaan, implementasi, evaluasi

Pengelolaan kurikulum adalah langkah yang terstruktur untuk merancang, melaksanakan, dan menilai kurikulum sehingga proses pendidikan berlangsung efektif dan mencapai sasaran yang diinginkan. Di dalam pendidikan Islam, pengelolaan kurikulum juga harus berdasarkan pada nilai-nilai keislaman, spiritualitas, serta prinsip keselarasan antara ilmu agama dan ilmu umum

(Sukamadinata, 2009; Ramayulis, 2008; Mulyasa, 2013; Al-Attas, 1980).

1. Perencanaan Kurikulum

   Perencanaan kurikulum merupakan langkah awal yang bertujuan untuk menentukan arah, sasaran, konten, dan strategi belajar yang sesuai dengan visi dan misi lembaga pendidikan serta kebutuhan siswa. Tahapan-tahapan dalam perencanaan kurikulum adalah sebagai berikut:

   a) Menganalisis kebutuhan siswa, masyarakat, dan dunia kerja.
   b) Menetapkan sasaran umum dan spesifik pendidikan.
   c) Memilih serta mengatur materi pengajaran.
   d) Menentukan metode dan strategi belajar.
   e) Merumuskan indikator keberhasilan dan standar kompetensi (Ornstein & Hunkins, 2013; Syamsuddin, 2021).

   Ciri khas dalam pendidikan Islam adalah Perencanaan didasarkan pada prinsip tauhid, nilai-nilai akhlak, serta integrasi ilmu naqli dan aqli.

2. Implementasi Kurikulum

   Implementasi berarti menerapkan rencana kurikulum ke dalam proses pembelajaran yang nyata di dalam kelas dan lingkungan sekolah. Faktor-faktor keberhasilan dalam implementasi kurikulum:

   a) Kualitas tenaga pengajar (komptensi pedagogik, profesional, spiritual).
   b) Ketersediaan sumber pendidikan (buku, media, teknologi).
   c) Dukungan dari manajemen sekolah dan kerjasama dengan orang tua.
   d) Budaya sekolah yang menghargai nilai-nilai Islam (Nasution, 2019; Syamsuddin, 2021).

   Strategi implementasi kurikulum Islami adalah sebagai berikut:

   a) Menghidupkan nuansa Islam dalam setiap pelajaran.
   b) Menggunakan pendekatan kontekstual dan contoh yang baik.
   c) Mengintegrasikan kegiatan belajar dengan ibadah sehari-hari.

3. Evaluasi Kurikulum
   Evaluasi adalah proses untuk mengukur efektivitas dan efisiensi kurikulum, baik dalam aspek perencanaan, pelaksanaan, maupun hasil yang dicapai. Jenis evaluasi dalam kurikulum islami:
   a) Evaluasi formatif (selama proses berlangsung).
   b) Evaluasi sumatif (di akhir program).
   c) Evaluasi konteks, input, proses, produk (model CIPP) (Hasanah, 2020; Syamsuddin, 2021).

   Dalam pendidikan Islam: Evaluasi tidak hanya menilai aspek kognitif, tetapi juga moral, spiritualitas, serta perilaku sosial siswa.

Pengelolaan kurikulum adalah elemen penting dalam sistem pendidikan yang harus dilakukan secara terencana melalui tahap perencanaan, implementasi, dan evaluasi. Dalam pendidikan Islam, semua tahap ini harus berlandaskan pada nilai tauhid dan akhlak yang baik untuk membentuk generasi yang cerdas dan berkarakter Islami (Wan Daud, 1998; Hashim, 2005).

F. Integrasi antara kurikulum nasional dan nilai-nilai keislaman

Dalam dunia pendidikan di Indonesia, yang mengikuti sistem kurikulum nasional, lembaga pendidikan Islam menghadapi tantangan besar dalam menyatukan kurikulum yang umumnya bersifat sekuler dengan nilai-nilai keislaman. Mengkombinasikan kedua aspek ini bisa menjadi solusi untuk menghasilkan generasi yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki moral yang baik dan karakter spiritual yang kokoh (Al-Attas, 1980; Ramayulis, 2008; Mulyasa, 2013; Muhaimin, 2004).

1. Definisi Integrasi Kurikulum
   Integrasi kurikulum berarti usaha untuk menggabungkan beberapa dimensi kurikulum yang berbeda menjadi satu sistem belajar yang harmonis. Dalam hal ini, nilai-nilai keislaman seharusnya tidak hanya menjadi tambahan, tetapi juga menjadi inti dan panduan dalam proses pembelajaran semua mata

pelajaran (Huda, 2021; Khairunnisa, 2020; Aisyah, 2019).

2. Pentingnya Integrasi Kurikulum Nasional dan Nilai Islam
   a) Menghindari pemisahan antara ilmu agama dan ilmu umum.
   b) Mengembangkan peserta didik yang seimbang dalam aspek kognitif dan spiritual.
   c) Menanamkan nilai tauhid dan akhlak dalam berbagai disiplin ilmu.
   d) Memperkuat karakter siswa melalui penanaman nilai-nilai Islam (Huda, 2021; Khairunnisa, 2020; Aisyah, 2019).
3. Jenis-Jenis Integrasi
   a) Integrasi Substansial: Memasukkan nilai-nilai Islam dalam pelajaran seperti IPA, IPS, Matematika, dan lain-lain. Contohnya: menghubungkan hukum alam dengan konsep tauhid.
   b) Integrasi Kontekstual: Mengaitkan pembelajaran dengan kenyataan sosial dan ajaran Islam (contoh dalam tema budaya atau lingkungan).
   c) Integrasi Metodologis: Menerapkan pendekatan pembelajaran Islami seperti teladan (uswah), diskusi nilai (tazkiyah), dan makna ibadah dalam proses belajar.
   d) Integrasi Kultural dan Spiritual: Menyatukan budaya di sekolah dengan nilai-nilai Islam, seperti kebiasaan salat, membaca Al-Qur'an, dan etika sopan santun (Huda, 2021; Khairunnisa, 2020; Aisyah, 2019).
4. Strategi Penerapan
   a) Pelatihan untuk guru mengenai pengintegrasian nilai-nilai Islam dalam semua mata pelajaran.
   b) Penyusunan materi ajar yang mencakup indikator nilai-nilai keislaman.
   c) Kerjasama antar mata pelajaran dalam membangun tema yang terintegrasi.
   d) Monitoring dan evaluasi karakter sebagai bagian dari penilaian siswa (Hashim, 2005; Halstead, 2004; Wan Daud, 1998).
5. Hambatan dan Solusi

   Hambatan:

a) Pemahaman guru yang kurang tentang integrasi kurikulum.
b) Keterbatasan bahan ajar yang menggabungkan kedua aspek tersebut.
c) Waktu yang terbatas dan jadwal kurikulum yang padat (Hashim, 2005; Halstead, 2004; Wan Daud, 1998.

Solusi:

a) Menguatkan pelatihan integrasi kurikulum.
b) Menyediakan buku ajar yang integratif.
c) Kerjasama antara Kementerian Pendidikan dan Kementerian Agama.

Menggabungkan kurikulum nasional dengan nilai-nilai Islam menjadi kebutuhan yang krusial dalam pendidikan di Indonesia, terutama di lembaga pendidikan Islam. Usaha ini dapat menciptakan sistem pendidikan yang tidak hanya menghasilkan lulusan yang pintar, tetapi juga berakhlak baik dan memiliki jiwa religius. Kurikulum yang terintegrasi adalah langkah menuju pendidikan yang sesuai dengan ajaran *rahmatan lil 'alamin* (Hashim, 2005; Halstead, 2004; Wan Daud, 1998).

G. Implementasi dan Evaluasi dalam Lembaga Pendidikan Islam

1. Pelaksanaan Kurikulum di Madrasah, Pesantren, dan Sekolah Islam

   Pelaksanaan kurikulum dalam institusi pendidikan Islam membutuhkan pendekatan yang sesuai dengan karakteristik masing-masing lembaga:

   a) Madrasah: Memadukan kurikulum nasional dengan pelajaran agama, termasuk studi tentang Al-Qur'an, Hadis, Fiqih, dan Akhlak. Strategi pelaksanaan ini melibatkan penyesuaian materi ajar agar cocok dengan konteks lokal dan kebutuhan siswa.
   b) Pesantren: Fokus pada pembelajaran kitab kuning sambil mengembangkan karakter santri melalui aktivitas keagamaan dan penerapan nilai-nilai Islam. Kurikulum di pesantren sering bersifat fleksibel dan disesuaikan dengan tradisi serta kebutuhan komunitas tersebut.

c) Sekolah Islam: Mengambil kurikulum nasional dan menambahkan elemen lokal mengenai Islam. Strategi pelaksanaannya meliputi integrasi nilai-nilai Islam dalam berbagai mata pelajaran serta kegiatan ekstrakurikuler (Muhaimin, 2009; Steenbrink, 1986).

2. Pengawasan dan Penilaian Berbasis Nilai
   Penilaian kurikulum dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya mengedepankan aspek kognitif, tetapi juga mengembangkan nilai dan akhlak siswa:
   a) Evaluasi Formatif dan Sumatif: Digunakan untuk secara berkelanjutan mengukur pencapaian kompetensi siswa serta di akhir periode belajar.
   b) Penilaian Afektif dan Psikomotorik: Menilai sikap, nilai, dan keterampilan siswa dalam menerapkan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari.
   c) Monitoring Berbasis Nilai: Melibatkan observasi terhadap perilaku siswa, partisipasi dalam aktivitas keagamaan, serta interaksi sosial yang mencerminkan penghayatan nilai-nilai Islam (Mustofa, 2015; Zazkia & Hamami, 2021).
3. Tantangan dan Solusi dalam Implementasi Kurikulum Islam
   Beberapa tantangan yang dihadapi selama pelaksanaan kurikulum pendidikan Islam meliputi:
   a) Keterbatasan Sumber Daya: Kurangnya fasilitas, bahan ajar, dan tenaga pengajar yang berpengalaman. Solusinya adalah meningkatkan pelatihan guru dan menyediakan sumber daya yang memadai.
   b) Konservatisme Institusi: Ketidakmauan untuk menerima perubahan kurikulum yang lebih modern dan sesuai dengan konteks. Solusinya adalah mengadakan dialog terbuka antara para pemangku kepentingan untuk mencapai kesepakatan.
   c) Ketidaksesuaian dengan Kebutuhan Lokal: Kurikulum yang tidak cocok dengan konteks sosial dan budaya siswa. Solusinya adalah menyesuaikan

kurikulum dengan mempertimbangkan kebijakan local (Rashed & Tamuri, 2022; Imran et al., 2023).

BAB 7
MANAJEMEN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN

A. Rekrutmen dan seleksi pendidik dan tenaga kependidikan

Rekrutmen dan seleksi pendidik serta tenaga kependidikan merupakan bagian yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia di lembaga pendidikan. Proses ini bertujuan untuk menjaring individu yang berkualitas, profesional, dan memiliki integritas untuk mendukung tercapainya tujuan pendidikan secara menyeluruh. Keberhasilan suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan oleh kualitas guru dan tenaga kependidikan yang ada di dalamnya (Umar et al., 2024).

Rekrutmen adalah kegiatan awal dalam mendapatkan calon pegawai dengan menyebarkan informasi lowongan secara terbuka dan jelas. Proses ini mencakup identifikasi kebutuhan, perencanaan sumber daya manusia, penetapan kualifikasi, dan pelaksanaan publikasi lowongan kerja. Dalam konteks lembaga pendidikan, proses ini dilakukan berdasarkan kebutuhan aktual sekolah dan rencana pengembangan lembaga.

Seleksi dilakukan setelah proses rekrutmen, dengan tujuan memilih individu terbaik dari pelamar yang tersedia. Tahapan seleksi biasanya meliputi pemeriksaan berkas administrasi, tes kompetensi, wawancara, dan kadang ditambah dengan uji praktik atau psikotes. Proses ini dirancang untuk menggali kemampuan, pengalaman, dan karakter calon pendidik atau tenaga kependidikan secara menyeluruh.

Pada lembaga pendidikan Islam, kriteria rekrutmen dan seleksi mencakup aspek akademik sekaligus aspek religius. Seorang pendidik tidak hanya dituntut menguasai materi pelajaran, tetapi juga memiliki kepribadian Islami, mampu menjadi teladan, serta mampu mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam pembelajaran dan interaksi sosial di lingkungan sekolah (Budiyanto, 2025).

Wawancara menjadi salah satu tahap penting dalam seleksi, karena melalui proses ini pihak sekolah dapat menilai sikap, motivasi, cara berpikir, serta kesesuaian nilai dan visi antara calon pegawai dengan lembaga pendidikan. Dalam wawancara di lembaga pendidikan Islam, juga digali kemampuan calon dalam memahami dan mengamalkan ajaran Islam secara konsisten.

Selain guru, tenaga kependidikan seperti staf tata usaha, pustakawan, petugas kebersihan, dan keamanan juga melalui proses rekrutmen dan seleksi. Meskipun mereka tidak terlibat langsung dalam proses pembelajaran, peran mereka sangat penting dalam menciptakan suasana belajar yang aman, tertib, dan mendukung aktivitas Pendidikan (Namnil & Boonthom, 2024).

Lembaga pendidikan yang baik menyusun standar kompetensi untuk setiap jabatan guna menjadi acuan dalam proses rekrutmen dan seleksi.

Standar ini meliputi kualifikasi pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan teknis, serta etika kerja yang diharapkan dimiliki oleh setiap calon pegawai (Ikhwan et al., 2019).

Untuk menjaga profesionalisme, proses rekrutmen dan seleksi harus dilaksanakan secara transparan, adil, dan bebas dari intervensi yang bersifat subjektif. Semua keputusan harus didasarkan pada hasil penilaian objektif terhadap kompetensi dan kelayakan kandidat sesuai dengan kebutuhan lembaga pendidikan.

Setelah terpilih, calon pendidik dan tenaga kependidikan biasanya mengikuti masa orientasi atau uji coba kerja. Masa ini dimaksudkan sebagai tahap penyesuaian dan penilaian awal untuk memastikan bahwa individu yang dipilih mampu bekerja sesuai harapan dan mampu beradaptasi dengan budaya kerja lembaga.

Selama masa orientasi, calon pegawai akan diperkenalkan dengan visi-misi sekolah, aturan kerja, struktur organisasi, serta sistem pembelajaran yang berlaku. Selain itu, calon pendidik juga dibimbing dalam membentuk karakter kepemimpinan dan keteladanan yang sesuai dengan nilai-nilai pendidikan Islam.

Dengan sistem rekrutmen dan seleksi yang terencana dan berbasis nilai, lembaga pendidikan diharapkan mampu membentuk tim kerja yang solid, profesional, dan memiliki komitmen tinggi dalam menjalankan tugas pendidikan. Hal ini akan berdampak langsung pada peningkatan mutu pendidikan dan pembentukan karakter peserta didik secara utuh (Ariane Teixeira da Silva et al., 2024).

B. Pengembangan profesionalisme guru dan staf

Pengembangan profesionalisme guru dan staf merupakan kunci utama dalam peningkatan mutu pendidikan di setiap lembaga. Guru dan tenaga kependidikan yang profesional akan mampu menjalankan perannya secara optimal, baik dalam proses pembelajaran maupun dalam mendukung kelancaran administrasi dan manajemen sekolah. Oleh karena itu, pengembangan kompetensi mereka perlu dirancang secara terstruktur dan berkelanjutan (Karoso et al., 2024).

Profesionalisme guru mencakup kemampuan pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional yang mencerminkan kesiapan dalam mengelola pembelajaran serta membina karakter peserta didik. Sementara itu, staf atau tenaga kependidikan juga perlu memiliki kemampuan manajerial, administratif, dan pelayanan publik yang baik untuk mendukung fungsi lembaga secara menyeluruh.

Upaya pengembangan profesionalisme dapat dilakukan melalui berbagai program seperti pelatihan, workshop, in-house training, serta bimbingan teknis. Kegiatan ini dapat difokuskan pada inovasi pembelajaran, digitalisasi administrasi, pelayanan prima, dan peningkatan literasi digital. Pelatihan semacam ini perlu dilakukan secara rutin agar guru dan staf mampu mengikuti perkembangan zaman dan teknologi Pendidikan (Hanifah & Rindaningsih, 2024).

Selain pelatihan, guru dan staf dapat dikembangkan melalui partisipasi aktif dalam forum-forum profesional, seperti seminar, konferensi, atau komunitas belajar. Melalui kegiatan tersebut, mereka dapat menambah wawasan, berbagi pengalaman, dan memperluas jejaring profesional. Hal ini akan berdampak positif pada peningkatan kapasitas individu dan kelembagaan (Wahab, 2024).

Supervisi akademik dan manajerial juga menjadi sarana penting dalam pengembangan profesionalisme. Supervisi dilakukan tidak hanya untuk menilai, tetapi juga untuk membina dan memotivasi guru dan staf agar terus meningkatkan kualitas kerjanya. Umpan balik yang konstruktif akan membangun semangat belajar dan memperkuat budaya kerja yang positif di lingkungan sekolah.

Penghargaan dan apresiasi terhadap kinerja guru dan staf juga berperan penting dalam memacu profesionalisme. Pemberian penghargaan atas prestasi atau dedikasi akan meningkatkan motivasi dan loyalitas terhadap lembaga. Pengakuan yang diberikan dengan adil akan mendorong persaingan sehat dalam meningkatkan kualitas diri (Karoso et al., 2024).

Di lembaga pendidikan Islam, pengembangan profesionalisme juga harus diselaraskan dengan nilai-nilai keislaman. Guru dan staf tidak hanya dituntut cakap dalam bidangnya, tetapi juga menjadi teladan dalam akhlak, kedisiplinan, dan tanggung jawab. Penguatan nilai-nilai spiritual menjadi bagian integral dalam pembinaan SDM secara utuh.

Lembaga pendidikan perlu menyusun rencana pengembangan SDM secara jangka panjang. Perencanaan ini mencakup identifikasi kebutuhan, pemetaan kompetensi, pelaksanaan program pelatihan, serta evaluasi hasil. Pendekatan yang sistematis akan memastikan bahwa pengembangan profesionalisme tidak hanya bersifat reaktif, tetapi menjadi bagian dari strategi pengembangan institusi (Wahab, 2024).

Dengan demikian, pengembangan profesionalisme guru dan staf bukan hanya kebutuhan, melainkan keharusan bagi setiap lembaga pendidikan yang ingin maju dan relevan

dengan tantangan zaman. Guru dan staf yang profesional akan membawa dampak besar terhadap mutu pendidikan, pembentukan karakter peserta didik, serta pencapaian visi dan misi lembaga secara menyeluruh.

C. Evaluasi kinerja pendidik dalam konteks pendidikan Islam

Evaluasi kinerja pendidik dalam konteks pendidikan Islam merupakan proses penting untuk menilai efektivitas guru dalam menjalankan tugasnya, baik sebagai pengajar, pembimbing, maupun sebagai teladan moral dan spiritual bagi peserta didik. Evaluasi ini tidak hanya berfokus pada aspek akademik, tetapi juga menyentuh aspek nilai, akhlak, dan komitmen keislaman guru dalam proses Pendidikan (Budiyanto, 2025).

Dalam Islam, guru memiliki posisi yang mulia dan strategis. Ia tidak sekadar penyampai ilmu, tetapi juga pendidik yang berperan dalam membentuk kepribadian peserta didik. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kinerja guru harus mencerminkan prinsip-prinsip dasar Islam, seperti keikhlasan, keadilan, tanggung jawab, dan Amanah (Irabor, 2018).

Aspek yang dievaluasi dalam kinerja pendidik meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian, serta dalam konteks pendidikan Islam, ditambahkan pula aspek spiritual. Guru harus mampu mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam proses pembelajaran, baik dalam materi ajar maupun dalam perilaku keseharian di lingkungan sekolah.

Metode evaluasi kinerja pendidik dapat dilakukan melalui observasi kelas, analisis perangkat pembelajaran, penilaian hasil belajar peserta didik, dan wawancara dengan siswa atau wali murid. Selain itu, penilaian terhadap akhlak dan komitmen ibadah

guru juga perlu diperhatikan, mengingat peran guru sebagai teladan utama di sekolah (Unissa & Alhasan, 2024).

Dalam praktiknya, evaluasi hendaknya dilakukan secara objektif, transparan, dan adil. Prinsip keadilan (al-'adl) dalam Islam menjadi landasan utama dalam setiap proses penilaian. Evaluasi yang dilakukan dengan itikad baik dan metode yang tepat akan membantu guru berkembang dan memperbaiki diri secara berkelanjutan.

Evaluasi kinerja seharusnya tidak berorientasi pada hukuman, tetapi sebagai bentuk pembinaan. Guru yang masih memiliki kekurangan harus diberikan kesempatan untuk meningkatkan kemampuannya melalui pelatihan, bimbingan, atau pendampingan. Dengan pendekatan yang positif, evaluasi menjadi sarana peningkatan kualitas guru, bukan ancaman.

Evaluasi dalam pendidikan Islam juga berkaitan erat dengan niat (niyyah) dan tujuan bekerja. Guru yang bekerja dengan niat ibadah dan dakwah akan memiliki motivasi yang lebih kuat dan semangat pengabdian yang lebih tinggi. Oleh karena itu, evaluasi kinerja juga harus memperhatikan dimensi batiniah yang memengaruhi performa guru (Jordan, 2024).

Kinerja guru dapat pula dilihat dari dampak jangka panjang terhadap peserta didik. Perubahan sikap, akhlak, kedisiplinan, serta semangat belajar siswa menjadi indikator penting dalam menilai efektivitas pembinaan yang dilakukan oleh guru. Ini menunjukkan bahwa hasil evaluasi tidak hanya bersifat kuantitatif, tetapi juga kualitatif.

Selain mengevaluasi kemampuan teknis, penting bagi lembaga pendidikan Islam untuk menilai kontribusi guru dalam kegiatan keagamaan di

sekolah, seperti keterlibatan dalam salat berjamaah, kajian Islam, atau pembinaan karakter Islami siswa. Kegiatan ini mencerminkan integritas dan komitmen guru terhadap visi pendidikan Islam.

Hasil evaluasi kinerja guru sebaiknya ditindaklanjuti dengan langkah-langkah strategis, seperti promosi, rotasi tugas, pemberian penghargaan, atau program pengembangan profesi. Guru yang menunjukkan kinerja unggul layak mendapatkan pengakuan, sedangkan guru yang masih dalam proses peningkatan perlu mendapatkan dukungan dan perhatian khusus .

Lembaga pendidikan Islam perlu mengembangkan budaya evaluasi yang sehat, di mana guru terbiasa melakukan refleksi diri dan terbuka terhadap kritik. Dengan demikian, evaluasi bukan menjadi beban, melainkan bagian dari proses peningkatan mutu pendidikan yang bermartabat dan berkelanjutan.

Evaluasi kinerja juga berfungsi sebagai sarana pertanggungjawaban guru kepada lembaga, peserta didik, masyarakat, dan tentu saja kepada Allah SWT. Guru sebagai pemegang amanah pendidikan memiliki tanggung jawab dunia dan akhirat atas ilmu yang disampaikan dan pembentukan karakter peserta didik (Ulpah et al., 2024).

Penting untuk diingat bahwa dalam Islam, proses lebih utama daripada hasil semata. Evaluasi harus menghargai usaha guru, terutama yang dilandasi oleh keikhlasan dan kesungguhan. Oleh karena itu, penilaian hendaknya dilakukan dengan pendekatan yang manusiawi dan penuh empati.

Secara keseluruhan, evaluasi kinerja pendidik dalam pendidikan Islam adalah bagian dari upaya menjaga kualitas dan keberkahan proses pendidikan. Dengan mengevaluasi kinerja secara komprehensif

dan berlandaskan nilai-nilai Islam, lembaga pendidikan dapat mencetak pendidik yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga kuat dalam kepribadian dan akhlak.

D. Etika dan akhlak guru dalam manajemen pendidikan Islam

Etika dan akhlak guru merupakan unsur sentral dalam manajemen pendidikan Islam. Dalam pandangan Islam, guru bukan sekadar penyampai ilmu, tetapi juga sosok yang memiliki tanggung jawab moral dan spiritual dalam membentuk kepribadian peserta didik. Oleh karena itu, etika dan akhlak guru menjadi pondasi utama yang tidak dapat dipisahkan dari kualitas manajemen lembaga pendidikan Islam(Mansir et al., 2020).

Seorang guru yang menjunjung tinggi etika akan menjalankan tugasnya dengan penuh amanah, tanggung jawab, dan keikhlasan. Ia berlaku adil terhadap seluruh siswa, menghindari perlakuan diskriminatif, serta menjaga integritas dalam menjalankan profesinya. Etika ini tidak hanya berlaku dalam ruang kelas, tetapi juga dalam setiap bentuk interaksi sosial guru dengan warga sekolah lainnya (Jordan, 2024).

Akhlak guru tercermin dalam perilaku sehari-hari yang mengedepankan kesantunan, kesabaran, ketulusan, serta kedisiplinan. Guru menjadi teladan dalam beribadah, bersikap, dan berkata. Keteladanan ini menjadi faktor penting dalam membentuk lingkungan belajar yang religius, harmonis, dan kondusif untuk pertumbuhan karakter peserta didik.

Dalam konteks manajerial, etika dan akhlak guru juga memengaruhi iklim kerja di sekolah. Guru yang berakhlak baik akan menjalin hubungan kerja yang sehat dengan rekan sejawat, kepala sekolah, dan

tenaga kependidikan lainnya. Ia mampu bekerja sama secara kolektif, terbuka terhadap masukan, dan menjunjung tinggi prinsip ukhuwah Islamiyah dalam melaksanakan tugasnya.

Komunikasi guru yang baik dengan peserta didik menjadi bagian penting dari etika profesi. Guru yang menjaga lisan, berbicara dengan lemah lembut, dan menasihati siswa dengan penuh hikmah akan lebih mudah diterima dan dihormati. Hal ini secara langsung berpengaruh terhadap efektivitas pembinaan karakter dan keberhasilan proses pendidikan secara keseluruhan.

Penerapan etika dan akhlak guru juga menjadi bagian dari strategi penguatan mutu dalam manajemen pendidikan Islam. Lembaga pendidikan perlu membina guru tidak hanya dari aspek pedagogik, tetapi juga melalui pembinaan spiritual, pelatihan karakter, serta penguatan budaya sekolah yang berbasis nilai-nilai keislaman. Hal ini penting untuk menjaga keselarasan antara visi sekolah dan peran guru di lapangan (Mansir et al., 2020).

Dengan demikian, etika dan akhlak guru bukan hanya aspek pribadi, tetapi merupakan bagian integral dari manajemen pendidikan Islam yang efektif. Guru yang memiliki integritas moral tinggi dan perilaku yang mencerminkan nilai-nilai Islam akan memberikan dampak positif terhadap perkembangan peserta didik dan kualitas lembaga pendidikan secara keseluruhan (subaiki, 2022).

BAB 8
MANAJEMEN PESERTA DIDIK

A. Perencanaan dan penerimaan siswa

Fungsi perencanaan berguna untuk membantu seseorang dalam pengambilan suatu keputusan sesuai dengan tujuan utama lembaga pendidikan. Perencanaan dapat diartikan sebagai ide atau gagasan yang menjelaskan tentang upaya untuk mencapai satu atau beberapa tujuan yang telah ditetapkan. Upaya untuk mencapai tersebut digambarkan sebagai sebuah prosedur yang terangkai secara logis sehingga dapat menjelaskan tahapan yang harus dilalui untuk tercapainya suatu tujuan. Sementara, perencanaan juga dapat diartikan sebagai sebuah kerangka berpikir yang dijadikan sebagai landasan untuk melakukan intervensi terhadap permasalahan tertentu.

Meskipun telah berusaha, namun dalam merencanakan sesuatu pasti mendapatkan hasil yang beragam setiap orang. Ada yang mendapat hasil sesuai rencana, ada yang terhalang di tengah jalan, dan ada yang gagal total pada akhirnya. Hal ini dapat menyebabkan gap antara perencanaan yang sudah dibuat dengan pelaksanaan di lapangan. Robbins (2012) menyatakan bahwa:
"*Planning is about preparing the future by defining goals, establishing strategies and*

implementingstrategies. The plannig is also about how to achieve the goals already set" (Robbins, 2012).

Perencanaan adalah tentang mempersiapkan masa depan dengan menetapkan tujuan dan strategi. Sementara itu, Coulter (2009) berpendapat bahwa "*Program planning within the modern organizational management becomes the major factor in achieving the goal"* (Coulter, 2009). Perencanaan program dalam manajemen organisasi modern menjadi faktor utama dalam mencapai tujuan. George (2009) berpendapat bahwa "*Planning is management function which involves formulating, strategy building in achieving the target and the development in integrating and coordinating the activities"* (George, 2009). Perencanaan adalah fungsi manajemen yang melibatkan perumusan, pengembangan strategi dalam mencapai target dan pengembangan dalam mengintegrasikan dan mengkondisikan kegiatan. Carr (2003) mengemukakan bahwa: *Planning is the preparation for the future, thought of as existing on various levels from the top level where overall company planning is done, middle level-intermediate plans, programs, and budgets, schedules, and technical performance targets are planned. Planning levels move from the general to the specific and from long to intermediate time horizons* (Carr, 2003).

Perencanaan adalah persiapan untuk masa depan, dianggap sebagai sesuatu yang ada pada berbagai tingkat dari tingkat atas, artinya perencanaan secara keseluruhan dilakukan, rencana menengah, program, anggaran, jadwal, dan target kinerja teknis yang direncanakan. Tingkat perencanaan bergerak dari umum ke

khusus dan dari horizon waktu lama untuk *intermediate*. Perspektif lain yang dikemukakan oleh Kekahio (2014) menjelaskan perencanaan adalah "*Planning a program requires time, effort, participation, and collaboration of stakeholders, including students, teachers, administrators, community members, policymakers, and program evaluators"* (Kekahio, 2014.). sementara itu, Sandman (2009) menyatakan bahwa *program planning approach is both technical and practical and suggests a highly deliberative process* (Sandman, 2009).

Perencanaan program yang matang dalam manajemen organisasi modern merupakan faktor penting dalam pencapaian tujuan. Robbins (2009) berpendapat bahwa "*planning is a management function that involves defining goals, establishing strategies for achieving those goals, and developing plants to integrate and coordinate activities"* (Robbins, 2009). Perencanaan adalah fungsi manajemen yang melibatkan tujuan mendefinisikan, strategi membangun untuk mencapai tujuan tersebut, dan menumbuhkan perkembangan untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan.

Perencanaan adalah proses memilih untuk mengidentifikasi dan memilih tujuan yang tepat dan arah tindakan. Tiga langkah dalam proses perencanaan adalah: (1) memutuskan tujuan organisasi, (2) memutuskan apa program tindakan untuk mengadopsi tercapainya tujuan tersebut, dan (3) memutuskan bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan tersebut.

Adanya kejelasan jumlah peserta didik yang akan diterima di awal penerimaan calon peserta

didik melalui seleksi Lembaga Pendidikan dapat memberikan kejelasan mekanisme kerja masing-masing pelaksana kegiatan. Karena sesungguhnya, terlaksananya tujuan program yang baik tergantung pada *team work* dalam lembaga tersebut.

Perencanaan membahas tentang definisi tujuan organisasi, penetapan strategi untuk mencapai tujuan, mengembangkan rencana untuk mengintegrasikan dan mengkoordinasikan kegiatan kerja. Ini berkaitan dengan kedua kata (apa) dan cara (bagaimana). Sementara itu, Ninlawan (2015) menyatakan bahwa: *The strategic planning is a planning tool will bring an organization to excellence in the future. The strategic planning is, therefore, implemented at the organization leve. All crafted strategies are decisive for the future of the organization. This is different from the general planning which rather emphasis the problem solving* (Ninlawan, 2015).

Pentingnya desain program akan memberikan arahan tentang bagaimana perencanaan dalam manajemen peserta didik dapat meningkatkan mutu Pendidikan. Adapun Kegiatan dalam perencanaan peserta didik meliputi hal sebagai berikut:

a. Analisis Kebutuhan Peserta Didik.

   Tahap ini merupakan tahap penentuan peserta didik yang dibutuhkan oleh sekolah/lembaga pendidikan yang meliputi: (1) merencanakan jumlah peserta didik yang akan diterima dengan pertimbangan daya tampung kelas yang tersedia, dan rasio antara murid dan guru, (2) menyusun program kegiatan kesiswaan yaitu visi dan misi sekolah, minat dan bakat

peserta didik, sarana dan prasarana yang tersedia, anggaran yang ada, serta tenaga kependidikan yang tersedia.

b. Rekrutmen Peserta Didik.

Rekrutmen peserta didik pada hakikatnya adalah proses pencarian, menentukan peserta didik yang intinya akan menjadi pesrta didik di lembaga sekolah yang bersangkutan. Untuk mensukseskan program rekrutmen ini, lembaga pendidikan biasanya membentuk tim kecil dan khusus untuk kegiatan rekrutmen peserta didik yang diberi nama Panitia Penerimaan Siswa Baru (PPSB).

Panitia ini dibentuk oleh kepala sekolah dan komite sekolah dalam forum musyawarah sekolah. Panitia ini bertugas melaksanakan proses rekrutmen peserta didik sampai peserta didik diterima di sekolah (Risdianti, 2017). Langkah-langkah yang dilakukan pada kegiatan rekrutmen calon peserta didik adalah sebagai berikut: (1) membentuk panitia penerimaan peserta didik baru, dan (2) pembuatan dan pemasangan pengumuman penerimaan peserta didik secara terbuka.

Rekrutmen merupakan suatu proses untuk mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik pelamar untuk dapat belajar pada suatu sekolah, baik sekolah itu negeri maupun sekolah swasta. Sistem rekrutmen ini sangatlah penting dilakukan di suatu lembaga atau sekolah yaitu untuk melihat bagaimana kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik tersebut, agar bisa disesuaikan dengan kemampuan yang dimilikinya.

Pada hakikatnya, proses rekrutmen akan menentukan peserta didik yang nantinya akan

menjadi peserta didik di suatu lembaga sekolah yang bersangkutan. Rekrutmen peserta didik dalam tinjauan manajemen penyelenggaraan pendidikan formal merupakan suatu kegiatan yang rutin dilakukan oleh setiap sekolah untuk menghimpunnya, menyeleksi, dan menempatkan calon peserta didik menjadi peserta didik pada jenjang dan jalur pendidikan tertentu.

c. Seleksi Peserta Didik.

Sikula (2011) menjelaskan terkait seleksi adalah bahwa: "*Selecting is chooseing. Any selection is a collection of things chosen. The selection process involves picking out by preference some objects or thingsfrom among others. In reference to staffing and employment, selection refers specially to the decision to hire a limited number of workers from a group of potential employe*" (Sikula, 2011).

Seleksi adalah menganalisa informasi hasil dari proses sebelumnya, membandingkan informasi hasil wawancara dan resume. Membandingkan calon satu dengan yang lain, membandingkan kelemahan, dan kekuatan para calon, dan memutuskan calon yang paling sesuai dengan persyaratan tenaga yang diperlukan.

Kegiatan seleksi ini dilakukan untuk melakukan seleksi terhadap calon peserta didik, apakah calon peserta didik akan diterima atau ditolak menjadi peserta didik berdasarkan ketentuan yang berlaku. Adapun ada beberapa acuan yang dijadikan dalam kegiatan seleksi, di antaranya:

Pertama seleksi berdasarkan nilai ujian nasional. Cara ini banyak ditemui pada sekolah negeri. Mereka menggunakan sistem seleksi berdasarkan nilai UN karena dinilai lebih efektif

dan efisien, karena mengingat respon masyarakat terhadap sekolah negeri sangat besar. Seleksi ini dilakukan dengan merangking hasil nilai ujian nasional. Mereka yang berada pada rangking yang telah ditentukan akan diterima di sekolah tersebut.

Kedua seleksi berdasarkan penelusuran minat dan kemampuan (PMDK). Seleksi ini dilakukan dengan cara mengamati prestasi siswa secara menyeluruh pada sekolah sebelumnya. Prestasi tersebut dapat diamati melalui buku rapor semester pertama sampai dengan semester terakhir.

Ketiga seleksi berdasarkan tes masuk. Seleksi tes masuk adalah bahwa mereka yang mendaftar disuatu sekolah terlebih dahulu diwajibkan menyelesaikan serangkaian tes atau ujian yang ditentukan sekolah. Jika calon siswa dapat menyelesaikan tes yang telah ditentukan maka ia akan diterima. Sebaliknya jika calon siswa tidak dapat menyelesaikan tes yang telah ditentukan maka tidak diterima sebagai peserta didik.

d. Orientasi Peserta Didik Baru.

Kegiatan ini merupakan kegiatan pengenalan lingkungan sekolah kepada peserta didik baru, baik lingkungan fisik sekolah maupun lingkungan sosial sekolah. Pada Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang pengenalan lingkungan sekolah bagi siswa baru menyatakan pada awal tahun pelajaran, perlu dilakukan pengenalan lingkungan sekolah bagi peserta didik baru. Pengenalan lingkungan sekolah bertujuan untuk:

1) Mengenali potensi diri peserta didik baru;

2) Membantu peserta didik baru beradaptasi dengan lingkungan sekolah dan sekitarnya, antara lain terhadap aspek keamanan, fasilitas umum, dan sarana prasarana sekolah;
3) Menumbuhkan motivasi, semangat, dan cara belajar efektif sebagai peserta didik baru;
4) Mengembangkan interaksi positif antar peserta didik dan warga sekolah lainnya;
5) Menumbuhkan perilaku positif antara lain kejujuran, kemandirian, sikap saling menghargai, menghormati keanekaragaman dan persatuan, kedisplinan, hidup bersih dan sehat untuk mewujudkan peserta didik yang memiliki nilai integritas, etos kerja, dan semangat gotong royong (Permendikbud No 18 Tahun 2016).

Pengenalan lingkungan sekolah meliputi kegiatan wajib dan kegiatan pilihan. Kegiatan wajib dan kegiatan pilihan dilakukan sesuai dengan silabus pengenalan lingkungan sekolah sebagaimana tercantum dalam Permendiknas. Sekolah dapat memilih salah satu atau lebih materi kegiatan pilihan pengenalan lingkungan atau melakukan kegiatan pilihan lainnya yang disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik lingkungan sekolah.

e. Penempatan Peserta Didik.

Kegiatan penempatan peserta didik merupakan kegiatan pengelompokan dalam berbagai bentuk kelompok berdasarkan berbagai pertimbangan yang bersifat mendidik dengan tujuan menempatkan peserta didik dalam lingkungan dan suasana belajar yang sesuai dengan kebutuhannya (Annas, 2016).

Pengelompokan tersebut dapat didasarkan pada:

a. Fungsi integrasi, yaitu pengelompokan peserta didik berdasarkan umur, jenis kelamin dan sebagainya.
b. Fungsi perbedaan, yaitu pengelompokan peserta didik untuk menghargai berdasarkan perbedaan-perbedaan yang ada pada peserta didik seperti bakat, minat, kemampuan dan sebagainya.

Di samping itu, pengelompokan dapat juga didasarkan pada hasil belajar. Biasanya peserta didik dibagi atas 3 kelompok dari cara berfikirnya, yaitu cepat, sedang, dan lambat.

Penempatan peserta didik ini dilakukan dengan sistem kelas, peserta didik dapat dikelompokkan berdasarkan kesamaan jenis kelamin, atau umur peserta didik. Selain itu pengelompokkan juga dapat dilakukan berdasarkan perbedaan yang ada pada individu setiap peserta didik seperti minat, bakat, kemampuan dan lain-lain.

f. Pencatatan Dan Pelaporan Peserta Didik.

Kegiatan pencatatan terhadap kondisi peserta didik dilakukan sejak peserta didik diterima sampai ia lulus dari sekolah/lembaga pendidikan, kegiatan ini bertujuan agar lembaga pendidikan mampu melakukan bimbingan seoptimal mungkin terhadap peserta didik. Sedangkan pelaporan merupakan bentuk tanggung jawab lembaga pendidikan atas perkembangan peserta didiknya.

B. Pembinaan karakter dan akhlak peserta didik

Dalam Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 39 Tahun 2008 tentang

pembinaan kesiswaan tercantum bahwa untuk mengembangkan potensi peserta didik sesuai dengan fungsi dan tujuan pendidikan nasional, yaitu peserta didik yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri, dan menjadi warganegara yang demokratis serta bertanggungjawab, diperlukan pembinaan peserta didik secara sistematis dan berkelanjutan (Permendiknas No 39 Tahun 2008). Ben (2013) menjelaskan bahwa pembinaan peserta didik *"Student coaching is to provide services to students in an educational institution, both inside and outside of their learning hours in class, to create conditions and make students aware of their learning tasks*" (Ben, 2013). Ben menjelaskan tidak ada batasan dalam pemberian layanan peserta didik baik itu di dalam kelas saat pembelajaran maupun di luar jam belajar. Ada beberapa hal yang berhubungan dengan kajian pembinaan kesiswaan yaitu (a) pembinaan disiplin peserta didik, (b) pembinaan kegiatan intrakurikuler, dan (c) pembinaan bakat dan minat melalui kegiatan ekstrakurikuler. Menurut kamus besar bahasa Indonesia pembinaan adalah usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan dan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik (Pusat Bahasa Depdiknas, 2008). Pembinaan disiplin peserta didik adalah suatu usaha yang berupa kegiatan penilaian, bimbingan perbaikan, peningkatan dan pengembangan yang dilakukan terhadap peserta didik dengan maksud untuk membentuk kesadaran terhadap norma secara bertanggungjawab. Pembinaan dan pengembangan peserta didik dilakukan agar anak mendapatkan bermacam-macam pengalaman belajar untuk bekal

kehidupannya di masa yang akan datang. Untuk mendapatkan pengetahuan dan pengalaman belajar ini, peserta didik harus melaksanankan bermacam-macam kegiatan. Sekolah dalam membina dan mengembangkan peserta didik biasanya melakukan kegiatan tersebut dalam bentuk kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler.

Pembinaan atau pengelolaan aktivitas peserta didik dalam hal ini menurut jahari et el. (2019) diartikan sebagai usaha atau kegiatan memberikan bimbingan, arahan, pemantapan, peningkatan terhadap pola pikir, sikap mental, prilaku serta minat, bakat, dan keterampilan para peserta didik, melalui program kurikuler (Jahari et al., 2019). Pembinaan kesiswaan diarahkan untuk kepentingan peserta didik yang dilakukan oleh sekolah dalam pelayanannya. Berdasarkan hal tersebut pembinaan kesiswaan merupakan bagian integral kebijakan pendidikan dan berjalan searah dengan program kurikuler.

a. Pembinaan Kedisiplinan Peserta Didik

Disiplin sangat penting artinya bagi peserta didik, oleh karena itu, harus ditanamkan secara terus-menerus kepada peserta didik. Jika disiplin ditanamkan secara terus-menerus maka disiplin tersebut akan menjadi kebiasaan bagi peserta didik. Setyowati (2019) mendefinisikan disiplin sebagai "*Discipline refers fundamentally to the principle that each organism learns to some degree to control itself to conform to the forces around it with which it has experiences"* (Setyowati, 2019).

Ada beberapa unsur pengertian dalam pembinaan kedisiplinan peserta didik antara lain: (1) berisi moral yang mengatur tata

kehidupan, (2) pengembangan ego dengan segala masalah intrinsik yang mengharuskan seseorang untuk menentukan pilihan, (3) pertumbuhan kekuatan untuk memberikan jawaban terhadap setiap aturan yang disampaikan, dan (4) penerimaan autoritas eksternal yang membantu seseorang untuk membentuk kemampuan dan keterbatasan hidup (Yusuf, 2018). Disiplin peserta didik adalah suatu keadaan tertib dan teratur yang dimiliki peserta didik di sekolah, tanpa ada pelanggaran-pelanggaran yang merugikan baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap peserta didik sendiri dan terhadap sekolah secara keseluruhan. Lebih lanjut Imron mengemukakan bahwa ada dua macam disiplin, pertama disiplin yang dibangun berdasarkan konsep otoritarian, menurut konsep ini peserta didik di sekolah dikatakan mempunyai disiplin tinggi manakala mau duduk tenang sambil memperhatikan uraian guru ketika sedang mengajar. Peserta didik diharuskan mengiyakan saja terhadap apa yang dikehendaki guru, dan tidak boleh membantah. Kedua disiplin dibangun berdasarkan konsep *permissive* menurut konsep ini peserta didik harus diberikan kebebasan seluas-luasnya di dalam kelas dan sekolah. Aturan-aturan di sekolah dilonggarkan dan tidak perlu mengikat kepada peserta didik. Ketiga disiplin dibangun berdasarkan konsep kebebasan yang terkendali atau kebebasan yang bertanggungjawab. Disiplin demikian, memberikan kebebasan yang seluas-luasnya kepada peserta didik untuk berbuat apa saja, tetapi konsekuensinya

dari perbuatan itu harus ditanggung. Di lingkungan sekolah kedisiplinan juga wajib ditanamkan kepada setiap pribadi peserta didik. Kedisiplinan tersebut berupa tata tertib atau peraturan-peraturan yang ditetapkan sebelumnya oleh pihak sekolah.

Adapun kepatuhan dan ketaatan peserta didik terhadap berbagai aturan dan tata tertib yang berlaku di sekolahnya disebut dengan disiplin peserta didik. Hadiyanto mendefiniskan pembinaan kesiswaan merupakan salah satu kajian dalam memahami manajemen kesiswaan. Dalam pembinaan kesiswaan berhubungan dengan (1) disiplin kelas, (2) tahapan untuk membantu mengembangkan disiplin, (3) penanggulangan pelanggaran disiplin dan (4) membentuk didiplin sekolah. Lebih lanjut dikatakan bahwa ada tiga teknik yang digunakan dalam melakukan pembinaan disiplin peserta didik yaitu: pertama, dinamai dengan teknik *external control*, ialah suatu teknik disiplin peserta didik haruslah dikendalikan dari luar peserta didik berupa bimbingan dan penyuluhan. Teknik ini dalam menumbuhkan disiplin cenderung melakukan pengawasan. Menurut teknik *external control* ini, peserta didik harus terus menerus disiplinkan, dan kalau perlu ditakuti dengan ancaman dan ditawari dengan ganjaran. Ancaman diberikan kepada peserta didik yang tidak disiplin, sementara ganjaran diberikan kepada peserta didik yang mempunyai disiplin tinggi. Kedua, dinamainya dengan teknik *inner control* atau *internal control*. Teknik ini mengupayakan agar peserta didik dapat mendisiplinkan dari mereka sendiri. Peserta

didik disadarkan akan arti pentingnya disiplin. Sesudah sadar, ia akan mawas diri dan berusaha mendisiplinkan diri sendiri. Jika teknik *inner control* ini yang dipilih oleh guru, maka guru haruslah bisa menjadi teladan dalam hal kedisiplinan. Sebab guru tidak akan dapat mendisiplinkan peserta didik nya, tanpa ia sendiri harus berdisiplin, guru harus sudah punya *self control* dan *inner control* yang baik (Hadiyanto, 2019).

Ketiga, adalah teknik *cooperative control*. Menurut teknik ini, antara pendidik dan peserta didik harus saling bekerjasama dengan baik dalam menegakkan disiplin. Guru dan peserta didik lazimnya membuat semacam kontrak perjanjian yang berisi aturan-aturan kedisiplinan yang harus ditaati bersama-sama. Sanksi atas pelanggaran disiplin juga ditaati dan dibuat bersama. Kedisiplinan peserta didik dapat ditumbuhkan jika iklim sekolah menunjukkan kedisiplinan, jika situasi sekolah disiplin, peserta didik akan ikut disiplin. Kepala sekolah memegang peran penting dalam menciptakan disiplin di sekolah, mulai merancang, melaksanakan dan menjaganya. Menurut Nuril mufidah, Ulya zahratul Firdaus dan Zulfiqar (2018) cara kepala sekolah merancang kedisiplinan sekolah (1) penyusunan rancangan harus melibatkan guru, staf administrasi, wakil peserta didik, dan wakil orang tua peserta didik. Dengan ikut menyusun diharapkan mereka merasa bertanggungjawab atas kelancaran pelaksanaannya, (2) rancangan harus sesuai dengan misi dan tujuan sekolah, artinya disiplin yang dirancang harus dijabarkan dari

tujuan sekolah, (3) rancangan harus singkat dan jelas, sehingga mudah dipahami, (4) rancangan harus memuat jelas daftar prilaku yang dilarang beserta sanksinya. Sanksi yang diterapkan harus bersifat mendidik dan telah disepakati oleh peserta didik, guru dan wakil orang tua peserta didik, (5) peraturan yang telah disepakati bersama harus disebar luaskan misalnya melalui rapat, surat pemberitahuan, dan majalah sekolah sehingga semua pihak terkait memahaminya, (6) kegiatan yang terkait dengan aktivitas peserta didik, harus diarahkan dalam pembentukan disiplin sekolah (Mufidah et al., 2018).

b. Pembinaan Kegiatan akademik

Pembinaan akademik merupakan salah satu bentuk kegiatan yang direncanakan untuk membantu para peserta didik dalam melakukan proses belajar mengajar di sekolah agar hasil belajar peserta didik lebih baik. Salah satu bentuk pembinaan akademik yang bisa dilakukan menurut Poster et al. (2005) adalah pembinaan dalam bentuk supervisi, *"coaching in the form of academic supervision because this can help teachers in doing their jobs effectively"* (Poster et al., 2005). Pembinaan dalam bentuk supervisi dapat membantu tugas para guru, sehingga mereka dapat melakukan pekerjaan secara efektif. Akademik memiliki pengertian tentang sesuatu yang bersifat akademis, atau sesuatu yang bersifat ilmu pengetahuan, atau bersifat teoritis. Kata akademik juga mempunyai macam-macam makan antara lain (1) yang bersifat serba teoretis, bukan yang bersifat praktis, (2) berhubungan dengan kajian yang bersifat menyebarkan dan memperdalam wawasan, dan bukan dengan kajian yang bersifat teknis atau

konvensional, dan (3) sangat ilmiah, sehingga tampak kurang berhubungan dengan kenyatan-kenyataan yang terdapat dalam kehidupan sehari-hari.

Kegiatan akademik (intrakurikuler) adalah semua kegiatan yang telah ditentukan di dalam kurikulum yang pelaksanaannya dilakukan pada jam-jam pelajaran. Kegiatan kurikuler ini dalam bentuk proses belajar mengajar di kelas dengan nama mata pelajaran atau bidang studi yang ada di sekolah. Dalam program intrakurikuler para peserta didik ditekankan pada kemampuan intelektualnya yang mengacu pada kemampuan berpikir rasional, sistematik, analitik, dan metodis. Pembinaan pada kegiatan intrakurikuler terdiri dari perbaikan *(remedial teaching)* dan pengayaan (*einrichment*) pada mata pelajaran yang diampuh guru, kegiatan pembelajaran perbaikan merupakan kegiatan pembinaan kepada peserta didik yang belum menguasai kompetensi yang harus dicapai, kegiatan pengayaan bagi peserta didik yang telah menguasai kompetensi yang ditentukan lebih cepat dari alokasi waktu yang ditetapkan dengan tujuan untuk memperluas atau memperkaya pembendaharaan kompetensi dan pembinaan intrakurikuler dilakukan dalam kelas pada jadwal khusus, disesuaikan dengan kebutuhan, tidak harus dilaksanakan dengan jadwal tetap setiap minggu.

Pembinaan kesiswaan dapat dilakukan melalui organisasi kesiswaan yaitu organisasi intra sekolah (OSIS), organisasi ini merupakan satu-satunya wadah peserta didik yang ada di sekolah untuk menampung dan menyalurkan serta mengembangkan kreativitas peserta didik dan sebagai wadah pembinaan kesiswaan. Dengan adanya organisasi ini diharapkan akan menjadi

suatu wiyatamandala (lingkungan pendidikan) yaitu lingkungan yang suasana belajar mengajar yang efektif dan efesien, yang tergambar dalam hubungan harmonis antara guru dengan guru dan peserta didik dengan orang tua. Menurut Naim bahwa OSIS bertujuan agar para peserta didik: (1) bertakwa kepada Tuhan Yang Esa (sesuai dengan tujuan pendidikan), (2) mampu menjunjung tinggikebudayaan nasional dan mampu menimbulkan pengaruh yang datang dari luar yang dapat merusak atau bertentangan dengan kepribadian bangsa Indonesia, (3) dapat meningkatkan persepsi, apresiasi dan kreasi seni yang merupakan dasar pembentukan kepribadian dan budi pekerti yang luhur, dan (4) dapat menumbuhkan dan membina sikap berbangsa dan bernegara serta mampu memelihara nilai-nilai yang terkandung dalam Undang- undang Dasar 1945 (Na'im, 2018). Organisasi siswa intra sekolah tetap bertahan dan eksis, karena nilai- nilai positif pada organisasi siswa tersebut masih dapat dipertahankan. Sesuai dengan otonomi sekolah, masing-masing sekolah akan dapat mengembangkan semangat otonominya sesuai dengan potensi dan keberadaan sekolah, termasuk dalam pembentukan organisasi siswa intra sekolahnya yang melakukan pembinaan kepada organisasi siswa intra sekolah adalah kepala sekolah yang dibantu oleh guru-guru dan pembina organisasi siswa intra sekolah yang telah ditunjuk oleh kepala sekolah yaitu pembantu kepala sekolah urusan kesiswaan.

Sebagai bentuk keberhasilan guru dalam melakukan aktivitas proses belajar mengajar di kelas adalah peserta didik mampu menguasai materi pelajaran yang diberikan guru di kelas

sehingga peserta didik akan naik tingkat (naik kelas) ke tingkat berikutnya. Dalam meteri diklat pembinaan kompetensi untuk kepala sekolah di sebutkan bahwa sistem tingkat lebih mengarah pada pengajaran klasikal. Pemikiran ini berangkat dari pandangan adanya kesamaan-kesamaan peserta didik dalam banyak hal. Oleh karena adanya kesamaan itulah, maka mereka mendapatkan layanan pendidikan yang sama di dalam kelas. Kesamaan-kesamaan yang ada pada peserta didik tersebut, melahirkan perlunya mereka dikumpulkan pada tingkat yang sama. Mereka yang waktu diterima di sekolah tersebut sama, ditempatkan pada tingkat yang sama. Itulah sebabnya, mereka yang berada satu tingkat, umumnya memang berasal dari angkatan tahun yang sama. Alasan diterapkan sistem tingkat ini, selain asumsi kesamaan, adalah efisiensi pendidikan di sekolah tersebut (Badrudin, 2014). Jika para peserta didik berada dalam keadaan sama, dan dapat dilayani secara bersama- sama, tidak efisien dari segi tenaga dan biayanya, jika dilayani secara individual. Oleh karena itu, layanan secara sama dengan menggunakan sistem tingkat tersebut, dianggap lebih efisien dan lebih baik.

Sistem tingkat adalah suatu bentuk penghargaan kepada peserta didik setelah memenuhi kriteria dan waktu tertentu dalam bentuk kenaikan satu tingkat ke jenjang yang lebih tinggi. Kriteria mengacu kepada prestasi akademik dan prestasi lainnya, sedangkan waktu mengacu kepada lama peserta didik berada di tingkat tersebut. Misalnya saja, jika peserta didik yang berada di kelas satu sudah memenuhi persyaratan baik dari segi waktu maupun kemampuan untuk naik ke tingkat berikutnya, maka ia dinaikkan. Pada

sekolah formal kita umumnya, tingkatan ini ada enam di sekolah dasar, tiga di sekolah menengah pertama dan tiga di sekolah menengah atas. Peserta didik dapat naik tingkat hanya satu tingkat dan tidak boleh lebih, oleh karena adanya periodesasi waktu kenaikan tingkat dan persyaratan menempuh materi pendidikan yang ditunjukkan antara lain oleh prestasi akademiknya. Kenaikan tingkat dikenal juga dengan istilah promosi (*promotion*).

Semua peserta didik memang mempunyai hak yang sama untuk naik tingkat ke tingkat tertentu. Tetapi ada persyaratan-persyaratan tertentu yang harus dipertimbangkan. Pertimbangan-pertimbangan tersebut meliputi: (1) prestasi yang bersangkutan. Apakah prestasi yang dicapai pada tingkat sebelumnya, memungkinkan kepada yang bersangkutan untuk dapat belajar dengan baik pada tingkat atasnya. Jika peserta didik berada di atas rata-rata kelas, maka ia layak dinaikkan. Sebaliknya kalau berada di bawah rata-rata kelas, tidak dapat dinaikkan kecuali ada pertimbangan-pertimbangan tertentu yang membolehkan, (2) waktu kenaikan tingkat, meskipun mungkin peserta didik mempunyai kemampuan untuk dinaikkan, jika masa kenaikan tingkat belum datang, yang bersangkutan tidak mungkin dinaikkan sendiri. Hal ini sebagai konsekuensi dari adanya sistem tingkat tersebut, dengan ciri utamanya mengadakan pengajaran yang bersifat klasikal, (3) persyaratan administrasi sekolah seperti kecukupan hadir peserta didik dalam pelajaran yang dilaksanakan sekolah. Meskipun peserta didik mempunyai nilai yang bagus di atas rata-rata kelas, dan dari segi periode waktu memenuhi syarat untuk naik tingkat, tetapi jika banyak absensinya dan tidak memenuhi syarat berdasarkan kebijaksanaan sekolah, maka

yang bersangkutan juga perlu dipertimbangkan kenaikannya (Badrudin, 2014).

Ada beberapa kelebihan dan kekurangan sistem tingkat. Kelebihan-kelebihan sistem tingkat adalah sebagai berikut: (1) dapat dijadikan sebagai alat untuk merekayasa belajar peserta didik, (2) efisien, (3) rasa sosial peserta didik tetap tinggi, dan (4) memudahkan pengadministrasiannya. Pada tingkat sekolah menengah kenaikan tingkat dari kelas X ke kelas XI diikuti dengan penentuan jurusan. Penjurusan merupakan salah satu proses penempatan atau penyaluran dalam pemilihan program pengajaran para peserta didik SMA. Dalam penjurusan ini, peserta didik diberi kesempatan memilih jurusan yang paling cocok dengan karakteristik dirinya. Ketepatan memilih jurusan dapat menentukan keberhasilan belajar peserta didik. Begitu pun sebaliknya kesempatan yang sangat baik bagi peserta didik akan hilang karena kurangtepatan menentukan jurusan.

Tujuan penjurusan antara lain adalah (1) mengelompokkan peserta didik sesuai dengan kecakapan, kemampuan, bakat dan minat yang relative sama, (2) membantu mempersiapkan peserta didik melanjutkan studi dan memilih dunia kerja, dan (3) membantu memperkokoh keberhasilan dan kecocokan atas prestasi yang akan dicapai di waktu mendatang. Bahwa ada beberapa faktor yang diperhatikan dalam penjurusan di SMA. Pertama prestasi belajar yaitu kemampuan peserta didik dapat berwujud kecakapan nyata dan kecakapan potensial. Kecakapan nyata dapat dilihat antara lain prestasi belajar yang berbentuk skor atau nilai (hasil ulangan atau tertera dalam buku laporan pendidikan) sedangkan kecakapan potensial adalah salah satu kecakapan yang masih

terpendam. Kedua minat peserta didik. Minat seseorang ditandai rasa senang atau tidak senang. Minat timbul karena adanya informasi atau pengetahuan tentang suatu pekerjaan, benda atau situasi. Dalam hal ini guru dan orang tua seyokyanya memberikan informasi dan pengatehuan yang benar dan tepat, sehingga peserta didik dapar memperoleh gambaran apa yang akan dipilih. Ketiga harapan orang tua. Berdasarkan pengalaman, ada orang tua memaksa anaknya masuk kejurusan tertentu, tapi kemampuan anaknya tidak mendukung. Untuk itu pihak sekolah (guru) perlu mendengarkan atau memperhatikan keinginan dan harapan orang tua terhadap anaknya, guru sebaiknya pula memberikan penjelasan keadaan peserta didik berkaitan dengan keinginan dan harapan orang tua. Ke empat hasil psikotes. Tes psikotes ini dapat melangkapi hasil tes prestasi belajar, yaitu mengukur kawasan-kawasan prilaku yang belum terungkap oleh tes prestasi belajar. Hasil pengukuran psikologis ini relatif lengkap, tidak hanya menganai bakat minat yang diperkiran relevan dengan penjurusan. Ke lima daya tampung, penjurusan disesuaikan denga daya tampung sekolah. Artinya berapa kelas menampung atau menerima program IPA, IPS atau bahasa, tergantung kebijaksanaan atau ketentuan yang ada. Jumlah tenaga pengajar yang ada di sekolah juga diperhatikan.

c. Pembinaan Kegiatan Non Akademik (Ekstrakurikuler)

Pembinaan kegiatan non akademik dilakukan di luar jam-jam pelajaran, waktu pelaksanaannya disesuaikan dengan kondisi yang ada. Kegiatan non akademik dilakukan selain untuk menyalurkan bakat minat peserta didik juga untuk meraih

prestasi. Prayoga mengemukakan bahwa kegiatan ekstrakurikuler pada dasarnya untuk mengembangkan bakat, minat, kreativitas peserta didik, yakni potensi yang besar yang harus difasilitasi dengan baik oleh sekolah (Prayoga, 2019). Bakat adalah potensi dasar yang dibawa dari lahir, minat adalah kecenderungan hati yang tinggi terhadap sesuatu, sedangkan kreativitas merupakan kesanggupan untuk mencipta. Potensi dasar yang dibawa sejak lahir oleh peserta didik tertentu sangat beragam. Walaupun demikian, dasar peserta didik mendapat perhatian dan layanan di dalam kondisi yang saling berbeda itu sedapat mungkin semuanya mendapat saluran pengembangan diri. Pengembangan bakat tersebut di sekolah dapat ditempuh dengan kegiatan ekstra kurikuler. Sekalipun bakat para peserta didik saling berbeda, secara garis besarnya dapat dikelompokkan kedalam beberapa kualifikasi utama yaitu: (1) bidang seni, (2) bidang olah raga, (3) bidang keterampilan.

Pembinaan yang melalui kegiatan ekstrakurikuler dilakukan dengan melaksanakan pembelajaran di luar tatap muka pada jadwal pelajaran terprogram. Waktu pelaksanaannya berdasarkan kesepakatan antara guru dan peserta didik, baru kemudian dibuat jadwal pertemuannya dan biasa dilakukan sore hari. Pengembangan minat atau kecenderungan hati yang tinggi tentang sesuatu dilakukandengan menginventarisasikan kecenderungan-kecenderungan peserta didik pada bidang yang diminati, dan pelaksanaannya sama dengan pengembangan bakat. Sedangkan pengembangan kreativitas peserta didik memerlukan upaya lebih banyak dan berkualitas dibandingkan menangani bakat dan minat.

Kreativitas bermakna kemampuan untuk menciptakan daya dukung dari pihak guru dan karyawan di sekolah lebih banyak dalam bentuk pembinaan dan dorongan agar peserta didik mau berbuat sesuatu untuk mencetuskan gagasan sendiri (Jahari et al., 2019, p. 112).

Menurut Jahari et al. (2019) bahwa kegiatan ekstrakurikuler adalah kegiatan tambahan, di luar struktur program yang pada umumnya merupakan kegiatan pilihan (Jahari et al., 2019). Menurut Direktorat Pendidikan Menengah Kejuruan bahwa tujuan pelaksanaan kegiatan ekstrakurikuler di sekolah adalah harus dapat meningkatkan kemampuan peserta didik beraspek kognitif, efektif, dan psikomotor, mengembangkan bakat dan minat peserta didik dalam upaya pembinaan pribadi menuju manusia seutuhnya yang positif dan dapat mengetahui, mengenal dan membedakan antara hubungan satupelajaran dengan mata pelajaran lainnya.

Program pembinaan kesiswaan melalui kegiatan ekstra kurikuler disamping untuk mempertajam pemahaman terhadap keterkaitan dengan matapelajaran kurikuler, peserta didik juga dibina kearah mantapnya pemahaman, kesetiaan, dan pengamalan nilai-nilai keimanan dan Ketuhanan Yang Maha Esa, watak dan kepribadian, budipekerti luhur, kesadaran berbangsa dan bernegara, keterampilan dan kemandirian, olah raga dan kesehatan, persepsi, apresiasi dan kreasi seni (Annas, 2016).

Pembinaan kegiatan ekstrakurikuler bersifat pilihan dan wajib diikuti peserta didik dilakukan sesuai jadwal yang terlah ditentukan, jenis kegiatan ekstrakurikuler antara lain; pramuka, olimpiade/lomba kompetensi peserta didik, olah

raga, kesenian, karya ilmiah remaja, kerohanian, paskibraka, palang merah remaja, jurnalistik, unit kesehatan sekolah.

Kegiatan ekstrakurikuler biasanya terbentuk berdasarkan bakat dan minat yang dimiliki peserta didik. Setiap peserta didik tidak harus mengikuti semua kegiatan ekstrakurikuler, bisa memilih kegiatan mana yang dapat mengembangkan kemampuan dirinya. Kegiatan ini merupakan wadah kegiatan peserta didik di luar pembelajaran atau di luar kegiatan kurikuler, contoh kegiatan ekstrakurikuler adalah ROHIS (rohani islam), kelompok karate, kelompok silat, basket, pramuka dan lain-lain. Dalam kegiatan pembinaan dan pengembangan inilah peserta didik diproses untuk menjadi manusia yang diharapkan sesuai dengan tujuan pendidikan. Dalam pembinaan kesiswaan antara kegiatan kurikuler dan ekstrakurikuler sama pentingnya karena kedua kegiatan ini harus dilaksanakan karena saling menunjang dalam proses pembinaan pengembangan kemampuan peserta didik. Tujuan pembinaan peserta didik adalah sebagai berikut: (1) membantu semua peserta didik belajar bagaimana menggunakan waktu luang mereka secara lebih bijaksana, (2) membantu semua peserta didik meningkatkan dan memanfaatkan secara konstruktif bakat-bakat dan keterampilan unik yang mereka miliki, (3) membantu semua peserta didik mengembangkan minat, bakat dan keterampilan kreatif baru, (4) membantu peserta didik mengembangkan sikap yang positif terhadap nilai kegiatan kreatif, (5) membantu peserta didik meningkatkan pengetahuan dan keterampilan mereka dalam fungsinya sebagai pemimpin dan/atau anggota kelompok, (6) membantu semua peserta didik

mengembangkan sikap yang lebih realistis dan positif terhadap dirinya sendiri dan orang lain, dan (7) membantu semua peserta didik mengembangkan sikap yang lebih positif terhadap sekolah, sebagai hasil partisipasi dalam program kegiatan peserta didik (Na'im, 2018).

Keberhasilan pembinaan dan pengembangan kemampuan peserta didik diukur melalui proses penilian yang dilakukan oleh sekolah (oleh guru). Ukuran yang sering digunakan adalah naik kelas dan tidak naik kelas bagi peserta didik yang belum mencapai tingkat akhir serta lulus dan tidak lulus bagi peserta didik di tingkat akhir. Penilaian yang dilakukan oleh guru tentu saja berdasarkan prinsip-prinsip penilaian yang berlaku di sekolah tersebut.

C. Layanan bimbingan dan konseling Islami

Layanan bimbingan dan konseling Islami merupakan proses pemberian bantuan kepada individu, terutama peserta didik, yang dilakukan secara sistematis dan terencana berdasarkan prinsip-prinsip ajaran Islam. Layanan ini bertujuan untuk membantu siswa mengenali potensi dirinya, menyelesaikan permasalahan hidup, serta membentuk kepribadian yang seimbang secara intelektual, emosional, sosial, dan spiritual. Konseling Islami tidak hanya menekankan aspek psikologis, melainkan juga aspek ketuhanan, dengan menanamkan nilai-nilai seperti sabar, tawakal, ikhlas, dan taubat dalam proses pemecahan masalah (Mufid et al., 2024).

Dalam konseling Islami, pendekatan yang digunakan berpijak pada pandangan bahwa manusia adalah makhluk ciptaan Allah yang memiliki fitrah (kesucian), namun juga menghadapi berbagai ujian hidup. Oleh karena itu, tujuan akhir dari layanan ini

bukan sekadar menyelesaikan masalah sementara, tetapi juga mengarahkan individu untuk kembali kepada jalan yang diridhai Allah. Ayat-ayat Al-Qur'an dan hadis dijadikan sebagai landasan dalam memberikan nasihat, motivasi, maupun penguatan mental dan spiritual kepada peserta didik.

Di lembaga pendidikan seperti sekolah atau madrasah, bimbingan dan konseling Islami dapat diterapkan melalui berbagai kegiatan yang terintegrasi dalam kehidupan sekolah. Misalnya, layanan ini bisa dilakukan dalam bentuk konseling individu, di mana siswa yang memiliki masalah pribadi atau keluarga diberi kesempatan untuk curhat dan dibimbing melalui pendekatan yang mengedepankan empati dan nilai religius. Konselor dapat mengajak siswa untuk merenungkan perbuatannya, melakukan introspeksi diri (muhasabah), dan menguatkan kembali hubungannya dengan Allah(Muhammad Kalim Ullah Khan, Aisha Perveen, 2024).

Selain itu, penerapan layanan konseling Islami juga dapat dilakukan melalui kegiatan kelompok seperti ceramah motivasi Islami, pembinaan akhlak mulia, atau kelas khusus tentang manajemen emosi dan penyelesaian konflik berdasarkan prinsip Islam. Layanan ini sering dilaksanakan bekerja sama dengan guru agama, ustadz, atau pembina rohani sekolah. Tujuannya adalah agar siswa tidak hanya memahami aturan secara teori, tetapi juga mampu mengaplikasikannya dalam kehidupan sehari-hari.

Sekolah juga dapat memfasilitasi pembinaan karakter siswa melalui program-program seperti pesantren kilat, program Rohis, mentoring keislaman, dan kegiatan harian seperti salat berjamaah, membaca Al-Qur'an, dan dzikir pagi. Di sinilah peran guru BK (Bimbingan dan Konseling) Islami menjadi

penting sebagai pembimbing yang peka terhadap kondisi mental dan spiritual siswa, serta mampu memberikan solusi yang tidak hanya rasional tetapi juga mendalam secara ruhani(Subur et al., 2024).

Dalam praktiknya, guru konselor Islami tidak cukup hanya memahami psikologi pendidikan, tetapi juga harus memiliki pemahaman agama yang memadai. Ia perlu mampu menghubungkan permasalahan siswa dengan solusi yang sesuai ajaran Islam. Misalnya, ketika siswa mengalami stres menghadapi ujian, konselor tidak hanya memberi strategi belajar, tetapi juga mengingatkan tentang pentingnya tawakal setelah berusaha maksimal, serta menyampaikan kisah-kisah motivatif dari tokoh Islam.

Keterlibatan keluarga dalam layanan konseling Islami juga sangat penting. Sekolah dapat menjalin kerja sama dengan orang tua siswa untuk melanjutkan pembinaan akhlak di rumah. Jika konselor menemukan indikasi masalah yang berkaitan dengan lingkungan rumah, maka pendekatan silaturahmi, diskusi, atau konseling keluarga bisa dilakukan agar siswa mendapatkan bimbingan secara menyeluruh.

Dengan layanan konseling Islami yang efektif, lembaga pendidikan akan mampu membentuk siswa yang tidak hanya cerdas secara akademik, tetapi juga memiliki integritas moral dan spiritual. Mereka akan tumbuh menjadi pribadi yang tangguh, memiliki empati sosial, serta mampu menghadapi tekanan hidup dengan nilai-nilai keimanan sebagai pedoman.

Secara keseluruhan, layanan bimbingan dan konseling Islami di lembaga pendidikan berfungsi sebagai salah satu pilar penting dalam pembinaan karakter. Ia bukan hanya respons terhadap masalah siswa, melainkan juga upaya proaktif dalam

menciptakan lingkungan pendidikan yang kondusif, religius, dan berorientasi pada pembentukan manusia seutuhnya, sebagaimana tujuan utama pendidikan dalam perspektif Islam(Safrina, 2024).

D. Sistem administrasi dan evaluasi peserta didik

Sistem administrasi peserta didik di lembaga pendidikan Islam merupakan suatu rangkaian kegiatan yang berkaitan dengan pengelolaan data dan informasi peserta didik secara tertib dan sistematis. Administrasi ini meliputi pencatatan, penyimpanan, dan pengawasan atas perkembangan peserta didik sejak mereka diterima hingga menyelesaikan pendidikan. Tujuannya adalah untuk mendukung proses pendidikan yang efektif dan efisien sesuai dengan prinsip-prinsip Islam (Ramadhan Putra, 2024).

Pada tahap awal, administrasi peserta didik diawali dengan proses penerimaan peserta didik baru. Di lembaga pendidikan Islam, proses ini umumnya tidak hanya mencakup aspek akademik, tetapi juga aspek keislaman, seperti kemampuan membaca Al-Qur'an, pemahaman dasar keagamaan, dan penilaian sikap atau akhlak. Hal ini mencerminkan komitmen lembaga dalam mengintegrasikan nilai-nilai agama sejak proses seleksi awal.

Setelah diterima, peserta didik akan didaftarkan secara administratif ke dalam sistem informasi sekolah. Data yang dicatat meliputi identitas pribadi, riwayat pendidikan, kondisi kesehatan, latar belakang keluarga, dan catatan kemampuan ibadah atau hafalan Al-Qur'an. Pencatatan ini bertujuan untuk mendukung pelayanan pendidikan yang sesuai dengan kebutuhan dan potensi siswa.

Selain pencatatan data dasar, administrasi peserta didik juga mencakup pengelolaan kehadiran dan ketertiban. Kehadiran siswa dicatat setiap hari,

dan absensi yang tidak wajar biasanya ditindaklanjuti oleh guru atau wali kelas. Ketertiban siswa dipantau melalui tata tertib sekolah yang berbasis nilai-nilai Islami, sehingga pembentukan disiplin dan karakter dapat berjalan secara berkelanjutan (Collins et al., 2021).

Administrasi juga mencakup pencatatan perkembangan peserta didik dalam kegiatan pengembangan diri, seperti kegiatan ekstrakurikuler, pelatihan keagamaan, dan program tahfidz Al-Qur'an. Semua kegiatan ini menjadi bagian dari dokumen portofolio siswa yang digunakan untuk menilai tidak hanya kemampuan akademik, tetapi juga perkembangan kepribadian dan spiritualitasnya.

Dalam pelaksanaan administrasi peserta didik, lembaga pendidikan Islam biasanya menyediakan sistem monitoring akhlak. Setiap prestasi atau pelanggaran perilaku siswa dicatat secara berkala. Guru atau pembimbing akan melakukan pembinaan secara langsung jika ditemukan masalah, serta memberikan penghargaan bagi siswa yang menunjukkan kemajuan dalam sikap dan perilaku (Hadi, 2024).

Sementara itu, evaluasi peserta didik di lembaga pendidikan Islam dilakukan secara menyeluruh, tidak terbatas pada aspek akademik saja. Evaluasi ini meliputi penilaian terhadap kemampuan kognitif, psikomotorik, afektif, dan spiritual. Hal ini sesuai dengan misi pendidikan Islam yang menekankan keseimbangan antara ilmu pengetahuan, keterampilan, dan pembinaan moral serta keagamaan.

Penilaian akademik dilakukan melalui berbagai bentuk, seperti ujian tertulis, tugas individu dan kelompok, presentasi, serta praktik langsung. Pelajaran agama seperti aqidah akhlak, fikih, tahfidz,

dan sejarah kebudayaan Islam menjadi bagian penting dalam evaluasi akademik siswa. Penilaian ini membantu sekolah dalam memetakan kemampuan akademik siswa secara utuh (Asriani et al., 2024).

Evaluasi spiritual dilakukan untuk menilai sejauh mana peserta didik mengamalkan nilai-nilai agama dalam kehidupan sehari-hari. Indikator yang digunakan antara lain kemampuan melaksanakan salat dengan tertib, keterlibatan dalam kegiatan keagamaan sekolah, serta sikap dalam menjaga adab terhadap guru, teman, dan lingkungan. Penilaian ini lebih banyak dilakukan melalui observasi langsung oleh guru.

Evaluasi akhlak siswa dilakukan secara berkelanjutan dengan memantau sikap dan perilaku siswa di sekolah. Guru dan tenaga pendidik mencatat perkembangan akhlak siswa berdasarkan interaksi harian, seperti kejujuran, tanggung jawab, sopan santun, dan kerja sama. Jika ditemukan penyimpangan, maka dilakukan pendekatan pembinaan secara personal dengan tetap berlandaskan kasih sayang dan keteladanan (Nyangaresi et al., 2024).

Untuk mendukung proses evaluasi, lembaga pendidikan Islam juga menyelenggarakan rapat evaluasi antar-guru secara berkala. Rapat ini bertujuan untuk membahas perkembangan peserta didik secara menyeluruh, baik dalam aspek akademik maupun karakter. Informasi hasil evaluasi kemudian disampaikan kepada orang tua melalui laporan hasil belajar dan forum komunikasi seperti pertemuan wali murid.

Evaluasi karier dan minat juga menjadi bagian dari sistem evaluasi peserta didik di lembaga pendidikan Islam. Melalui bimbingan dan konseling Islami, siswa diarahkan untuk memahami potensi

diri, minat, dan cita-cita, serta bagaimana merencanakan masa depan yang sesuai dengan nilai-nilai keislaman. Bimbingan ini dilakukan dengan pendekatan yang memperhatikan aspek spiritual dan sosial siswa.

Secara keseluruhan, sistem administrasi dan evaluasi peserta didik di lembaga pendidikan Islam tidak hanya berfungsi sebagai alat pencatatan dan penilaian formal, tetapi juga sebagai sarana pembinaan kepribadian dan karakter. Dengan pendekatan yang holistik dan berbasis nilai-nilai Islam, lembaga pendidikan dapat mencetak generasi yang cerdas, berakhlak mulia, dan memiliki komitmen religius dalam menjalani kehidupan (Sayuti et al., 2024).

BAB 9

MANAJEMEN SARANA DAN PRASARANA PENDIDIKAN ISLAM

A. Pendahuluan

Pendidikan adalah Modal Dasar utama dalam membangun peradaban, dan dalam konteks Pendidikan Islam, ia bukan sekadar transfer ilmu, melainkan juga pembentukan karakter dan penanaman nilai-nilai luhur. Untuk mencapai tujuan mulia ini, dukungan sarana dan prasarana yang memadai menjadi keniscayaan. Gedung yang representatif, ruang kelas yang nyaman, perpustakaan yang lengkap, laboratorium yang fungsional, hingga fasilitas penunjang lainnya, semuanya memainkan peran krusial dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif dan efektif. Tanpa manajemen yang baik, sarana dan prasarana ini bisa menjadi aset yang tidak teroptimalkan, bahkan berpotensi menghambat proses pendidikan itu sendiri.

Manajemen sarana dan prasarana dalam Pendidikan Islam memiliki kekhasan tersendiri. Ia tidak hanya berorientasi pada efisiensi dan efektivitas pengelolaan aset fisik, tetapi juga harus selaras dengan nilai-nilai Islam, seperti amanah, kebersihan, kerapian, keberlanjutan, dan pemanfaatan yang maslahat. Bagaimana institusi pendidikan Islam merencanakan,

mengadakan, menginventarisasi, merawat, hingga menghapus sarana dan prasarana akan sangat memengaruhi kualitas output pendidikan yang dihasilkan. Berbagai literatur telah menunjukkan bahwa ketersediaan dan pengelolaan sarana prasarana yang baik berkorelasi positif dengan kualitas pembelajaran dan prestasi peserta didik (misalnya, Danim, 2008; Hasibuan, 2018). Secara khusus dalam Pendidikan Islam, relevansi pengelolaan aset ini juga ditekankan oleh para ahli (misalnya, Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional yang mengamanatkan pemenuhan standar sarana prasarana; serta perspektif manajemen aset syariah yang dikemukakan oleh Al-Qardhawi, 1999). Oleh karena itu, pentingnya kajian mendalam mengenai manajemen sarana dan prasarana dalam konteks lembaga pendidikan Islam menjadi sangat relevan dan mendesak.

Buku "Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Islam" ini hadir untuk mengupas tuntas berbagai aspek penting dalam pengelolaan aset pendidikan di lembaga-lembaga pendidikan Islam. Kami akan membahas secara komprehensif mulai dari konsep dasar manajemen sarana dan prasarana, prinsip-prinsip yang relevan dalam konteks Pendidikan Islam, hingga praktik-praktik terbaik dalam perencanaan, pengadaan, pemanfaatan, pemeliharaan, dan penghapusan sarana dan prasarana. Kami berharap buku ini dapat menjadi panduan praktis dan referensi berharga bagi para pengelola, pendidik, maupun pihak-pihak lain yang berkecimpung dalam dunia Pendidikan Islam untuk menciptakan lingkungan belajar yang optimal demi lahirnya generasi muslim yang cerdas, berakhlak mulia, dan berdaya saing.

B. Inventarisasi dan pengadaan sarana prasarana

Manajemen sarana dan prasarana pendidikan merupakan tulang punggung operasional suatu lembaga pendidikan, tak terkecuali lembaga pendidikan Islam. Dua aspek krusial dalam siklus manajemen ini adalah inventarisasi dan pengadaan**.** Proses inventarisasi memastikan bahwa seluruh aset yang dimiliki lembaga tercatat dengan rapi dan akurat, sementara pengadaan

berfokus pada upaya pemenuhan kebutuhan sarana dan prasarana baru atau penggantian yang sudah tidak layak. Keduanya saling terkait dan merupakan langkah awal yang fundamental sebelum proses pemanfaatan, pemeliharaan, dan penghapusan dapat dilakukan secara efektif.

Inventarisasi dan pengadaan sarana dan prasarana pendidikan Islam merupakan aspek penting dalam manajemen pendidikan yang berorientasi pada kualitas dan keberlanjutan layanan pendidikan. Inventarisasi merupakan proses sistematis dalam mendata, mencatat, dan mengevaluasi keberadaan serta kondisi sarana dan prasarana yang dimiliki oleh lembaga pendidikan. Pengadaan, di sisi lain, mengacu pada kegiatan memperoleh sarana dan prasarana baru yang dibutuhkan untuk mendukung proses belajar mengajar.

Inventarisasi dilakukan secara berkala untuk mengetahui kondisi dan jumlah sarana-prasarana yang tersedia, seperti ruang kelas, perpustakaan, laboratorium, fasilitas olahraga, alat peraga pendidikan, dan peralatan administratif. Proses ini biasanya dilakukan dengan menggunakan teknologi informasi agar data yang dihimpun akurat dan dapat diakses dengan cepat. Menurut Permendikbud No. 24 Tahun 2007 tentang Standar Sarana dan Prasarana, setiap satuan pendidikan wajib memiliki daftar inventaris barang sebagai dasar untuk evaluasi kebutuhan.

Berdasarkan data dari Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2024, sebanyak 65% madrasah di Indonesia belum memiliki laboratorium IPA yang memadai, dan hanya 47% yang memiliki ruang perpustakaan standar nasional (BPS, 2024). Ini menunjukkan urgensi inventarisasi dan pengadaan yang lebih terstruktur dan terstandar.

Menurut laporan Statistik Pendidikan Islam 2023, lebih dari 30% madrasah di Indonesia mengalami kekurangan fasilitas dasar, seperti meja belajar, laboratorium, dan perpustakaan (Kementerian Agama Republik Indonesia [Kemenag], 2023). Kondisi ini mempertegas perlunya sistem manajemen inventaris dan pengadaan yang baik, berbasis kebutuhan nyata.

Pengadaan sarana dan prasarana dilakukan berdasarkan kebutuhan yang telah teridentifikasi melalui analisis data inventaris. Pengadaan harus memperhatikan prinsip transparansi, akuntabilitas, dan partisipasi semua pihak terkait, termasuk pengelola sekolah, komite sekolah, dan pemerintah. Dalam konteks pendidikan Islam, pengadaan juga perlu mempertimbangkan nilai-nilai syariah dan kehalalan produk yang digunakan.

Strategi pengadaan dapat melalui pembelian langsung, hibah, kerja sama dengan pihak ketiga, atau pengadaan melalui dana BOS (Bantuan Operasional Sekolah) dan sumber lain yang sah. Pengadaan harus mempertimbangkan efisiensi anggaran, kualitas barang, dan keberlanjutan pemanfaatannya. Laporan pengadaan juga harus dilaporkan secara transparan dan dapat diaudit.

Inventarisasi dan pengadaan adalah fondasi utama dalam manajemen sarana dan prasarana pendidikan, termasuk di lingkungan pendidikan Islam. Menurut Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional, Pasal 45 menyatakan bahwa setiap satuan pendidikan formal dan nonformal wajib memiliki sarana dan prasarana yang memenuhi keperluan pembelajaran (Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan [Kemendikbud], 2003). Dalam konteks madrasah, fasilitas seperti ruang kelas, perpustakaan, laboratorium IPA, dan sarana ibadah menjadi kebutuhan primer.

1. Inventarisasi Sarana dan Prasarana

   Inventarisasi adalah kegiatan pencatatan dan pendataan semua aset sarana dan prasarana yang dimiliki oleh suatu lembaga pendidikan secara sistematis dan teratur (Rohiyatun, 2017). Tujuan utama inventarisasi adalah untuk memperoleh data yang akurat mengenai jumlah, jenis, kondisi, nilai, dan lokasi aset. Dengan data yang akurat ini, manajemen dapat mengambil keputusan yang tepat terkait perencanaan kebutuhan, penggunaan, pemeliharaan, hingga penghapusan aset. Dalam konteks pendidikan Islam, inventarisasi juga mencerminkan prinsip akuntabilitas dan amanah dalam pengelolaan harta umat atau wakaf, memastikan setiap aset terdaftar dan terpelihara dengan

baik sebagai bagian dari tanggung jawab moral dan spiritual.

Proses inventarisasi biasanya melibatkan beberapa tahapan diantaranya sebagai berikut :

a. Identifikasi aset. Tahap ini meliputi pendataan semua barang, mulai dari bangunan, tanah, perabot (meja, kursi, lemari), peralatan elektronik (komputer, proyektor), kendaraan, hingga buku-buku di perpustakaan. Setiap aset harus diberi identitas yang jelas, seperti kode inventaris atau nomor seri.
b. Pencatatan. Setelah diidentifikasi, aset-aset tersebut dicatat dalam buku inventaris atau sistem *database* yang terkomputerisasi. Pencatatan harus mencakup detail seperti tanggal perolehan, sumber perolehan (beli, hibah, wakaf), harga perolehan, kondisi aset (baik, rusak ringan, rusak berat), lokasi penempatan, dan penanggung jawab aset.
c. Pelabelan atau penomoran aset. Setiap aset yang telah diinventarisasi sebaiknya diberi label fisik berupa stiker atau plat nomor yang memuat kode inventaris. Ini memudahkan identifikasi dan penelusuran aset di lapangan.
d. Verifikasi dan *audit* berkala. Inventarisasi bukanlah kegiatan sekali jalan, melainkan harus dilakukan secara berkala, minimal satu tahun sekali, untuk memverifikasi data yang ada dengan kondisi fisik aset di lapangan (Barnawi & Arifin, 2012). Hal ini penting untuk mendeteksi adanya kehilangan, kerusakan, atau penambahan aset yang belum tercatat.

Manfaat inventarisasi yang efektif sangatlah besar. Dari sisi finansial, inventarisasi membantu dalam menyusun laporan keuangan yang akuntabel dan transparan, serta memudahkan proses *audit* keuangan (Afriansyah, 2018). Dari sisi operasional, data inventaris memudahkan dalam perencanaan pemeliharaan, identifikasi kebutuhan penggantian, serta optimalisasi penggunaan aset yang ada. Sebagai contoh, jika data inventaris menunjukkan bahwa sebuah proyektor di ruang A jarang digunakan sementara ruang B sangat

membutuhkannya, maka keputusan relokasi dapat diambil untuk efisiensi. Dalam pendidikan Islam, inventarisasi yang rapi juga menjadi bagian dari upaya menjaga kemaslahatan dan keberkahan aset yang digunakan untuk tujuan pendidikan. Contoh lain implementasi yang baik adalah: di MTs Nurut Taqwa, Manado, yang menerapkan sistem inventarisasi triwulanan berbasis aplikasi Google Sheet, sehingga memudahkan pelacakan dan perencanaan pengadaan (Rahmat, 2022). Studi oleh Maulana (2021) juga menunjukkan bahwa penggunaan sistem inventaris berbasis digital dapat mengurangi kesalahan pencatatan hingga 42%.

2. Pengadaan Sarana dan Prasarana

Pengadaan sarana dan prasarana adalah kegiatan untuk menyediakan semua jenis sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam proses pembelajaran dan operasional lembaga pendidikan, baik melalui pembelian, pembuatan sendiri, penyewaan, atau hibah (Bafadal, 2004).

Proses pengadaan harus direncanakan dengan matang agar efisien, efektif, dan sesuai dengan kebutuhan riil lembaga. Pengadaan yang tidak terencana dapat mengakibatkan pemborosan anggaran, ketersediaan aset yang tidak sesuai standar, atau bahkan aset yang tidak termanfaatkan.

Pengadaan sarana dan prasarana dapat dilakukan melalui berbagai sumber pendanaan:

a. Dana APBN/APBD, seperti BOS (Bantuan Operasional Sekolah) dan SBSN (Surat Berharga Syariah Negara),
b. Dana komite sekolah/alumni,
c. Donasi CSR atau wakaf,
d. Sewa atau pinjam pakai aset milik pemerintah atau masyarakat.

Contoh praktik berhasil adalah MA Raudlatul Huda di Mojokerto yang memadukan dana BOS dan kontribusi komite sekolah untuk membangun laboratorium IPA dan perpustakaan digital (Hasanah, 2022).

Prosedur standar pengadaan meliputi:

a. Analisis kebutuhan oleh tim manajemen sekolah.
b. Penyusunan proposal pengadaan dalam Rencana Kegiatan dan Anggaran Sekolah (RKAS).
c. Pelaksanaan pengadaan melalui sistem e-purchasing atau tender sesuai regulasi LKPP.
d. Distribusi dan pencatatan dalam sistem inventaris sekolah.
e. Evaluasi dan pelaporan melalui rapat komite dan website sekolah.
f. Transparansi sangat penting, termasuk menyediakan akses laporan pengadaan di papan informasi dan situs sekolah. Hal ini sejalan dengan prinsip good governance dalam pengelolaan pendidikan (Mukhlis, 2020).

Adapun Tahapan pengadaan umumnya meliputi :

a. Perencanaan kebutuhan**.**
   Perencanaan ini didasarkan pada hasil analisis kebutuhan, data inventarisasi yang menunjukkan aset yang rusak atau tidak memadai, serta proyeksi pengembangan program pendidikan (Suryosubroto, 2010). Misalnya, jika lembaga akan membuka program studi baru yang membutuhkan laboratorium khusus, maka perencanaan pengadaan peralatan laboratorium menjadi prioritas. Perencanaan juga harus mempertimbangkan standar minimum sarana dan prasarana yang ditetapkan oleh pemerintah atau lembaga akreditasi. Dalam konteks pendidikan Islam, perencanaan kebutuhan juga harus mempertimbangkan nilai-nilai kesederhanaan, efisiensi, dan prioritas berdasarkan urgensi dan maslahat.
b. Penentuan Spesifikasi.
   Spesifikasi ini harus jelas dan detail, meliputi jenis barang, merek (jika perlu), ukuran, kapasitas, fitur, dan standar kualitas. Spesifikasi yang jelas akan memudahkan dalam proses pencarian pemasok dan memastikan barang yang dibeli sesuai dengan harapan.
c. Proses Pemilihan Metode Pengadaan**.**
   Metode pengadaan bisa beragam, mulai dari pembelian langsung (untuk barang dengan nilai kecil), lelang terbuka atau tender (untuk barang dengan nilai besar),

penunjukan langsung, hingga menerima hibah atau wakaf. Pemilihan metode harus mempertimbangkan prinsip-prinsip transparansi, akuntabilitas, efisiensi, dan keadilan, sesuai dengan regulasi yang berlaku dan etika bisnis Islam (Darsono, 2015).

Dalam konteks pengadaan di lembaga pendidikan Islam, aspek etika memegang peranan penting. Proses pengadaan harus bebas dari praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme. Transparansi dalam penawaran dan pemilihan penyedia barang/jasa menjadi keharusan. Sumber dana pengadaan juga harus jelas, apakah berasal dari dana operasional, dana wakaf, sumbangan masyarakat, atau sumber lain yang halal dan sah.

Tahap pelaksanaan pengadaan meliputi berbagai hal diantaranya :

1. pengiriman pesanan,
2. penerimaan barang,
3. pemeriksaan kualitas dan kuantitas barang sesuai dengan spesifikasi,
4. Pembayaran.
5. Setelah barang diterima dan diperiksa, barang tersebut harus segera dicatat dalam buku inventaris sebagai aset baru.
6. Evaluasi pengadaan. Evaluasi dilakukan untuk menilai apakah proses pengadaan telah berjalan efisien, efektif, dan menghasilkan sarana dan prasarana yang sesuai kebutuhan. Hasil evaluasi dapat menjadi masukan penting untuk perbaikan proses pengadaan di masa mendatang.

Secara keseluruhan, inventarisasi dan pengadaan sarana dan prasarana merupakan siklus yang berkelanjutan dan saling melengkapi. Inventarisasi yang akurat menjadi dasar bagi perencanaan pengadaan yang tepat, sementara setiap aset baru yang diadakan harus segera diinventarisasi. Dengan pengelolaan kedua aspek ini secara profesional dan sesuai dengan nilai-nilai Islam, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan belajar yang optimal, mendukung pencapaian visi dan misi, serta berkontribusi pada pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas.

C. Pemeliharaan dan optimalisasi pemanfaatan

Setelah sarana dan prasarana berhasil diadakan dan diinventarisasi, langkah selanjutnya yang tak kalah penting adalah pemeliharaan dan optimalisasi pemanfaatan. Kedua aspek ini krusial untuk memastikan bahwa investasi yang telah dikeluarkan oleh lembaga pendidikan Islam dapat memberikan manfaat maksimal dalam jangka waktu yang panjang. Tanpa pemeliharaan yang baik, aset akan cepat rusak dan usang, sementara tanpa optimalisasi pemanfaatan, aset berisiko menjadi *idle* atau tidak produktif, yang pada akhirnya akan menghambat proses pembelajaran dan operasional lembaga secara keseluruhan.

1. Pemeliharaan Sarana dan Prasarana

Pemeliharaan sarana dan prasarana adalah segala upaya yang dilakukan untuk menjaga agar sarana dan prasarana selalu dalam keadaan baik, siap pakai, dan berfungsi sebagaimana mestinya (Depdiknas, 2007). Tujuan utama pemeliharaan adalah untuk memperpanjang usia pakai aset, mencegah kerusakan yang lebih parah, menjaga keamanan pengguna, serta memastikan ketersediaan aset saat dibutuhkan. Dalam konteks pendidikan Islam, pemeliharaan juga merupakan manifestasi dari nilai *ihsan* (berbuat baik) dan tanggung jawab terhadap amanah, yaitu menjaga harta yang digunakan untuk kemaslahatan umat.

Dalam pengertian lain, pemeliharaan sarana dan prasarana pendidikan adalah rangkaian kegiatan berkesinambungan untuk memastikan aset tetap berfungsi optimal, aman, dan memiliki masa pakai yang panjang (Ramdani, 2020). Sejalan dengan itu, pemeliharaan sehari-hari maupun berkala disarankan agar dilakukan oleh guru, staf, dan siswa, seperti menyimpan alat dan memastikan kerapihan pasca-pakai, secara signifikan mengurangi potensi kerusakan dini (Nasrudin & Maryadi, 2018; Armalena, 2020).

Secara umum, pemeliharaan dapat dikelompokkan menjadi beberapa jenis:

a. Pemeliharaan Preventif (Pencegahan): Jenis pemeliharaan ini dilakukan secara rutin dan terjadwal dengan tujuan mencegah terjadinya kerusakan. Contohnya adalah pembersihan rutin ruang kelas, pengecekan instalasi listrik secara berkala, pelumasan mesin proyektor, atau pengecatan

ulang gedung. Pemeliharaan preventif merupakan investasi jangka panjang karena dapat mengurangi biaya perbaikan besar di kemudian hari (Komariah & Cepy Triana, 2017). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, kegiatan ini bisa diintegrasikan dengan jadwal kebersihan harian atau mingguan yang melibatkan seluruh civitas akademika sebagai bagian dari pendidikan karakter.

b. Pemeliharaan Korektif (Perbaikan): Pemeliharaan ini dilakukan setelah terjadi kerusakan pada sarana atau prasarana. Tujuannya adalah untuk mengembalikan fungsi aset seperti semula. Contohnya adalah perbaikan atap yang bocor, penggantian lampu yang putus, atau reparasi komputer yang eror. Meskipun bersifat reaktif, pemeliharaan korektif harus dilakukan secepat mungkin agar kerusakan tidak meluas atau mengganggu aktivitas belajar-mengajar.
c. Pemeliharaan Prediktif: Jenis pemeliharaan ini memanfaatkan teknologi dan analisis data untuk memprediksi kapan suatu kerusakan akan terjadi, sehingga perbaikan dapat dilakukan sebelum kerusakan benar-benar terjadi. Contohnya adalah penggunaan sensor untuk memantau suhu mesin pendingin di laboratorium atau analisis getaran pada genset. Meskipun memerlukan investasi awal yang lebih besar, pemeliharaan prediktif dapat menghemat biaya perbaikan besar dan mengurangi *downtime* (waktu tidak beroperasi) aset.
d. Pemeliharaan Darurat: Pemeliharaan ini dilakukan secara mendesak ketika terjadi kerusakan yang dapat membahayakan keselamatan atau mengganggu operasional secara signifikan, misalnya korsleting listrik atau kerusakan struktur bangunan akibat bencana alam. Tindakan cepat dan tepat sangat diperlukan dalam situasi ini.

Implementasi pemeliharaan yang efektif memerlukan perencanaan yang matang, meliputi penyusunan jadwal pemeliharaan, alokasi anggaran yang memadai, penunjukan penanggung jawab, dan penyediaan suku cadang yang diperlukan (Nurlela, 2017). Selain itu, pelatihan bagi staf yang bertanggung jawab terhadap pemeliharaan juga penting agar mereka memiliki kompetensi yang cukup. Keterlibatan seluruh elemen di lembaga pendidikan, mulai dari pimpinan, guru, staf, hingga siswa, dalam menjaga kebersihan dan kerapian

lingkungan juga merupakan bagian integral dari budaya pemeliharaan.

2. Optimalisasi Pemanfaatan Sarana Prasarana

Optimalisasi pemanfaatan merujuk pada upaya untuk menggunakan sarana dan prasarana yang dimiliki oleh lembaga pendidikan secara maksimal, efisien, dan efektif untuk mendukung pencapaian tujuan pendidikan (Barnawi & Arifin, 2012). Sarana dan prasarana yang tidak dimanfaatkan secara optimal dapat menjadi beban biaya, bahkan menghambat pengembangan lembaga. Dalam perspektif Islam, pemborosan (*tabdzir*) adalah sesuatu yang tidak disukai, sehingga optimalisasi pemanfaatan aset adalah bentuk syukur dan tanggung jawab atas nikmat yang diberikan.

Beberapa strategi untuk optimalisasi pemanfaatan meliputi:

a. Penyusunan Jadwal Penggunaan yang Efisien: Penjadwalan yang cermat untuk penggunaan ruang kelas, laboratorium, perpustakaan, atau aula dapat memastikan semua fasilitas termanfaatkan secara merata dan tidak ada waktu *idle* yang berlebihan. Misalnya, ruang kelas yang tidak digunakan untuk KBM utama dapat dimanfaatkan untuk kegiatan ekstrakurikuler atau bimbingan belajar.
b. Pengembangan Pedoman Penggunaan: Setiap sarana dan prasarana, terutama yang kompleks seperti peralatan laboratorium atau komputer, harus dilengkapi dengan pedoman penggunaan yang jelas. Ini akan membantu pengguna, baik guru maupun siswa, dalam mengoperasikan aset dengan benar dan aman, sehingga menghindari kerusakan akibat kesalahan penggunaan.
c. Peningkatan Kompetensi Pengguna: Pelatihan dan sosialisasi mengenai cara penggunaan sarana prasarana yang benar dan aman bagi seluruh pengguna (guru, staf, dan siswa) sangat penting. Misalnya, pelatihan penggunaan proyektor interaktif bagi guru atau pelatihan penggunaan alat-alat laboratorium bagi siswa.
d. Pemanfaatan Ganda (Multifungsi): Jika memungkinkan, sarana dan prasarana dapat dirancang atau digunakan untuk berbagai fungsi. Contohnya, aula yang bisa berfungsi sebagai tempat ibadah, ruang pertemuan, sekaligus ruang pertunjukan seni. Atau, lapangan olahraga yang bisa digunakan untuk beberapa jenis cabang olahraga.

e. Kolaborasi dan Berbagi Sumber Daya: Lembaga pendidikan Islam dapat menjalin kerja sama dengan lembaga lain atau masyarakat sekitar untuk berbagi pemanfaatan sarana prasarana tertentu yang jarang digunakan atau memiliki kapasitas berlebih. Misalnya, perpustakaan sekolah yang dibuka untuk masyarakat umum pada jam-jam tertentu, atau laboratorium komputer yang disewakan untuk pelatihan masyarakat. Ini tidak hanya mengoptimalkan pemanfaatan aset, tetapi juga memperkuat hubungan dengan komunitas.
f. Monitoring dan Evaluasi Pemanfaatan: Secara berkala, perlu dilakukan monitoring dan evaluasi terhadap tingkat pemanfaatan sarana prasarana. Data dari inventarisasi dan log penggunaan dapat menjadi dasar untuk menilai apakah aset sudah dimanfaatkan secara optimal atau masih ada peluang untuk peningkatan.

Dengan memadukan strategi pemeliharaan yang proaktif dan upaya optimalisasi pemanfaatan yang inovatif, lembaga pendidikan Islam dapat memastikan bahwa sarana dan prasarana yang dimiliki tidak hanya berfungsi dengan baik, tetapi juga memberikan kontribusi maksimal terhadap kualitas pendidikan. Hal ini sejalan dengan prinsip pengelolaan harta dalam Islam yang mengedepankan efisiensi, keberlanjutan, dan kemaslahatan bagi seluruh umat.

D. Penataan lingkungan pendidikan yang kondusif dan Islami

Lingkungan fisik pendidikan memegang peranan vital dalam membentuk iklim belajar, memotivasi peserta didik, dan mendukung tercapainya tujuan pendidikan (Abdullah, 2019). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, penataan lingkungan tidak hanya berorientasi pada aspek estetika dan fungsionalitas semata, tetapi juga harus mencerminkan nilai-nilai Islami yang mempromosikan kebersihan, kerapihan, kenyamanan, keamanan, dan spiritualitas. Lingkungan yang kondusif dan Islami adalah katalisator bagi pembentukan karakter, pengembangan akhlak mulia, dan peningkatan kualitas pembelajaran.

1. Konsep Lingkungan Pendidikan yang Kondusif

Lingkungan pendidikan yang kondusif dapat diartikan sebagai suatu kondisi lingkungan yang memungkinkan proses belajar mengajar berlangsung secara efektif dan efisien, serta mendukung perkembangan optimal peserta didik dalam berbagai aspek (Ahmad & Rahman, 2020). Karakteristik utama lingkungan kondusif meliputi:

a. Kebersihan dan Kerapihan: Lingkungan yang bersih dari sampah, debu, dan kotoran, serta tertata rapi akan menciptakan suasana yang nyaman dan sehat. Ini juga sejalan dengan ajaran Islam yang sangat menekankan kebersihan (*thaharah*) sebagai bagian dari iman (Azizah & Kurnia, 2021).
b. Keamanan dan Keselamatan: Lingkungan harus bebas dari potensi bahaya fisik, seperti instalasi listrik yang rusak, struktur bangunan yang tidak kokoh, atau jalur evakuasi yang terhambat. Keamanan psikologis juga penting, di mana peserta didik merasa aman dari perundungan atau ancaman lainnya.
c. Kenyamanan Termal dan Pencahayaan: Suhu ruangan yang nyaman (tidak terlalu panas atau dingin) dan pencahayaan yang memadai (baik alami maupun buatan) akan mengurangi kelelahan dan meningkatkan konsentrasi belajar.
d. Aksesibilitas: Semua fasilitas harus mudah diakses oleh seluruh peserta didik, termasuk mereka yang berkebutuhan khusus.
e. Estetika dan Daya Tarik: Penataan yang menarik dengan pemilihan warna yang tepat, adanya ruang terbuka hijau, dan penempatan ornamen yang edukatif dapat meningkatkan motivasi dan semangat belajar.
f. Fleksibilitas: Ruangan dan fasilitas yang dapat diadaptasi untuk berbagai jenis kegiatan belajar akan mendukung metode pembelajaran yang variatif.

Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan fisik yang terencana dengan baik memiliki dampak signifikan terhadap kinerja akademik, perilaku sosial, dan kesejahteraan emosional peserta didik (Smith & Jones, 2023). Oleh karena itu, penataan lingkungan bukan sekadar tugas sampingan, melainkan investasi strategis dalam kualitas pendidikan.

2. Dimensi Islami dalam Penataan Lingkungan Pendidikan

Penataan lingkungan di lembaga pendidikan Islam memiliki dimensi tambahan yang tidak ditemukan pada umumnya. Dimensi ini didasarkan pada ajaran Al-Qur'an dan As-Sunnah, serta nilai-nilai peradaban Islam.

a. Pencerminan Kebersihan (*Thaharah*): Islam sangat mengedepankan kebersihan. Lingkungan pendidikan harus dijaga kebersihannya secara menyeluruh, mulai dari kelas, toilet, kantin, hingga halaman. Penyediaan fasilitas kebersihan yang memadai (tempat sampah, sabun, air mengalir) dan edukasi tentang kebersihan kepada seluruh civitas akademika adalah keharusan (Ali & Hassan, 2022).
b. Kerapihan dan Ketertiban: Kerapihan adalah bagian dari keindahan yang disukai Allah. Penataan barang, perabot, dan fasilitas harus sistematis dan teratur. Tata letak ruangan yang terencana dengan baik akan memudahkan pergerakan dan aktivitas.
c. Kenyamanan untuk Ibadah: Adanya fasilitas ibadah yang bersih dan nyaman, seperti musholla atau masjid, adalah esensial. Ruang ibadah harus mudah diakses, terawat, dan dilengkapi dengan perlengkapan salat yang memadai. Waktu dan tempat salat yang kondusif juga harus dipertimbangkan dalam jadwal kegiatan.
d. Pemanfaatan Ruang Terbuka Hijau (RTH): Keberadaan taman, kebun, atau area hijau lainnya yang rindang dan asri dapat menciptakan suasana tenang, mengurangi stres, dan mendukung pembelajaran di luar ruangan. Islam menganjurkan menjaga kelestarian alam dan lingkungan (Khalid, 2020). RTH juga dapat menjadi sarana edukasi tentang botani atau ekologi.
e. Desain Arsitektur dan Interior Bernuansa Islam: Penggunaan kaligrafi, ornamen geometris Islam, atau pola-pola islami dalam desain bangunan dan interior dapat memperkuat identitas lembaga. Namun, hal ini harus dilakukan secara proporsional agar tidak menimbulkan kesan berlebihan atau justru mengurangi fungsi utama.
f. Ketersediaan Sumber Air Bersih dan Sanitasi yang Baik: Air adalah kebutuhan dasar dan memiliki peran penting dalam *thaharah*. Ketersediaan air bersih yang cukup untuk berwudu, minum, dan kebutuhan sanitasi lainnya adalah

prioritas. Toilet dan fasilitas wudu harus selalu bersih, berfungsi, dan terpisah antara laki-laki dan perempuan.

g. Pendidikan Karakter Melalui Lingkungan: Penataan lingkungan dapat menjadi media tidak langsung dalam pendidikan karakter. Misalnya, poster-poster berisi kutipan Al-Qur'an atau Hadits tentang ilmu, akhlak, atau kebersihan. Penempatan tempat sampah yang memadai dengan sistem pemilahan sampah juga mengajarkan tanggung jawab lingkungan.
h. Pengaturan Privasi : Dalam penataan ruang tertentu, khususnya bagi peserta didik putri, perlu diperhatikan aspek privasi dan batas *aurat*. Misalnya, ruang ganti yang terpisah dan tertutup, atau area-area tertentu yang memerlukan batasan akses.

Penataan lingkungan pendidikan yang kondusif dan Islami bukan hanya sekadar tugas administratif, melainkan sebuah amanah untuk menciptakan *madrasah* (tempat belajar) yang benar-benar holistik. Lingkungan yang dirancang dengan pertimbangan matang terhadap aspek fungsional, estetika, dan nilai-nilai Islami akan secara signifikan mendukung pencapaian tujuan pendidikan, yaitu melahirkan generasi yang tidak hanya cerdas secara intelektual, tetapi juga beriman, bertakwa, berakhlak mulia, dan peduli terhadap lingkungan. Integrasi antara nilai-nilai spiritual dan praktik pengelolaan fisik adalah kunci sukses dalam membangun lembaga pendidikan Islam yang unggul.

E. Prinsip efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan fasilitas

Pengelolaan fasilitas, termasuk sarana dan prasarana pendidikan, merupakan suatu aktivitas yang memerlukan sumber daya yang signifikan, baik finansial, manusia, maupun waktu. Oleh karena itu, penerapan prinsip **efisiensi** dan **efektivitas** menjadi sangat fundamental. Kedua prinsip ini seringkali digunakan secara bersamaan, namun memiliki makna dan fokus yang berbeda, meskipun saling melengkapi dan tak terpisahkan dalam mencapai tujuan manajemen yang optimal (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, efisiensi dan efektivitas juga sejalan dengan

nilai-nilai hemat, tidak boros (*israf*), amanah, dan pemanfaatan yang optimal demi kemaslahatan umat.

1. Prinsip Efisiensi dalam Pengelolaan Fasilitas

Efisiensi adalah kemampuan untuk melakukan sesuatu dengan cara yang paling ekonomis, yaitu dengan menggunakan masukan (sumber daya) yang paling sedikit untuk mencapai keluaran (hasil) yang diinginkan. Dalam konteks pengelolaan fasilitas, efisiensi berarti mendapatkan hasil maksimal dari setiap sumber daya yang diinvestasikan. Tujuan efisiensi adalah untuk meminimalkan pemborosan sumber daya.

Beberapa indikator dan praktik efisiensi dalam pengelolaan fasilitas meliputi:

a. Penggunaan Sumber Daya yang Optimal: Ini mencakup penggunaan anggaran yang bijaksana, pemanfaatan energi secara hemat (misalnya, penggunaan lampu LED, optimalisasi pencahayaan alami), serta penjadwalan penggunaan fasilitas yang padat dan terencana untuk menghindari *idle time* yang tidak produktif (misalnya, satu ruang pertemuan digunakan bergantian oleh beberapa unit kerja).

b. Pengurangan Biaya Operasional: Efisiensi dapat dicapai dengan menekan biaya operasional tanpa mengurangi kualitas layanan. Contohnya, negosiasi kontrak dengan pemasok layanan kebersihan atau keamanan, melakukan pemeliharaan preventif untuk menghindari biaya perbaikan besar, atau mencari alternatif bahan yang lebih murah namun tetap berkualitas.

c. Pemanfaatan Teknologi: Implementasi sistem informasi manajemen sarana dan prasarana (SIM Sarpras) dapat meningkatkan efisiensi. SIM Sarpras memungkinkan pencatatan inventaris yang akurat, penjadwalan pemeliharaan otomatis, dan pelacakan aset secara *real-time*, sehingga mengurangi pekerjaan manual dan potensi kesalahan (Jaya & Putra, 2022).

d. Standardisasi Prosedur: Adanya standar operasional prosedur (SOP) yang jelas untuk pengadaan, pemeliharaan, dan penggunaan fasilitas akan mengurangi kebingungan, kesalahan, dan waktu yang terbuang. SOP yang efisien memastikan bahwa setiap tugas dilakukan dengan cara yang paling efektif dan konsisten.

e. Optimalisasi Tata Letak Fasilitas: Penataan ruang yang efisien dapat mengurangi waktu dan energi yang terbuang dalam mobilitas. Misalnya, menempatkan ruang guru dekat dengan ruang kelas, atau perpustakaan yang mudah diakses dari berbagai sudut kampus.

Penerapan prinsip efisiensi sangat penting karena sumber daya lembaga pendidikan, khususnya lembaga pendidikan Islam yang mungkin bergantung pada wakaf atau donasi, seringkali terbatas. Dengan efisiensi, lembaga dapat mengalokasikan sumber daya yang tersedia untuk kebutuhan lain yang lebih mendesak atau untuk pengembangan program pendidikan.

2. Prinsip Efektivitas dalam Pengelolaan Fasilitas

Efektivitas adalah kemampuan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan. Dalam pengelolaan fasilitas, efektivitas berarti bahwa sarana dan prasarana yang ada benar-benar mampu mendukung tercapainya tujuan pendidikan dan tujuan operasional lembaga. Tujuan efektivitas adalah untuk mencapai hasil yang diinginkan, terlepas dari jumlah sumber daya yang digunakan (meskipun tentu saja, penggunaan sumber daya yang berlebihan akan mengurangi efisiensi).

Beberapa indikator dan praktik efektivitas dalam pengelolaan fasilitas meliputi:

a. Pencapaian Tujuan Pembelajaran: Fasilitas dikatakan efektif jika keberadaannya secara langsung berkontribusi pada peningkatan kualitas proses belajar mengajar. Misalnya, laboratorium yang memadai memungkinkan praktik-praktik ilmiah yang mendalam, atau perpustakaan yang lengkap mendorong budaya literasi.
b. Kepuasan Pengguna (Civitas Akademika): Fasilitas yang efektif akan memenuhi kebutuhan dan harapan pengguna (guru, siswa, staf). Ini dapat diukur melalui survei kepuasan atau umpan balik langsung. Ruang kelas yang nyaman, toilet yang bersih, dan peralatan yang berfungsi baik akan meningkatkan kepuasan dan motivasi.
c. Dukungan terhadap Program Pendidikan: Efektivitas fasilitas juga diukur dari seberapa baik fasilitas tersebut mendukung implementasi kurikulum dan program ekstrakurikuler. Misalnya, lapangan olahraga yang representatif mendukung pengembangan bakat olahraga siswa, atau studio seni yang lengkap mendukung kreativitas.

d. Keamanan dan Kenyamanan: Fasilitas yang efektif adalah fasilitas yang aman dan nyaman bagi seluruh penggunanya. Ini mencakup pemenuhan standar keamanan, kebersihan, dan kesehatan lingkungan.
e. Dampak pada Kualitas Output Pendidikan: Pada akhirnya, efektivitas pengelolaan fasilitas tercermin pada peningkatan kualitas lulusan, baik dari segi akademik, keterampilan, maupun akhlak. Sarana prasarana yang efektif akan memberikan lingkungan yang optimal untuk pembentukan karakter Islami.
f. Hubungan antara efisiensi dan efektivitas sangatlah erat. Suatu pengelolaan fasilitas yang efisien namun tidak efektif berarti sumber daya telah digunakan secara hemat, tetapi tujuan tidak tercapai. Sebaliknya, jika efektif namun tidak efisien, tujuan tercapai namun dengan pemborosan sumber daya. Idealnya, pengelolaan fasilitas harus mencapai kedua prinsip ini secara seimbang, yaitu efisien dalam penggunaan sumber daya dan efektif dalam mencapai tujuan pendidikan.
g. Dalam lembaga pendidikan Islam, keseimbangan ini menjadi cerminan dari etos kerja Islami yang mengedepankan kualitas hasil dengan penggunaan sumber daya yang bertanggung jawab. Manajemen fasilitas yang efisien dan efektif akan menciptakan lingkungan yang produktif, berkelanjutan, dan memberikan keberkahan bagi seluruh pihak yang terlibat.

BAB 10
TANTANGAN DAN PELUANG MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM DI ERA MODERN

A. Pendahuluan

Manajemen pendidikan Islam, sebagai sebuah disiplin ilmu dan praktik, senantiasa berhadapan dengan dinamika perubahan zaman. Di era modern ini, dengan laju perkembangan teknologi informasi dan komunikasi yang eksponensial, globalisasi yang semakin intens, serta pergeseran nilai-nilai sosial budaya, lembaga-lembaga pendidikan Islam dihadapkan pada tantangan sekaligus peluang yang kompleks dan multidimensional. Paradigma lama dalam pengelolaan pendidikan mungkin tidak lagi relevan untuk menjawab kebutuhan zaman, menuntut inovasi dan adaptasi yang berkelanjutan.

Tantangan di era modern tidak hanya berkutat pada aspek teknis atau manajerial semata, tetapi juga merambah pada esensi filosofis dan tujuan pendidikan Islam itu sendiri. Misalnya, bagaimana lembaga pendidikan Islam dapat mempertahankan identitas keislaman dan keaslian ajarannya di tengah arus informasi yang bias dan budaya *pop* yang dominan? Bagaimana mereka mampu menghasilkan lulusan yang tidak hanya menguasai ilmu agama, tetapi juga memiliki keterampilan abad ke-21 yang relevan dengan tuntutan pasar kerja global dan mampu beradaptasi dengan disrupsi teknologi? Tantangan pendanaan, kualitas sumber daya manusia, akreditasi, hingga daya saing dengan lembaga pendidikan

umum, semuanya menjadi isu krusial yang memerlukan strategi manajemen yang cerdas dan inovatif.

Persoalan ini telah menjadi fokus perhatian berbagai studi mutakhir dalam bidang manajemen pendidikan, khususnya pendidikan Islam. Para ahli menekankan bahwa perubahan lingkungan strategis menuntut adaptasi fundamental, bukan sekadar respons parsial (Misbah, 2023). Tantangan *VUCA* (Volatile, Uncertain, Complex, Ambiguous) yang kini menjadi karakteristik umum lingkungan global, secara langsung memengaruhi cara lembaga pendidikan Islam merencanakan, mengorganisasi, menggerakkan, dan mengawasi seluruh sumber dayanya (Hidayat & Fajar, 2024).

Namun, di balik setiap tantangan, tersimpan peluang yang luar biasa. Era modern juga membuka gerbang aksesibilitas informasi yang belum pernah ada sebelumnya, memungkinkan penyebaran dakwah dan ilmu pengetahuan Islam melalui platform digital. Teknologi dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi administrasi, memperluas jangkauan pembelajaran melalui pendidikan jarak jauh, serta memfasilitasi kolaborasi global antarlembaga pendidikan Islam. Munculnya kesadaran global akan pentingnya pendidikan karakter, etika, dan spiritualitas, juga dapat menjadi momentum bagi pendidikan Islam untuk menunjukkan keunggulannya dalam membentuk insan kamil.

Bab ini akan mengupas tuntas berbagai tantangan yang dihadapi oleh manajemen pendidikan Islam di era modern, mulai dari isu internal hingga eksternal, serta berbagai peluang yang dapat dimanfaatkan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas pendidikan Islam. Dengan memahami secara mendalam lanskap tantangan dan peluang ini, diharapkan para pengelola, pembuat kebijakan, dan praktisi pendidikan Islam dapat merumuskan strategi yang adaptif, proaktif, dan visioner, demi terwujudnya generasi muslim yang kompeten, berdaya saing, berakhlak mulia, dan berkontribusi positif bagi peradaban.

B. Dampak globalisasi dan digitalisasi terhadap pendidikan Islam

Era modern dicirikan oleh dua fenomena dominan yang saling berkelindan: globalisasi dan digitalisasi. Kedua fenomena ini secara fundamental telah mengubah lanskap sosial, ekonomi, politik, dan budaya dunia, termasuk memengaruhi secara signifikan sistem dan praktik pendidikan Islam (Rahman & Hasan, 2023). Memahami dampak-dampak ini menjadi krusial bagi manajemen pendidikan Islam untuk merumuskan strategi yang relevan dan adaptif.

1. Dampak Globalisasi

Globalisasi merujuk pada proses integrasi internasional yang timbul dari pertukaran pandangan dunia, produk, ide, dan aspek-aspek budaya lainnya. Dalam konteks pendidikan, globalisasi menciptakan keterhubungan antarnegara yang belum pernah terjadi sebelumnya, memicu arus informasi, pengetahuan, dan budaya yang cepat dan tak terbatas.

Dampak globalisasi terhadap pendidikan Islam dapat dibagi menjadi beberapa dimensi:

a) Penyebaran Ideologi dan Nilai-nilai Baru: Globalisasi membawa serta beragam ideologi dan nilai-nilai, baik yang sejalan maupun bertentangan dengan ajaran Islam. Lembaga pendidikan Islam dihadapkan pada tantangan untuk membentengi peserta didik dari paham-paham yang menyimpang, sekaligus membekali mereka dengan pemahaman Islam yang moderat dan *rahmatan lil alamin* (rahmat bagi semesta alam). Ini menuntut kurikulum yang lebih fleksibel dan penguatan pendidikan karakter berbasis nilai Islam (Fauzi & Lestari, 2021).
b) Peningkatan Persaingan dan Kebutuhan Akreditasi Global: Lembaga pendidikan Islam kini bersaing tidak hanya di tingkat lokal, tetapi juga global. Orang tua dan calon peserta didik semakin memperhatikan standar kualitas internasional. Ini mendorong lembaga untuk meningkatkan kualitas akademik, fasilitas, dan sumber daya manusia agar mampu bersaing dan mendapatkan pengakuan internasional, seperti akreditasi atau sertifikasi (Khalid, 2022).
c) Mobilitas Lintas Batas: Globalisasi memfasilitasi mobilitas peserta didik, pendidik, dan cendekiawan antarnegara. Ini

menciptakan peluang untuk pertukaran pelajar, kolaborasi penelitian, dan *benchmarking* praktik terbaik dari lembaga pendidikan Islam di berbagai belahan dunia. Namun, di sisi lain, juga menimbulkan tantangan terkait pengakuan ijazah dan perbedaan kurikulum.

d) Tuntutan Keterampilan Global: Pasar kerja global menuntut lulusan yang memiliki keterampilan lintas budaya, kemampuan berbahasa asing, pemikiran kritis, dan adaptabilitas. Pendidikan Islam perlu mengintegrasikan keterampilan-keterampilan ini ke dalam kurikulumnya, di samping penguasaan ilmu agama, agar lulusannya memiliki daya saing global (Hasanuddin, 2020).
e) Diversifikasi Sumber Daya dan Pendanaan: Globalisasi membuka peluang akses terhadap sumber pendanaan dan sumber daya dari berbagai negara, seperti hibah internasional atau program kemitraan. Namun, hal ini juga memerlukan transparansi dan akuntabilitas yang lebih tinggi dalam pengelolaan keuangan.

2. Dampak Digitalisasi

Digitalisasi adalah proses konversi informasi dan data ke dalam format digital, serta integrasi teknologi digital ke dalam berbagai aspek kehidupan. Dalam pendidikan, digitalisasi telah merevolusi cara belajar, mengajar, dan mengelola lembaga.

Dampak digitalisasi terhadap pendidikan Islam juga sangat signifikan:

a) Perubahan Metode Pembelajaran: Digitalisasi memungkinkan munculnya pembelajaran daring (*online learning*), *blended learning*, dan penggunaan *e-learning management systems* (LMS). Ini memperluas aksesibilitas pendidikan Islam bagi masyarakat yang tidak dapat datang secara fisik ke lembaga, serta memungkinkan personalisasi pembelajaran sesuai kebutuhan peserta didik (Siregar & Putri, 2024). Namun, tantangannya adalah ketersediaan infrastruktur, kompetensi digital pendidik, dan masalah kesenjangan digital.
b) Akses Informasi dan Sumber Belajar Tak Terbatas: Internet membuka gerbang menuju jutaan sumber informasi dan referensi keislaman, mulai dari kitab-kitab klasik yang didigitalisasi, jurnal ilmiah, hingga *podcast* dan video dakwah. Ini memfasilitasi proses penelitian dan memperkaya

materi pembelajaran. Namun, diperlukan literasi digital yang kuat untuk menyaring informasi yang akurat dan sahih dari hoaks atau konten yang menyesatkan.

c) Efisiensi Administrasi dan Manajemen: Digitalisasi membawa peluang besar untuk meningkatkan efisiensi operasional manajemen pendidikan Islam. Sistem informasi akademik (SIAKAD), sistem manajemen keuangan, sistem inventarisasi aset digital, dan komunikasi *online* dapat mengurangi birokrasi, mempercepat proses, dan meningkatkan akuntabilitas (Jaya & Putra, 2022).
d) Peningkatan Jangkauan Dakwah dan Edukasi: Media sosial dan platform digital menjadi sarana efektif bagi lembaga pendidikan Islam untuk menyebarkan pesan-pesan keagamaan, mengenalkan program studi, dan menarik calon peserta didik. Ini memperluas jangkauan dakwah dan edukasi Islam secara global (Aminah & Syafi'i, 2023).
e) Munculnya Kebutuhan Kompetensi Digital bagi Pendidik dan Peserta Didik: Guru dituntut untuk memiliki kemampuan mengoperasikan teknologi pembelajaran, merancang materi digital, dan memfasilitasi pembelajaran *online*. Peserta didik juga harus dibekali dengan literasi digital, keamanan siber, dan etika berinteraksi di dunia maya.

3. Sinergi dan Tantangan Turunan

Globalisasi dan digitalisasi seringkali berinteraksi, menciptakan sinergi positif maupun tantangan baru. Misalnya, globalisasi mendorong kebutuhan akan SDM yang melek digital, sementara digitalisasi memfasilitasi pertukaran budaya dan informasi global. Namun, sinergi ini juga melahirkan tantangan turunan, seperti:

a) Isu Keamanan Siber: Peningkatan penggunaan teknologi digital dalam pendidikan Islam juga meningkatkan risiko serangan siber, kebocoran data pribadi, atau penyalahgunaan informasi.
b) Kesenjangan Digital: Tidak semua wilayah atau komunitas memiliki akses yang sama terhadap infrastruktur digital, yang dapat memperlebar kesenjangan dalam pendidikan.
c) Pergeseran Peran Pendidik: Pendidik tidak lagi sekadar penyampai informasi, melainkan fasilitator, motivator, dan pembimbing di tengah melimpahnya informasi digital.

d) Pembentukan Identitas di Ruang Digital: Pentingnya mempertahankan identitas Islami peserta didik di tengah homogenisasi budaya digital dan pengaruh negatif yang masif.

Menyikapi dampak globalisasi dan digitalisasi, manajemen pendidikan Islam dituntut untuk bersikap proaktif, adaptif, dan inovatif. Ini bukan hanya tentang mengadopsi teknologi, tetapi bagaimana teknologi dan keterbukaan global dapat diintegrasikan secara cerdas untuk memperkuat tujuan fundamental pendidikan Islam: membentuk insan yang beriman, berilmu, berakhlak mulia, dan berkontribusi bagi peradaban.

C. Tantangan internal dan eksternal lembaga pendidikan Islam

Manajemen lembaga pendidikan Islam di era modern tidak hanya berhadapan dengan fenomena globalisasi dan digitalisasi, tetapi juga dihadapkan pada serangkaian tantangan internal yang berasal dari dalam tubuh organisasi itu sendiri, serta tantangan eksternal yang timbul dari lingkungan sekitar. Memahami kedua jenis tantangan ini secara komprehensif sangat vital bagi para pemimpin dan pengelola untuk merancang strategi keberlanjutan dan pengembangan.

1. Tantangan Internal

Tantangan internal merujuk pada kendala atau permasalahan yang bersumber dari elemen-elemen di dalam lembaga pendidikan Islam itu sendiri, yang jika tidak diatasi dapat menghambat pencapaian tujuan dan kualitas pendidikan.

a) Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM): Salah satu tantangan internal paling krusial adalah ketersediaan dan kualitas SDM, baik tenaga pendidik maupun kependidikan. Banyak lembaga pendidikan Islam menghadapi kesulitan dalam merekrut dan mempertahankan guru atau dosen yang tidak hanya menguasai ilmu agama tetapi juga memiliki kompetensi pedagogik, profesional, kepribadian, dan sosial yang tinggi, serta melek teknologi (Fadli & Hasanah, 2023). Selain itu, kurangnya pelatihan berkelanjutan, pengembangan karier, dan sistem insentif yang menarik dapat menyebabkan stagnasi kompetensi dan motivasi. Pada level manajerial, tantangannya adalah ketersediaan

pemimpin pendidikan Islam yang visioner, transformatif, dan cakap dalam manajemen modern (Misbah, 2023).

b) Kurikulum dan Relevansi Pendidikan: Kurikulum pada beberapa lembaga pendidikan Islam tradisional mungkin belum sepenuhnya relevan dengan tuntutan zaman. Keterlambatan dalam mengintegrasikan keterampilan abad ke-21 (seperti berpikir kritis, kolaborasi, komunikasi, dan kreativitas) serta literasi digital ke dalam kurikulum menjadi hambatan. Di sisi lain, tantangannya adalah bagaimana memodifikasi kurikulum tanpa mengorbankan identitas dan kedalaman ilmu-ilmu keislaman. Keseimbangan antara ilmu agama dan ilmu umum, serta antara teori dan praktik, adalah kunci relevansi.
c) Manajemen Keuangan dan Pendanaan: Tantangan pendanaan seringkali menjadi kendala klasik bagi lembaga pendidikan Islam, terutama yang tidak didukung penuh oleh pemerintah atau yayasan besar. Keterbatasan sumber dana, ketergantungan pada SPP, atau kesulitan dalam mengelola dana wakaf secara produktif dapat membatasi pengembangan fasilitas, penggajian SDM, dan inovasi program. Manajemen keuangan yang tidak transparan atau tidak efisien juga dapat mengurangi kepercayaan publik (Wijaya & Santoso, 2022).
d) Infrastruktur dan Fasilitas: Meskipun telah dibahas di bab sebelumnya, tantangan internal terkait sarana dan prasarana masih relevan. Banyak lembaga pendidikan Islam, terutama di daerah, masih memiliki fasilitas yang kurang memadai, tidak terawat, atau tidak relevan dengan kebutuhan pembelajaran modern (misalnya, perpustakaan konvensional tanpa akses digital, laboratorium yang minim peralatan).
e) Kualitas Penjaminan Mutu Internal: Ketiadaan atau kelemahan sistem penjaminan mutu internal yang efektif dapat menghambat peningkatan kualitas secara berkelanjutan. Evaluasi diri yang kurang objektif, mekanisme umpan balik yang tidak berjalan, atau tindak lanjut perbaikan yang lemah akan membuat lembaga sulit mengidentifikasi area kelemahan dan melakukan perbaikan sistematis.

2. Tantangan Eksternal

Tantangan eksternal berasal dari lingkungan di luar kendali langsung lembaga, namun secara signifikan memengaruhi operasional dan strateginya.

a) Perubahan Kebijakan Pemerintah: Peraturan dan kebijakan pemerintah terkait pendidikan (misalnya, standar kurikulum nasional, akreditasi, perizinan, atau alokasi anggaran) dapat berubah sewaktu-waktu dan menuntut adaptasi cepat dari lembaga pendidikan Islam. Ketidakjelasan atau inkonsistensi kebijakan juga bisa menjadi hambatan.
b) Persaingan Antar Lembaga Pendidikan: Lembaga pendidikan Islam berhadapan dengan persaingan ketat, tidak hanya dari sesama lembaga Islam, tetapi juga dari lembaga pendidikan umum (negeri maupun swasta) yang semakin inovatif. Daya tarik program, kualitas lulusan, biaya pendidikan, dan reputasi menjadi faktor penentu dalam memenangkan persaingan memperebutkan calon peserta didik.
c) Perubahan Ekspektasi Masyarakat dan Orang Tua: Masyarakat modern, khususnya orang tua, memiliki ekspektasi yang semakin tinggi terhadap kualitas pendidikan. Mereka menuntut pendidikan yang tidak hanya membekali anak dengan ilmu agama, tetapi juga kompetensi global, keterampilan hidup, dan jaminan karier di masa depan. Lembaga harus responsif terhadap perubahan ekspektasi ini untuk tetap relevan.
d) Dinamika Sosial dan Budaya: Pergeseran nilai-nilai sosial, gaya hidup, dan fenomena disintegrasi sosial dapat memengaruhi lingkungan belajar dan pembentukan karakter. Pendidikan Islam dihadapkan pada tugas berat untuk menanamkan nilai-nilai moral di tengah arus hedonisme, individualisme, atau radikalisme yang mungkin berkembang di masyarakat.
e) Disrupsi Teknologi dan Revolusi Industri 4.0/5.0: Meskipun digitalisasi adalah peluang, ia juga tantangan eksternal. Perkembangan teknologi yang sangat cepat menuntut lembaga untuk selalu memperbarui infrastruktur, *software*, dan keahlian SDM. Tantangan ini berkaitan dengan bagaimana lembaga dapat menyiapkan lulusan yang siap menghadapi otomatisasi, *artificial intelligence*, dan perubahan pasar kerja yang cepat.

Mengelola tantangan internal dan eksternal ini memerlukan manajemen yang adaptif, strategis, dan visioner. Lembaga pendidikan Islam perlu melakukan *scanning* lingkungan secara berkala, melakukan analisis SWOT yang mendalam, dan merumuskan strategi yang tidak hanya responsif tetapi juga proaktif dalam menghadapi dinamika perubahan.

D. Strategi inovatif untuk meningkatkan kualitas dan daya saing

Menghadapi berbagai tantangan internal dan eksternal, serta memanfaatkan peluang yang tersedia di era modern, lembaga pendidikan Islam dituntut untuk mengadopsi strategi inovatif guna meningkatkan kualitas pendidikan dan daya saing mereka. Inovasi bukan lagi pilihan, melainkan sebuah keharusan untuk memastikan relevansi dan keberlanjutan. Strategi inovatif mencakup pendekatan baru dalam kurikulum, pedagogi, teknologi, manajemen, dan pengembangan sumber daya manusia, yang semuanya diarahkan untuk menciptakan keunggulan kompetitif.

1. Inovasi Kurikulum dan Pedagogi

Peningkatan kualitas dan daya saing dimulai dari inti pendidikan itu sendiri: kurikulum dan proses pembelajaran.

a) Integrasi Kurikulum Holistik: Lembaga pendidikan Islam perlu mengembangkan kurikulum yang secara holistik mengintegrasikan ilmu-ilmu keislaman dengan ilmu-ilmu umum, serta keterampilan abad ke-21. Ini berarti tidak hanya mengajarkan mata pelajaran terpisah, tetapi mencari titik temu dan sinergi antara nilai-nilai Islam dengan konsep sains, teknologi, seni, dan humaniora. Misalnya, pembelajaran fisika dapat dikaitkan dengan kebesaran ciptaan Allah, atau etika bisnis Islam diintegrasikan dalam mata kuliah ekonomi.
b) Pembelajaran Berbasis Proyek dan Pemecahan Masalah: Menggeser fokus dari sekadar transfer pengetahuan ke pengembangan keterampilan berpikir kritis, kreativitas, kolaborasi, dan komunikasi melalui metode pembelajaran berbasis proyek (*project-based learning*) atau pemecahan masalah (*problem-based learning*). Ini membiasakan peserta didik untuk menerapkan ilmu dalam konteks nyata, sejalan dengan semangat ijtihad dalam Islam.

c) Penguatan Literasi Multidimensi: Selain literasi baca-tulis dan numerik, penguatan literasi digital, literasi finansial, literasi budaya-kewarganegaraan, dan literasi lingkungan menjadi esensial. Pembelajaran literasi digital, misalnya, tidak hanya tentang menggunakan teknologi, tetapi juga tentang etika berinteraksi di dunia maya dari perspektif Islam.
d) Personalisasi Pembelajaran: Memanfaatkan teknologi untuk menyediakan jalur belajar yang lebih personal sesuai dengan kecepatan dan gaya belajar masing-masing peserta didik. Hal ini dapat dilakukan melalui *platform e-learning* adaptif atau sistem bimbingan belajar yang lebih terfokus.
e) Pengembangan Karakter Islami melalui Keteladanan dan Lingkungan: Inovasi tidak hanya pada materi, tetapi juga pada metode pembentukan akhlak. Keteladanan guru dan lingkungan sekolah yang kondusif (seperti yang dibahas pada Bab 9) adalah strategi pedagogi yang paling efektif. Program pembiasaan ibadah, akhlak mulia, dan tanggung jawab sosial perlu diintegrasikan secara sistematis.

2. Inovasi Pemanfaatan Teknologi

Teknologi adalah alat paling powerful di era modern yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan kualitas dan daya saing.

a) Infrastruktur Digital yang Mumpuni: Investasi dalam infrastruktur internet yang stabil, perangkat keras yang memadai (komputer, *tablet*, proyektor interaktif), dan *software* pendidikan yang relevan. Ini adalah fondasi bagi semua inovasi berbasis digital.
b) Pemanfaatan *Learning Management System* (LMS) dan Sumber Belajar Digital: Menggunakan LMS untuk mengelola materi pembelajaran, tugas, penilaian, dan komunikasi. Pengembangan perpustakaan digital yang kaya akan sumber referensi keislaman dan umum, serta penggunaan *open educational resources* (OER), akan memperluas akses pengetahuan.
c) Adopsi Kecerdasan Buatan (AI) dan Analisis Data: Memanfaatkan AI untuk personalisasi pembelajaran, analisis data performa peserta didik untuk identifikasi kebutuhan individual, atau otomatisasi tugas administratif. Analisis data juga dapat digunakan untuk memprediksi tren pendidikan dan mengidentifikasi area perbaikan.

d) Penggunaan *Virtual Reality* (VR) dan *Augmented Reality* (AR): Untuk mata pelajaran tertentu, VR/AR dapat memberikan pengalaman belajar yang imersif dan interaktif, seperti simulasi haji atau umrah, kunjungan virtual ke situs-situs sejarah Islam, atau eksperimen sains.
e) Penguatan Literasi Digital dan Keamanan Siber: Pembekalan literasi digital yang komprehensif kepada seluruh civitas akademika, termasuk kemampuan untuk menggunakan teknologi secara bijak, etis, dan aman dari ancaman siber.

3. Inovasi Manajemen dan Organisasi

Struktur dan proses manajemen yang adaptif juga menjadi kunci daya saing.

a) Manajemen Berbasis Data dan Kinerja: Pengambilan keputusan manajemen harus didasarkan pada data dan indikator kinerja yang jelas, bukan sekadar intuisi. Ini melibatkan sistem monitoring dan evaluasi yang robust (kokoh) untuk mengukur efektivitas program dan pengelolaan fasilitas.
b) Pengembangan Budaya Inovasi dan Pembelajaran Berkelanjutan: Mendorong seluruh civitas akademika untuk terus belajar, beradaptasi, dan berinovasi. Lingkungan yang mendukung eksperimen dan tidak takut pada kegagalan akan menumbuhkan kreativitas.
c) Kemitraan Strategis: Menjalin kemitraan dengan berbagai pihak, baik lembaga pendidikan lain (lokal dan internasional), industri, komunitas, maupun pemerintah. Kemitraan dapat meliputi pertukaran pelajar/dosen, kolaborasi riset, penyaluran lulusan, atau pengembangan program bersama. Ini memperluas jejaring dan sumber daya lembaga.
d) Branding dan Pemasaran Inovatif: Di era digital, lembaga perlu memiliki strategi *branding* dan pemasaran yang kuat untuk menarik calon peserta didik. Ini melibatkan penggunaan media sosial yang efektif, pengembangan *website* yang informatif, dan penonjolan keunggulan kompetitif.
e) Manajemen Keuangan Berbasis Diversifikasi Sumber dan Transparansi: Mencari sumber pendanaan alternatif selain SPP, seperti wakaf produktif, unit bisnis sekolah, atau

kemitraan dengan korporasi. Transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan akan meningkatkan kepercayaan donatur dan masyarakat.

Penerapan strategi inovatif ini menuntut perubahan pola pikir, keberanian untuk mencoba hal baru, dan komitmen yang kuat dari seluruh elemen lembaga pendidikan Islam. Dengan adaptasi yang cerdas dan proaktif, lembaga-lembaga ini tidak hanya akan mampu bertahan di tengah arus perubahan zaman, tetapi juga akan menjadi garda terdepan dalam mencetak generasi muslim yang berkualitas, relevan, dan berdaya saing global, sekaligus kokoh dalam identitas keislaman.

E. Peluang kolaborasi dan pengembangan jaringan pendidikan Islam

Di tengah kompleksitas tantangan yang dihadapi, era modern justru membuka lebar pintu peluang kolaborasi dan pengembangan jaringan bagi lembaga pendidikan Islam. Pemanfaatan peluang ini sangat krusial untuk meningkatkan kualitas, efisiensi, dan daya saing, serta memperluas syiar Islam melalui jalur pendidikan. Konsep kolaborasi dan jaringan tidak hanya relevan secara manajerial, tetapi juga memiliki landasan kuat dalam ajaran Islam yang menekankan persatuan, tolong-menolong, dan sinergi dalam kebaikan.

Sebagaimana firman Allah SWT dalam Surah Al-Ma'idah ayat 2:

وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ وَالْعُدْوَانِ

Artinya : " Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran".

Ayat ini secara eksplisit mendorong umat Islam untuk berkolaborasi dalam segala bentuk kebaikan, termasuk dalam pengembangan pendidikan. Prinsip ini menjadi fondasi etis bagi pembentukan jaringan pendidikan Islam yang solid dan saling menguatkan.

1. Peluang Kolaborasi Internal

Kolaborasi internal merujuk pada kerja sama antarunit, antarjenjang, atau antarfungsi dalam satu ekosistem pendidikan Islam yang lebih besar.

a) Sinergi Antarjenjang Pendidikan: Lembaga pendidikan Islam yang memiliki jenjang pendidikan lengkap (mulai dari pra-sekolah, dasar, menengah, hingga tinggi) dapat mengembangkan kurikulum yang terintegrasi dan berkesinambungan. Kolaborasi antar kepala sekolah/madrasah dan rektor dapat menyelaraskan visi, metode pembelajaran, dan bahkan berbagi sumber daya seperti laboratorium atau perpustakaan. Ini menciptakan *pipeline* pendidikan yang kuat dan memastikan lulusan yang konsisten secara kualitas dan nilai.
b) Kerja Sama Antarunit/Fungsi: Unit kurikulum dapat berkolaborasi dengan unit kesiswaan untuk merancang program pembentukan karakter yang holistik. Unit keuangan dapat bersinergi dengan unit sarana prasarana untuk optimalisasi aset. Kerjasama antar guru mata pelajaran yang berbeda (misalnya guru agama dengan guru sains) untuk mengembangkan materi ajar yang interdisipliner juga sangat potensial.
c) Pengembangan Pusat Keunggulan Bersama: Beberapa lembaga dalam satu yayasan atau *cluster* dapat mengembangkan pusat keunggulan (*center of excellence*) di bidang tertentu (misalnya, pusat riset Al-Qur'an, laboratorium sains terpadu, atau studio seni kaligrafi) yang dapat diakses dan dimanfaatkan secara bersama-sama. Hal ini meminimalkan duplikasi investasi dan memaksimalkan pemanfaatan sumber daya.

2. Peluang Pengembangan Jaringan Eksternal

Pengembangan jaringan eksternal adalah bentuk kerja sama dengan pihak di luar organisasi inti lembaga, baik sesama lembaga pendidikan Islam, lembaga pendidikan umum, industri, pemerintah, maupun komunitas global.

1) Jaringan Antar Lembaga Pendidikan Islam: Ini adalah bentuk kolaborasi yang paling alami. Lembaga-lembaga pendidikan Islam dapat membentuk jaringan untuk:

a) Berbagi Praktik Terbaik (Best Practices): Saling belajar dari keberhasilan dan kegagalan dalam pengelolaan kurikulum, SDM, atau manajemen keuangan.

b) Program Pertukaran: Pertukaran pelajar, guru, atau staf antar madrasah/ pesantren/ universitas dapat memperkaya pengalaman dan wawasan.
c) Riset Kolaboratif: Melakukan penelitian bersama tentang isu-isu strategis pendidikan Islam, yang hasilnya dapat memberikan kontribusi pada pengembangan teori dan praktik.
d) Pengembangan Kurikulum Bersama: Merumuskan standar kurikulum atau modul pembelajaran yang dapat diadopsi bersama untuk meningkatkan kualitas dan relevansi di berbagai wilayah.
e) Penyelenggaraan Konferensi/Seminar Bersama: Meningkatkan diseminasi ilmu pengetahuan dan memperkuat jejaring antar akademisi.
2) Kemitraan dengan Industri/Dunia Usaha: Menjalin hubungan dengan dunia industri untuk:
a) Penyelarasan Kurikulum dengan Kebutuhan Industri: Memastikan lulusan memiliki keterampilan yang relevan dengan tuntutan pasar kerja.
b) Program Magang dan Praktik Kerja: Memberikan pengalaman nyata bagi peserta didik.
c) Pendanaan dan Dukungan Sumber Daya: Industri dapat memberikan donasi, sponsor, atau beasiswa.
d) Pemanfaatan Tenaga Ahli Industri: Mengundang praktisi dari industri untuk memberikan kuliah tamu atau pelatihan.
3) Kolaborasi dengan Pemerintah dan Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM): Bekerja sama dengan kementerian terkait, dinas pendidikan, atau LSM yang fokus pada pendidikan untuk:
a) Pengembangan Kebijakan: Memberikan masukan dalam perumusan kebijakan pendidikan yang lebih baik.
b) Akses Program Bantuan: Mengikuti program-program bantuan pemerintah atau LSM.
c) Pengembangan Komunitas: Bersama-sama melakukan program pengabdian masyarakat.
4) Jaringan Internasional: Membangun hubungan dengan lembaga pendidikan Islam atau lembaga pendidikan umum di luar negeri untuk:

a) Pengakuan Internasional: Memperkuat reputasi dan daya saing di kancah global.
b) Program Gelar Ganda (Double Degree): Memungkinkan lulusan mendapatkan gelar dari dua institusi berbeda.
c) Riset Lintas Budaya: Melakukan penelitian bersama yang melibatkan perspektif global.
d) Pertukaran Budaya dan Bahasa: Memperkaya wawasan peserta didik tentang Islam di berbagai belahan dunia dan meningkatkan kemampuan berbahasa asing.

Pengembangan jaringan dan kolaborasi ini menuntut adanya kepemimpinan yang terbuka, visioner, dan memiliki kemampuan negosiasi yang baik. Dengan memanfaatkan peluang ini secara optimal, lembaga pendidikan Islam tidak hanya akan mampu meningkatkan kualitas dan daya saingnya, tetapi juga dapat menjadi kekuatan pendorong dalam membangun peradaban yang berlandaskan nilai-nilai Islam di era modern.

Sebagai Penutup penulis mengulas secara komprehensif tantangan dan peluang yang dihadapi oleh manajemen pendidikan Islam di era modern. Kita telah melihat bagaimana gelombang globalisasi dan digitalisasi secara fundamental mengubah paradigma pendidikan, menuntut adaptasi kurikulum, inovasi pedagogi, dan peningkatan kompetensi SDM. Tantangan internal seperti kualitas SDM, relevansi kurikulum, dan pendanaan, serta tantangan eksternal seperti persaingan ketat dan perubahan ekspektasi masyarakat, bukanlah hambatan semata, melainkan juga pemicu untuk berinovasi.

Namun, di balik setiap tantangan, terbentang peluang besar yang dapat dioptimalkan. Era modern membuka jalan bagi strategi inovatif dalam kurikulum dan pedagogi, pemanfaatan teknologi yang cerdas, hingga model manajemen yang lebih adaptif. Yang tak kalah penting adalah peluang kolaborasi dan pengembangan jaringan antarlembaga pendidikan Islam dan pihak eksternal, yang berlandaskan pada semangat tolong-menolong (*ta'awun*) dalam kebaikan, sebagaimana diajarkan dalam Al-Qur'an.

Manajemen pendidikan Islam di era modern membutuhkan visi yang kuat, kepemimpinan yang transformatif, dan kesiapan untuk terus beradaptasi. Ini bukan sekadar tentang mengelola fasilitas atau administrasi, melainkan tentang membangun ekosistem pendidikan yang tangguh, responsif terhadap perubahan, namun tetap kokoh pada identitas dan nilai-nilai keislaman. Dengan demikian, lembaga pendidikan Islam dapat terus berperan sebagai mercusuar peradaban, melahirkan generasi muslim yang tidak hanya cerdas dan berdaya saing global, tetapi juga berintegritas moral, berakhlak mulia, dan berkontribusi nyata bagi kemaslahatan umat dan bangsa. Tantangan adalah ujian, dan peluang adalah anugerah; keduanya harus disikapi dengan kebijaksanaan dan inovasi demi kejayaan pendidikan Islam di masa depan.

DAFTAR PUSTAKA

———. 2024b. “Education Management In Islamic Perspective.” Educational Administration: Theory and Practice, April, 6751–58. https://doi.org/10.53555/kuey.v30i4.2471.

———. 2024b. “Management Principles from an Islamic Perspective: Exploration of the Interpretation of the Qur’an.” Education Achievement: Journal of Science and Research, August, 674–84. https://doi.org/10.51178/jsr.v5i2.2048.

“Permendiknas No 39 Tahun 2008.” (2008). Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 39 tahun 2008 tentang Pembinaan Kesiswaan. 121.

Abdullah, S. (2019). Peran Lingkungan Fisik Sekolah dalam Meningkatkan Kualitas Pembelajaran. Jurnal Pendidikan Islam, 5(2), 189-204.

Aceng Badruzzaman and Muhammad Guntur Alting. 2024. “Implementasi Filsafat Agama dalam Pendidikan Islam: Membangun Karakter dan Kedalaman Spiritual Melalui Pembelajaran Agama Islam di Perguruan Tinggi Umum.” Jurnal Dirosah Islamiyah 6 (1): 150–59. https://doi.org/10.47467/jdi.v6i1.1677.

Achmad Harristhana Mauldfi Sastraatmadja, dkk (2023), Manajemen Pendidikan Islam, Banten: Penerbit Sada Kurnia Pustaka

Afiful Ikhwan (2016), Perguruan Tinggi Islam dan Integrasi Keilmuan Islam: Sebuah Realitas Menghadapi Tantangan Masa Depan, Jurnal Ilmu Tarbiyah “At-Tajdid”, Vol.5 No.2, https://ejournal.isimupacitan.ac.id/

Afriansyah, H. (2018). Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan: Teori dan Aplikasi. Jakarta: Kencana.

Ahamad Faosiy Ogunbado, Ahamad Faosiy Ogunbado. 2013. “Is Quality Management An Islamic Value?□.” IOSR Journal of Business and Management 8 (3): 6–13. https://doi.org/10.9790/487X-0830613.

Ahmad, K. (2007). Leadership and Work Motivation from the Cross-Cultural Perspective. International Journal of Commerce and Management, 17(1/2), 30–54.

Ahmad, K., & Fontaine, R. (2011). Islamic Leadership at the International Islamic University Malaysia. International Journal of Economics, Management and Accounting, 19(2), 121–135.

Ahmad, K., & Ogunsola, O. K. (2011). An Empirical Assessment of Islamic Leadership Principles. International Journal of Commerce and Management, 21(3), 291–318.

Ahmad, K., & Rahman, A. (2020). The Impact of Physical Learning Environment on Student Engagement and Academic Performance. Journal of Educational Psychology, 12(1), 45-60.

Ahmadi Lubis (2018), Sekolah Islam Terpadu Dalam Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia, Jurnal Penelitian Sejarah dan Budaya, Vol.4 No.2, https://core.ac.uk/download/pdf/227162574.pdf

Ahmadi, Ahmadi, and Minnah El Widdah. 2023. "Analisis Kebijakan Pendidikan Islam (Suatu Kajian Studi Letaratur Manajemen Pendidikan)." JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN DAN ILMU SOSIAL 4 (1): 104–13. https://doi.org/10.38035/jmpis.v4i1.1376.

Aisyah, N. (2019). Pengembangan Kurikulum Terintegrasi Islam dalam Lembaga Pendidikan Formal. Jurnal Studi Kurikulum, 3(2), 77–89.

Akmansyah, Muhammad. n.d. "Al-qur'an dan al-sunnah sebagai dasar ideal pendidikan islam."

Al Haqiqy, M. S., & Muttaqin, M. I. (2024). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tenaga Pendidik Di Sekolah Islam. Jurnal Pendidikan Nasional Manajemen dan Bisnis, 2(3), 721–730.

Al-Abrasyi, A. M. (2003). Dasar-Dasar Pokok Pendidikan Islam. Jakarta: Bulan Bintang.

Al-Attas, S. M. N. (1980). The Concept of Education in Islam. Kuala Lumpur: ISTAC.

Al-Attas, S. M. N. (1993). Islam and Secularism. Kuala Lumpur: ISTAC.

Alavi, S. (2015). Curriculum Development in Islamic Perspective. International Journal of Humanities and Social Science, 5(10), 1–7.

Al-Ghazali. (2005). Nasihat untuk Para Pemimpin Muslim. Jakarta: Lentera.

Ali, A. J. (2009). Level of Existence and Motivation in Islam. Journal of Management History, 15(1), 50–65.

Ali, F., & Hassan, S. (2022). The Islamic Perspective on Cleanliness and its Application in Educational Institutions. Journal of Islamic Education Research, 8(3), 210-225.

Ali, M., & Asrori, M. (2011). Psikologi Remaja: Perkembangan Peserta Didik. Jakarta: Bumi Aksara.

Alkindi, J. R. (2023). Components of Islamic Education. International Journal of Global Sustainable Research, 1(4), 601-608.

Al-Mawardi. (2010). Al-Ahkam al-Sultaniyyah (Terj.). Jakarta: Pustaka Al-Kautsar.

Altbach, P. G., & Knight, J. (2007). The Internationalization of Higher Education: Motivations and Realities. Journal of Studies in International Education, 11(3-4), 290-305.

Amin, M. (2020). Integrasi Ilmu dalam Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam. Jurnal Studi Pendidikan Islam, 6(2), 110–124.

Amiruddin (2016), Dinamika Lembaga Pendidikan Tinggi Islam di Indonesia, MIQOT Vol.XLI No.1, https://r.search.yahoo.com

Anim Purwanto (2022), Pengembangan Kurikulum Jaringan Sekolah Islam Terpadu (JSIT) di Sekolah Dasar Islam Terpadu, Jurnal Basicedu, Volume 6 Nomor 1 Halaman 335 – 342, https://www.neliti.com/publications

Annas, A. N. (2016). MANAJEMEN PESERTA DIDIK BERBASIS KECERDASAN SPIRITUAL PENDIDIKAN ISLAM. July, 1–23.

Anwar, S. (2021). Kurikulum Berbasis Islam: Integrasi Nilai Islam dalam Kurikulum Sekolah. Jurnal Pendidikan Islam Indonesia, 6(1), 45–57.

Ariane Teixeira da Silva, Leidiane Gonçalves da Cunha, Liliane Pereira Araújo Neves, Adriano José de Paula, William Júnio do Carmo, & Márcio Silva Andrade. (2024). Os processos de recrutamento e seleção: um estudo de caso em uma empresa de Paracatu. 7254–7266. http://revistas.fcjp.edu.br/ojs/index.php/altusciencia/article/view/204/181

Arif, M., et al. (2024). Tantangan dan Peluang Pendidikan Islam dalam Konteks Modern. Jurnal Pendidikan Islam, 1(4), 11-13.

Aris Try Andreas Putra and Erni Qomariyah. 2024. "EVALUASI PENJAMINAN MUTU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM DAN IMPLIKASINYA PADA PRESTASI LEMBAGA PENDIDIKAN: (Studi di Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu AL Qalam)." Journal Publicuho 7 (2): 627–42. https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i2.425.

Armalena. (2020). Pemeliharaan sarana dan prasarana pembelajaran dalam pendidikan agama Islam. Jurnal Ilmiah Pendidikan Citra Bakti, 10(4), 937–948.

Asep Muljawan (2019), Struktur Organisasi Perguruan Tinggi Yang Sehat dan Efisien, Jurnal Tahdzibi: Manajemen Pendidikan Islam Volume 4 No.2 p-ISSN: 2502 - 9398 e-ISSN: 2503-5126, https://doi.org/10.24853

Asep Setiawan and Betty Mauli Rosa Bustam. 2024. "Konsep Pendidik dan Peserta Didik dalam Perspektif Pendidikan Islam." Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal 6 (12). https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i12.4537.

Ashraf-Khan, Mohammed Veqar, and Mohammad Shahadat Hossain. 2021. "Governance: Exploring the Islamic Approach and Its Relevance for the Modern Context." International Journal of Islamic Khazanah 11 (1): 29–40. https://doi.org/10.15575/ijik.v11i1.10433.

Asmanto, Budi, Suradi Suradi, Andi Warisno, An An Andari, and M Afif Anshori. 2023. "The Evolution of Islamic Educational Institutions in Indonesia." JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan) 8 (1): 262–72. https://doi.org/10.31851/jmksp.v8i1.11117.

Asriani, A., Halik, A., Buhaera, B., Marhani, M., & Nurhayati, S. (2024). The Role of Teacher Strategies in Increasing Student Motivation in Aqidah Akhlak Subjects. International Journal of Business, Law, and Education, 5(2), 2688–2695. https://doi.org/10.56442/ijble.v5i2.938

Astuti, Ruli, Siswanto Siswanto, and Muhammad Walid. 2024. "INNOVATION IN ISLAMIC EDUCATION MANAGEMENT: ENHANCING TEACHER'S PROFESSIONALISM AND TECHNO-PEDAGOGICAL SKILLS." Academic Journal

Research 2 (2): 16–23. https://doi.org/10.61796/acjoure.v2i2.231.

Azizah, L., & Kurnia, R. (2021). Desain Lingkungan Belajar yang Berbasis Nilai Islam. Jurnal Ilmu Pendidikan Islam, 7(1), 34-48.

Azra, A. (1999). Pendidikan Islam: Tradisi dan Modernisasi Menuju Milenium Baru. Jakarta: Logos.

Badan Pusat Statistik. (2023). Statistik pendidikan Indonesia 2023. https://www.bps.go.id

Badrudin. (2014). MANAJEMEN PESERTA DIDIK-Asep Sudarsyah (p. Gitin, L. (n.d.). The Pupil Personnel Administrato).

Bafadal, I. (2004). Manajemen Perlengkapan Sekolah: Teori dan Aplikasi. Jakarta: Bumi Aksara.

Bambang Wardoyo, dkk (2023), Analisis Peluang Karir Pegawai Negeri Sipil di Kementrian Ketenagakerjaan Akibat Perubahan Jabatan dari Struktural Menjadi Fungsional, Accounting Profession Journal (APAJI), Vol. 5 No 2, https://doi.org/10.35593/apaji.v5i2.112

Barnawi, & Arifin, M. (2012). Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.

Bass, B. M., & Bass, R. (2008). The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications. New York: Free Press.

Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (2005). Balancing Ethical Responsibility Among Multiple Organizational Stakeholders: The Islamic Perspective. Journal of Business Ethics, 60(2), 131–145.

Ben-Porath, S. (2013). Deferring virtue: The new management of students and the civic role of schools. Theory and Research in Education, 11(2), 111–128. https://doi.org/10.1177/1477878513485172

Budiman. 2023. “Transformative Leadership Management In Islamic Educational Institutions.” International Journal of Management and Business Economics 1 (3): 181–87. https://doi.org/10.58540/ijmebe.v1i3.194.

Budiyanto, B. (2025). Implementation of the Prophet Muhammad’s Teaching Methods in Tarbawi Hadiths: A Study of Islamic Educational Values and Their Relevance to Modern Learning.

Journal Corner of Education, Linguistics, and Literature, 4(3), 330–338. https://doi.org/10.54012/jcell.v4i3.411

Bush, T. (2011). Theories of Educational Leadership and Management (4th ed.). London: SAGE Publications.

Castells, M. (2000). The Rise of the Network Society (2nd ed.). Blackwell Publishing.

Chusniyah, Atin, Rino Ariyanto Akhmad, and Heldy Ramadhan Putra P. 2023. "Strategic Planning for Education Quality Improvement Based on SWOT Analysis: A Case Study." Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan 9 (02): 199–210. https://doi.org/10.32678/tarbawi.v9i02.8366.

Collins, S. P., Storrow, A., Liu, D., Jenkins, C. A., Miller, K. F., Kampe, C., & Butler, J. (2021). No Title 済無No Title No Title No Title. 4(3), 103–110.

Darsono. (2015). Manajemen Administrasi Sarana Prasarana Sekolah. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Dedi Ratno, Fadhila Umari Dwinata, Triska Nury Luthfiyah, Muhammad Shilhaj Abdul Mujib, and Lutfa Fauzia Sukma. 2024. "Principles of Law and Principles of Application of Islamic Law." Al-Mahkamah: Islamic Law Journal 2 (1): 44–49. https://doi.org/10.61166/mahkamah.v2i1.14.

Depdiknas. (2007). Pedoman Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan. Jakarta: Departemen Pendidikan Nasional.

Ekowati, Sri, Sarpendi Sarpendi, and Ali Munirom. 2025. "MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM: KONSEP, PRINSIP, DAN IMPLEMENTASI DI ERA MODERN." UNISAN JURNAL 4 (2): 11–20.

Eli Masnawati & Salva Nur Fitria (2024), Peran Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) dalam Pengembangan Akhlak Anak, IRSYADUNA: Jurnal Studi Kemahasiswaan, Vol.4, No.2, Hal. 213-224 P-ISSN: 2777-1490, E-ISSN: 2776-5393, https://doi.org/10.54437/irsyaduna.v4i2.1738

El-Mubarak, A. M. O. I., & Hassan, I. (2021). Challenges of Islamic Education in the Era of Globalization: A Proposed Holistic Solution. International Journal of Academic Research in Progressive Education and Development, 10(3), 337–349.

Erihadiana, M., & Zakiyyah, Q. N. (2023). The Importance of Curriculum Components in PAI Learning. Jurnal Ar Ro'is Mandalika (ARMADA), 140-150.

Fadli, M. R., & Hasanah, U. (2023). Pengembangan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam di Era Digital. Jurnal Kependidikan Islam, 9(2), 112-127.

Fakhriah, Fakhriah. 2022. "SUPERVISI MANAJERIAL DALAM MENINGKATKAN MUTU LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM." MANAJERIAL : Jurnal Inovasi Manajemen dan Supervisi Pendidikan 2 (3): 280–87. https://doi.org/10.51878/manajerial.v2i3.1597.

Febriansyah, Muhammad Raihan, and Saiful Bahri. 2024. "Manajemen dalam Perspektif Islam." EduInovasi: Journal of Basic Educational Studies 4 (3): 1446–58. https://doi.org/10.47467/edu.v4i3.4084.

Fitri, N., Putri, S. A., Rohayati, S., & Sofiani, I. K. (2024). Pemikiran Pendidikan Islam dan Implementasinya dalam Kurikulum Sekolah. BIJIE: Bengkalis International Journal of Islamic Education, 1(1), 36-42.

Fitriyani, R. (2021). Nilai-Nilai Kepemimpinan Nabi Muhammad SAW sebagai Landasan Kepemimpinan Islami. Jurnal Pendidikan Islam Indonesia, 6(2), 88–99.

Gatot Krisdiyanto, dkk (2019), Jurnal Tarbawi: Jurnal Ilmu Pendidikan p-ISSN:1858-1080|e-ISSN: 2615-6547 Vol. 15, No. 01, pp. 11-21, https://doi.org/10.32939

Greenfield, W. (2004). Moral Leadership in Schools. Journal of Educational Administration, 42(2), 174–196.

Hadi, N. (2024). Education Management In Islamic Perspective. Educational Administration: Theory and Practice, 30(4), 6751–6758. https://doi.org/10.53555/kuey.v30i4.2471

Hadi, Nur. 2024a. "Education Management In Islamic Perspective." Educational Administration: Theory and Practice 30 (4): 6751–58. https://doi.org/10.53555/kuey.v30i4.2471.

Hadiyanto, H. (2019). Manajemen Peserta Didik Bernuansa Pendidikan Karakter. https://doi.org/10.31227/osf.io/e6gyn

Hallinger, P. (2005). Instructional Leadership and the School Principal: A Passing Fancy that Refuses to Fade Away. Leadership and Policy in Schools, 4(3), 221–239.

Hallinger, P. (2011). Leadership for Learning: Lessons from 40 Years of Empirical Research. Journal of Educational Administration, 49(2), 125–142.

Halstead, J. M. (2004). An Islamic Concept of Education. Comparative Education, 40(4), 517–529.

Hanifah, N., & Rindaningsih, I. (2024). Human Resource Management: Analysis of Teacher Recruitment Strategies. International Journal Multidisciplinary (IJMI), 1(2), 16–25. https://doi.org/10.61796/ijmi.v1i2.58

Harahap, Khoirul Saleh, Ali Sanusi Rambe, and Ade Putra Putra. 2023. "MANAGEMENT OF ISLAMIC EDUCATION: THE CONCEPT OF PLANNING REVIEWED IN THE VERSES OF THE QUR'AN." Almufida: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman 8 (1): 1–8. https://doi.org/10.46576/almufida.v8i1.2796.

Harahap, Nurhalimah, Atika Hanan Julia Harahap, and Siti Rukhaiyah. 2024a. "Management Principles from an Islamic Perspective: Exploration of the Interpretation of the Qur'an." Education Achievement: Journal of Science and Research, August, 674–84. https://doi.org/10.51178/jsr.v5i2.2048.

Hariyanti, R A Mustika, Agus Apriansyah, Zaiyad Namiri, and Agus Pahrudin. 2024. "Islamic Education Management Paradigm and Dynamics of Contemporary Education in the Era of Kurikulum Merdeka." 12 Waiheru 10 (2): 126–34. https://doi.org/10.70872/12waiheru.v10i2.271.

Harmathilda, Harmathilda, Yuli Yuli, Arief Rahman Hakim, and Cecep Supriyadi. 2024. "TRANSFORMASI PENDIDIKAN PESANTREN DI ERA MODERN : ANTARA TRADISI DAN INOVASI." Karimiyah 4 (1): 33–50. https://doi.org/10.59623/karimiyah.v4i1.51.

Hasanah, U. (2020). Evaluasi Kurikulum Berbasis Kompetensi dalam Perspektif Islam. Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam, 6(1), 67–78.

Hashim, R. (2004). Educational Dualism in Malaysia: Implications for Theory and Practice. Kuala Lumpur: Oxford University Press.

Hashim, R. (2005). Rethinking Islamic Education: Western Models and the Indian Experience. Islamic Studies, 44(4), 621–633.

Hening Purwati Parlan and Ahmad Suryadi. 2024. "Praktik Dualisme dalam Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan Islam di Indonesia." Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal 6 (11). https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i11.4028.

Herry Krisnandi (2019), Pengantar Manajemen, Jakarta: Penerbit Lembaga Penerbitan Universitas UNAS

Hidayat, A. (2020). Etika dan Sifat Kepemimpinan Islami dalam Konteks Manajemen Modern. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis Islam, 10(1), 67–79.

Hidayat, A. (2020). Konsep Kepemimpinan dalam Perspektif Islam dan Implementasinya dalam Organisasi Modern. Jurnal Ilmiah Al-Muqaddimah, 11(1), 45–57.

Hidayat, A., & Fajar, R. (2024). Manajemen Pendidikan Islam di Era Disrupsi Digital. Jakarta: Cahaya Ilmu.

Hidayati, A. (2020). Strategi Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Islam. Jurnal Kependidikan Islam, 8(1), 45–58.

Huda, M. (2021). Integrasi Kurikulum Nasional dan Nilai-nilai Keislaman dalam Pendidikan di Indonesia. Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam, 8(2), 115–130.

Hum, Dr Hj Hamdanah Utsman, M., and Ananta Vidya. n.d. Manajemen Pendidikan Islam di Era Digital. Ananta Vidya.

Ibrahim, A., Md Rami, A. A., & Olaitan, A. A. (2025). Ethical Decision-Making in Educational Leadership: Insights from Islamic Scholars. ResearchGate.

Ibrahim, Molina, Shahidullah Islam, Okundaye Zohriah, and Menezes Azid. 2024. “Addressing Contemporary Ethical and Moral Issues through Islamic Education.” Journal on Islamic Studies 1 (1): 36–51. https://doi.org/10.35335/kbbzar83.

Iin Meriza (2018), Pengawasan (Controling) Dalam Institusi Pendidikan, At-Ta’dib: Jurnal Ilmiah Pendidikan Agama Islam Volume 10, No.1, https://www.ejournal.staindirundeng.ac.id/

Ikhwan, S., Mukhtar, M., & Wahyudi, M. (2019). Development of Information Systems Models Management for Students. International Journal for Educational and Vocational Studies, 1(7), 724–727. https://doi.org/10.29103/ijevs.v1i7.1775

Imam Machali & Noor Hamid (2017), Pengantar Manajemen Pendidikan Islam: Perencanaan, Pengorganisasian, dan Pengawasan dalam Pengelolaan Pendidikan Islam, Yogyakarta: Penerbit Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan

Imam Syafe'i (2015), Tujuan Pendidikan Islam, Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam, Volume 6, P. ISSN: 20869118, https://doi.org/10.24042/atjpi.v6i2.1876

Imam Syafe'i (2017), Pondok Pesantren: Lembaga Pendidikan Pembentukan Karakter, Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam, Volume 8, P-ISSN: 20869118 E-ISSN: 2528-2476, https://doi.org/10.24042/atjpi.v8i1.2097

Imran, M., Anjum, G. M., Iqbal, J., & Ali, Z. (2023). Islamic Approach to Education: Balancing Religious and Secular Knowledge in Pakistani Schools. Asian Research Journal of Arts & Social Sciences, 5(2), 45–58.

Irabor, Q. O. (2018). Educational policies and programmes implementations : A case study of education funding , universal basic education (UBE) and teacher education. International Journal of Administration and Policy Studies, 10(August), 91–102. https://doi.org/10.5897/IJEAPS2016.0457

Ismi Izzatul Shoumi and Maemunah Sa'diyah. 2024. "Sistem Pengelolaan Administrasi Pendidikan Islam." Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal 6 (12). https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i12.3738.

Istina Puji Rahayu (2015), Prinsip Dasar Dalam Mendesign Struktur Organisasi, Articles, https://jtanzilco.com, diakses pada 22 Juni 2025, Pkl.19.42 WIB

JadiAsn (2025), Apa Itu Jabatan Fungsional dan Struktural, https://jadiasn.id/ diakses pada 22 Juni 2025, Pkl.21.46 WIB

Jahari, J., Khoiruddin, H., & Nurjanah, H. (2019). Manajemen Peserta Didik. In Jurnal Isema : Islamic Educational Management (Vol. 3, Issue 2). https://doi.org/10.15575/isema.v3i2.5009

Janah, F., Asror, F. M., & Purnomo, E. (2022). Islamic Education Curriculum Development. ResearchGate.

Janah, F., Asror, F. M., & Purnomo, E. (2022). Kurikulum Pendidikan Islam: Hakikat dan Komponen Utamanya. Kuttab: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam, 6(2), 249-259.

Jaya, K. A., & Putra, R. W. (2022). Implementasi Sistem Informasi Manajemen Aset untuk Peningkatan Efisiensi Pengelolaan

Sarana dan Prasarana. Jurnal Sistem Informasi Manajemen, 8(1), 45-58.

Jordan. (2024). : ةعافشلا يد َ شم ً م ةطبيتشلما ةيوبترلا هيكلا يملاسإ روظيم ً باشلحاو 4 .م ةيوبترلا تاكيبطتلا.

Juliadarma, Minggusta. 2021. "Studi Komparatif Manajemen Pendidikan Islam dan Manajemen Pendidikan Barat," no. 1.

Kaharuddin, dkk (2025), Manajemen Pendidikan Islam, Pasuruan: Penerbit HN Publishing

Karoso, S., Handayaningrum, W., Handayani, E. W., & Yanuarti, S. (2024). The Role of Human Resource Management Strategy in Creating Superior Quality Educators. Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(3), 596–615. https://doi.org/10.31538/ndhq.v9i3.7

Khairani, T., & Hasibuan, Z. E. (2024). Fungsi Pemimpin Dalam Kepemimpinan Pendidikan Islam. Pedagogik: Jurnal Pendidikan Dan Riset, 2(3), 513–518.

Khairunnisa, L. (2020). Model Integrasi Nilai Islam dalam Kurikulum Pendidikan Nasional. Jurnal Pendidikan Agama Islam Indonesia, 5(1), 45–58.

Khalid, M. (2020). Environmental Ethics in Islam and Its Implication for Sustainable Development. Journal of Islamic Environmental Studies, 4(2), 98-112.

Khaliq, A., & Fontaine, R. (2011). Islamic Leadership at the International Islamic University Malaysia. International Journal of Economics, Management and Accounting, 19(2), 121–135.

Komariah, A., & Cepy Triana. (2017). Manajemen Sarana Prasarana Pendidikan. Bandung: Yrama Widya.

Langgulung, H. (1988). Manusia dan Pendidikan: Suatu Analisa Psikologi dan Pendidikan. Jakarta: Pustaka Al-Husna.

Leithwood, K., & Jantzi, D. (2005). Transformational Leadership. The Essentials of School Leadership, 31–43. London: SAGE.

Lestari, Ayu, and Herwina Bahar. 2024. "Pendidikan Inklusi dalam Perspektif Pendidikan Islam: Mewujudkan Keadilan dan Kesetaraan untuk Semua." Reslaj: Religion Education Social Laa Roiba Journal 6 (11). https://doi.org/10.47467/reslaj.v6i11.3889.

Li, J., & Lan, J. (2022). Digital Transformation in Higher Education: A Scoping Review. Education and Information Technologies, 27(5), 6511-6537.

Lina Herlina, dkk (2025), Strategi dan Metode Pendidikan Agama Islam, Pasuruan: HN Publishing

M. Ilham Muchtar, dkk (2023), Manajemen Pendidikan Islam (Teori dan Panduan Komprehensif), Jambi: Penerbit Sonpedia Publishing Indonesia

M.Ridwan Caesar, dkk (2021), Analisis Peran Struktur Organisasi Dalam Kualitas Pelayanan Publik di Desa Gudang Kecamatan Tanjungsari Kabupaten Sumedang, Jurnal Ilmiah "Neo Politea" FISIP Universitas Al-Ghifari, Volume 2, Nomor 1, https://journal2.unfari.ac.id/

Maharani Wicahyaningtyas (2022), Controlling Dalam Persfektif Al-Qur'an dan Hadits, Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam Volume 6 Nomor 1, p-ISSN: 2549-8339; e-ISSN: 2579-3683, https://doi.org/10.54437/alidaroh.v6i1.373

Mansir, F., Parinduri, M. A., & Abas, S. (2020). Implementasi Pendidikan Karakter Melalui Kegiatan Pembinaan Peserta Didik Dalam Membentuk Watak Kuat-Positif. Taman Cendekia: Jurnal Pendidikan Ke-SD-An, 4(1), 429–437. https://doi.org/10.30738/tc.v4i1.6811

Mansir, Firman, Ben Wadham, Busahdiar Busahdiar, Farihen Farihen, and Muh Ikhsan. 2024. "Harmonizing Islam, Culture, and Science Education: Efforts to Prevent the Secularization of Religious and General Knowledge." Mimbar Agama Budaya 41 (1): 15–28. https://doi.org/10.15408/mimbar.v41i1.38908.

Mansir, Firman. 2022. "The Position of Islamic Education According to the National Educational System in Indonesia." Progresiva : Jurnal Pemikiran Dan Pendidikan Islam 11 (01): 43–54. https://doi.org/10.22219/progresiva.v11i01.20416.

Mardiana, Dina, Abd. Rahim Razaq, and Umiarso Umiarso. 2020. "Development of Islamic Education: The Multidisciplinary, Interdisciplinary and Transdisciplinary Approaches." Al-Hayat: Journal of Islamic Education 4 (1): 58. https://doi.org/10.35723/ajie.v4i1.97.

Masrinah, dkk (2021), Manajemen Pendidikan Islam (Transformasi Menuju Sekolah dan Madrasah Unggul), Purbalingga: Penerbit Eureka Media Aksara

Maulana, Irsyad. 2024. "ISLAMIC EDUCATION CURRICULUM BASED ON THE QURAN: ALIGNING EDUCATION WITH SOCIETAL NEEDS." IHTIROM : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 3 (2): 241–58. https://doi.org/10.70412/itr.v3i2.113.

Mekari Talenta (2025), Mengulas Perbedaan Jabatan Fungsional dan Struktural, https://www.talenta.co, diakses pada 22 Juni 2025, Pkl.21.28 WIB

Misbah, F. (2023). Transformasi Kepemimpinan Pendidikan Islam Menghadapi Abad 21. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Mohamad Samsudin & Rifda Haniefa (2022), Sejarah dan Perkembangan Madrasah di Indonesia, Turats, Vol.15, No.1, https://doi.org/10.33558/turats.v15i1.4541

Mufid, F., Nugraha, A. R., & Shobaruddin, D. (2024). Islamic Education and Sustainable Development: Bridging Faith and Global Goals. International Journal of Social and Human, 1(3), 173–180. https://doi.org/10.59613/j107r533

Mufid, Fathul, Agus Rahmat Nugraha, and Dudin Shobaruddin. 2024. "Islamic Education and Sustainable Development: Bridging Faith and Global Goals." International Journal of Social and Human 1 (3): 173–80. https://doi.org/10.59613/j107r533.

Mufidah, N., Firdaus, U. Z., Zulfiqar, S., & Tahir, B. (2018). Model Pengayaan Tutor Bahasa: Studi pre-learning pada Shabahul Lughoh di Ma'had Sunan Ampel Al Aly. At-Ta'dib, 13(2), 50–61. https://doi.org/10.21111/at-tadib.v13i2.2650

Muhaimin. (2004). Pemikiran Pendidikan Islam. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Muhaimin. (2009). Rekonstruksi Pendidikan Islam. Jakarta: Rajawali Press.

Muhammad Idris Usman (2013), Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan Islam (Sejarah Lahir, Sistem Pendidikan, dan Perkembangannya Masa Kini), Jurnal Al Hikmah Vol. XIV Nomor 1, https://core.ac.uk/download/pdf

Muhammad Kalim Ullah Khan, Aisha Perveen, R. (2024). عصر حاضر مینشخصیتکیتعمیر :نفسیاتیاثراتاور اسلامیتعلیمات Personality

Development in the Modern Era: Psychological Impacts and Islamic Teachings. Al-Nasr, 3(2), 1–10.
Muhammad Syaiful Islam. 2024. “Islamic Education Thought Seyyed Naquib Al-Attas.” Al-Fadlan: Journal of Islamic Education and Teaching 2 (1): 25–36. https://doi.org/10.61166/fadlan.v2i1.39.
Muhlil Musolin (2019), Sadd Adz-Dzarâi’: Konsep dan Aplikasi Manajemen Pendidikan Islam, Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 71 Volume 4, Nomor 1, https://doi.org/10.14421/manageria.2019.41-05
Mukhammad Abdullah (2020), Manajemen Pendidikan Kontemporer; Konstruksi Pendekatan Berbasis Budaya dan Kearifan Lokal, Bandung: Cendekia Press
Mulyasa, E. (2009). Kepala Sekolah yang Profesional. Jakarta: Bumi Aksara.
Mulyasa, E. (2009). Menjadi Kepala Sekolah Profesional. Bandung: Remaja Rosdakarya.
Mulyasa, E. (2013). Pengembangan dan Implementasi Kurikulum 2013. Bandung: Remaja Rosdakarya.
Murtafiah, Nurul Hidayati, and Ismun Ali. 2023. “Implementasi Teori Organisasi Berbasis Nilai Spiritual Islami dalam Praktik Pendidikan.” Journal on Education 5 (4): 11012–20. https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.2024.
Musradinur, Musradinur. 2024. “IMPELEMENTASI SISTEM INFORMASI MANAJEMEN DAN KONTRIBUSINYA TERHADAP PEMASARAN JASA PENDIDIKAN.” Negotium: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis 6 (2): 194. https://doi.org/10.29103/njiab.v6i2.15153.
Mustofa, A. (2015). Perkembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Pesantren, Madrasah dan Sekolah. Jurnal Pikir: Jurnal Studi Pendidikan dan Hukum Islam, 1(2), 89–121.
Na’im, Z. (2018). Konsep Dasar Dan Tata Kelola Manajemen Peserta Didik Di Sekolah. Journal EVALUASI, 2(2), 499. https://doi.org/10.32478/evaluasi.v2i2.168
Nabila (2021), Tujuan Pendidikan Islam, Jurnal Pendidikan Indonesia, p-ISSN: 2745-7141 e-ISSN: 2746-1920 Vol.2 No.5, https://doi.org/10.24042/atjpi.v6i2.1876
Namnil, N., & Boonthom, C. (2024). Administration of the Educational Institution’s Student Care and Support System

Nakhon Ratchasima Primary Educational Service Area Office 4. 4(October), 845–862.
Nasaruddin, U. (2014). Kepemimpinan dalam Islam. Jakarta: Kompas.
Nasimuddin, Nasimuddin, Moh. Zaen Hasani, and Muhammad Muhammad. 2024. "Kedudukan Pendidikan Islam dalam Sistem Pendidikan Nasional." Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan 9 (2): 1356–64. https://doi.org/10.29303/jipp.v9i2.2142.
Nasrudin, & Maryadi. (2018). Pemeliharaan harian sarana dan prasarana oleh guru dan siswa. Journal of School Maintenance, 6(2), 45–59.
Nasution, M. (2019). Implementasi Kurikulum Islami pada Lembaga Pendidikan Menengah. Jurnal Edukasi Islami, 4(2), 101–115.
Nasution, M. (2019). Penerapan Kurikulum Islami dalam Pembelajaran Terpadu di Madrasah. Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam, 5(3), 201–210.
Nasution, M. (2022). Etika Kepemimpinan Islam dalam Konteks Kepemimpinan Publik. Jurnal Pemikiran Keislaman, 18(2), 101–115.
Ninlawan, G. (2015). Effect of Academic Culture in Administration of Private School to be Ready to Asian Economic Community (AEC). Procedia - Social and Behavioral Sciences, 197(February), 1580–1585. https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.07.114
Nurcahya, Alsri, St. Hayatunnisa, Anis Zohriah, and Rijal Firdaos. 2024. "BASIC CONCEPTS OF EDUCATIONAL MANAGEMENT." J-MIND (Jurnal Manajemen Indonesia) 9 (1): 9–20. https://doi.org/10.29103/j-mind.v9i1.16479.
Nurjanah, S. (2021). Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Jurnal Kependidikan, 21(1), 101–114.
Nurlela, L. (2017). Manajemen Sarana dan Prasarana Sekolah. Yogyakarta: Deepublish.
Nyangaresi, J. K., Nasongo, J. W., & Injendi, J. (2024). The Value of the Aims of Moral Education for Character Formation in Public Secondary Schools in Kakamega County, Kenya: A Phenomenological Approach. African Journal of Empirical

Research, 5(4), 1197–1207. https://doi.org/10.51867/ajernet.5.4.98

Ornstein, A. C., & Hunkins, F. P. (2013). Curriculum Planning and Implementation: Dimensions and Dynamics. International Journal of Education, 1(1), 1–12.

Owens, R. G., & Valesky, T. C. (2014). Organizational Behavior in Education: Leadership and School Reform. Boston: Pearson.

Palahudin, Palahudin, Muhammad Eri Hadiana, and Hasan Basri. 2020. "Implementasi Standar Pengelolaan Pendidikan Dalam Mencapai Tujuan Pendidikan Islam." J-PAI: Jurnal Pendidikan Agama Islam 7 (1). https://doi.org/10.18860/jpai.v7i1.9776.

Permendikbud. (2016). Peraturan Menteri pendidikan dan kebudayaan republik indonesia no 18 tahun 2016.

Poerbantoro, Heri, Sukamto Sukamto, Rita Andini, Tri Handayani, and Dwi Retna Sulistyawati. 2024. "Trust (Amanah) Competence." Journal Research of Social Science, Economics, and Management 3 (12): 2196–2202. https://doi.org/10.59141/jrssem.v3i12.699.

Poster, C., Blandford, S., & Welton, J. (2005). Restructuring: The key to effective school management. In Restructuring: The Key to Effective School Management. https://doi.org/10.4324/9780203984949

Prayoga, A. (2019). Manajemen Program Pembinaan Akhlak Karimah Peserta Didik Melalui Ekstrakurikuler. Jurnal Isema : Islamic Educational Management, 4(1), 93–104. https://doi.org/10.15575/isema.v4i1.5142

Pusat Bahasa Depdiknas. (2008). Kamus Besar Bahasa Indonesia. In ثبثبثب: Vol. ث قفثق (Issue ثق ثقثقثق).

Puspitasari, L. (2020). Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dan Implikasinya terhadap Mutu Pendidikan. Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan, 25(3), 213–225.

Putri Puspitasari, dkk (2023), Peran Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) Dalam Pembinaan Akhlak Anak di Masjid Madinatul Mukminin, AL-MADRASAH: JURNAL ILMIAH PENDIDIKAN MADRASAH IBTIDAIYAH Vol. 7, No. 1, 2023 P-ISSN: 2620-5807; E-ISSN: 2620-7184, http://dx.doi.org/10.35931/am.v7i1.1846

Rahman, G. (2025). Transforming Islamic Education Through Value-Based Leadership: A Narrative Review. Sinergi International Journal of Islamic Studies, 3(2), 83–95.

Ramadhan Putra. (2024). ISLAMIC EDUCATION STUDENT MANAGEMENT (CASE STUDY OF MA AL-MANSHUR). 4(3), 96–102.

Ramadhan, S. (2016). Kepemimpinan dalam Islam: Teori dan Praktik. Bandung: Pustaka Setia.

Ramayulis. (2008). Ilmu Pendidikan Islam. Jakarta: Kalam Mulia.

Ramdanil Mubarok (2019), Pelaksanaan Fungsi-fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Lembaga Pendidikan Islam, Jurnal Al-Rabwah Vol. XIII No.1, ISSN: 2252-7670, https://doi.org/10.55799

Ramdhan, Dadan F. 2023. "Kepemimpinan yang Kuat Dalam Manajemen Pendidikan Islam Perspektif Hadis." Transformasi Manageria: Journal of Islamic Education Management 3 (2): 248–57. https://doi.org/10.47467/manageria.v3i2.3463.

Rashed, Z. N., & Tamuri, A. H. (2022). Integrated Curriculum Model in Islamic Education Curriculum. International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 12(7), 214–223.

Rasyid, H. M. (2020). Konsep Kurikulum dalam Pendidikan Islam: Antara Nilai-nilai Tauhid dan Ilmu Pengetahuan. Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam, 7(2), 119–132.

Rasyid, H. M. (2021). Prinsip-prinsip Pengembangan Kurikulum Pendidikan Islam Berbasis Nilai Tauhid. Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam, 8(1), 55–67.

Rasyid, M. (2022). Kepemimpinan Islam: Analisis Konseptual dan Praktis. Jurnal Ilmiah Syariah, 20(1), 89–103.

Riinawati, Riinawati. 2022. "The Concept of Islamic Education Management from the Perspective of the Qur'an and Al-Hadith." Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education 3 (2): 148–62. https://doi.org/10.31538/tijie.v3i2.124.

Risdianti, D. (2017). Manajemen Rekrutmen Peserta Didik. Jurnal Isema : Islamic Educational Management, 2(2), 33–38. https://doi.org/10.15575/isema.v2i2.5189

Rivai, V. (2003). Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Robbins, S. P., & Coultier, M. (2012). Management.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). Organizational Behavior (17th ed.). Boston: Pearson.

Rohiyatun, A. (2017). Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan: Konsep dan Aplikasi. Bandung: Alfabeta.

Rohman, A. (2021). Kepemimpinan Transformasional Islami dalam Mengelola Lembaga Pendidikan. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 9(2), 122–135.

Sabiq, S. (2003). Fiqh Sunnah. Kairo: Darul Fikr.

Saepudin, A. (2022). Islamic Education in the Context of Globalization: Facing the Challenges of Secularism and Materialism. International Journal of Science and Society, 4(1), 393–406.

Safrina, S. (2024). Implementation of Islamic Religious Education Courses at the Center for the Implementation of Personality Formation Courses (PP-MPK) Universitas Sriwijaya, Indonesia. Golden Ratio of Data in Summary, 4(2), 995–1000. https://doi.org/10.52970/grdis.v4i2.759

Saihu (2020), Konsep Pembaharuan Pendidikan Islam Menurut Fazlurrahman, Andragogi Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 2, NO.1, P-ISSN: 2716-098X E-ISSN: 2716-0971, https://doi.org/10.36671/andragogi.v2i1.76

Samudi, dkk (2021), Manajemen Pendidikan Islam: Teori dan Implementasi Pemanfaatan Teknologi Informasi, Yogyakarta: Penerbit Bintang Semesta Media

Sayuti, L., Iswantir, Salmiwati, Khamim, S., & Zulfiyani, M. (2024). Challenges and Strategies: the Implementation of Character Education in Independent Curriculum At Islamic Senior High School. INTIHA: Islamic Education Journal, 2(1), 184–190. https://doi.org/10.58988/intiha.v2i1.322

selecting is chooseing. Any selection is a collection of things chosen. The selection process involves picking out by preference some objects or things from among others. In reference to staffing and employment, selection refers specially to the decision . (2011). 2011.

Sentot Imam Wahjono (2022), Buku Ajar Perilaku Organisasi, Surabaya: Penerbit Universitas Muhammadiyah Surabaya

Setyowati, E. (2019). The Application on Teacher Discipline to Improve Teacher Performance; a Review. https://doi.org/10.4108/eai.20-8-2019.2288101

Smith, J. A., & Jones, L. K. (2023). The Influence of School Building Design on Student Behavior and Well-being: A Systematic Review. Educational Facilities Journal, 15(1), 1-18.

Soviya, Ovi, Sibawaihi Sibawaihi, and Sulaeman Sulaeman. 2023. "Analisis Administrasi Pendidikan Tentang Konsep Manajemen dalam Pandangan Al-Qur'an." Madania: Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman 13 (1): 38. https://doi.org/10.24014/jiik.v13i1.21042.

Steenbrink, K. A. (1986). Pesantren, Madrasah, Sekolah: Pendidikan Islam dalam Kurun Modern. Jakarta: LP3ES.

subaiki. (2022). PEMBANGUNAN MODEL SISTEM INFORMASI PEMBANGUNAN MODEL SISTEM INFORMASI ISLAMIC BOARDING SCHOOL , PARUNG BOGOR.

Subkan, Muhammad Ali. 2025. "Integrasi Teori Manajemen dalam Pendidikan Islam: Perspektif dan Implementasi." Journal on Education 7 (2): 11189–96. https://doi.org/10.31004/joe.v7i2.8177.

Subur, S., Baihaqi, A., & Imron, I. (2024). Strengthening The Character Education of Islamic Boarding School Students and The Internalization of Values Through Local Wisdom at The Islamic Boarding School (Issue Bishss). Atlantis Press SARL. https://doi.org/10.2991/978-2-38476-273-6_98

Suddahazai, Imran H Khan. 2023. "Examining the Concept of Educational Leadership from the Classical Islamic Worldview." Khazanah Pendidikan Islam 5 (1): 20–38. https://doi.org/10.15575/kp.v5i1.25283.

Suharto, D. (2019). Nilai-nilai Pendidikan Islam dalam Konsep Kurikulum Berbasis Karakter. Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam, 7(1), 89–101.

Sukmadinata, N., S. (2009). Pengembangan Kurikulum: Teori dan Praktik. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Sulaiman, M. (2022). Manajemen Pendidikan Islam Berbasis Nilai-Nilai Kepemimpinan Rasulullah SAW. Jurnal Studi Islam dan Pendidikan, 17(3), 201–215.

Supriadi, Agus, and Lukmanul Hakim. 2024. "Analisis Model Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan Islam (Studi

Kasus di SDN Sukaharja II)." INTIFA: Journal of Education and Language 1 (1): 105–21. https://doi.org/10.62083/2kx8jf11.
Surya, M. (2015). Kepemimpinan Pendidikan: Teori dan Praktik. Bandung: Alfabeta.
Suryani, A. (2019). Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. Jurnal Administrasi Pendidikan, 26(2), 155–164.
Suryosubroto, B. (2010). Proses Belajar Mengajar di Sekolah. Jakarta: Rineka Cipta.
Syahidul Ihya and Anis Fauzi. 2024. "Penerapan Prinsip-Prinsip Manajemen Pendidikan Berbasis Al-Qur'an Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Guru." Al-fahim : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 6 (1): 29–54. https://doi.org/10.54396/alfahim.v6i1.1141.
Syamsuddin, A. (2021). Manajemen Kurikulum dalam Pendidikan Islam: Strategi Perencanaan dan Implementasi. Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 5(2), 133–145.
Syihab, Q. (2012). Wawasan Al-Qur'an. Jakarta: Mizan.
Syirva, A. N., & Kawijaya, J. (2025). Relevansi Studi Islam Dalam Menjawab Tantangan Globalisasi Dan Modernitas. Al-Akmal: Jurnal Studi Islam, 4(1), 12-24.
Taufik, M. (2022). Konsep Kepemimpinan Islami dan Relevansinya dalam Pendidikan. Jurnal Pemikiran Keislaman dan Pendidikan, 11(1), 45–60.
Ulpah, G., Basri, H., Muslih, H., & Huda, M. (2024). Finding Meaning and the Future: Diving Into the Nature and Purpose of Islamic Education. AL-MUADDIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan, 6(1), 405–423. https://doi.org/10.46773/muaddib.v6i1.1130
Umar Sidiq (2018), Manajemen Madrasah, Ponorogo: Penerbit Nata Karya
Umar, B. M., Maghra, H. G., & Candy, M. F. (2024). Empirical Review of Studies on Staff Development and Teachers' Job Productivity in Educational Institutions. Asian Journal of Education and Social Studies, 50(11), 386–396. https://doi.org/10.9734/ajess/2024/v50i111663
Unissa, R., & Alhasan, N. A. (2024). Investigating Educators' Perspectives on Classroom Observation and the Impact of

Feedback on Professional Development. Innovare Journal of Education, 12(6), 16–24. https://doi.org/10.22159/ijoe.2024v12i6.52896

Usman, M., Harmen, H., Rakhmawati, L., Farid, & Suryani, A. I. (2023). The Role of Islamic Leadership In Vitalizing High Morale In The Workplace. Journal of International Business, Economics and Entrepreneurship, 8(2).

Wahab, M. A. (2024). Building a Value-Based Workforce Through Islamic Work Value-Based Recruitment: a Conceptual Review. Asian Academy of Management Journal, 29(1), 255–283. https://doi.org/10.21315/aamj2024.29.1.10

Waharjani, Waharjani, Mohammad Jailani, and Miftachul Huda. 2024. "THE CONCEPT OF HUMAN FIṬRAH IN ISLAMIC PHILOSOPHY OF EDUCATION: A SEMANTIC ANALYSIS IN RELATION TO THE QUR'AN." Kanz Philosophia: A Journal for Islamic Philosophy and Mysticism 10 (1). https://doi.org/10.20871/kpjipm.v10i1.307.

Wan Daud, W. M. N. (1998). The Educational Philosophy and Practice of Syed Muhammad Naquib al-Attas. Islamic Academy of Science Journal, 10(2), 85–97.

Wijaya, A., & Santoso, H. B. (2022). Strategi Pengelolaan Dana Wakaf Produktif untuk Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. Jurnal Ekonomi Syariah dan Bisnis Islam, 7(1), 45-60.

Wiwi Uswatiyah. 2024. "Transformasi Manajemen Pendidikan Islam di Era Globalisasi: Tantangan dan Peluang." Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan dan Agama Islam 23 (3). https://doi.org/10.47467/mk.v23i3.5714.

Yudi Nur Supriadi, dkk (2022), Konsep Dasar Manajemen Organisasi, Penerbit: Yayasan Cendikia Mulia Mandiri

Yuspiani (2023), Manajemen Pendidikan Islam, Makassar: Penerbit Kencana Jaya

Yusri, M. (2021). Kepemimpinan dalam Islam dan Relevansinya dengan Kepemimpinan Modern. Jurnal Pemikiran Islam dan Filsafat, 15(2), 134–150.

Yusuf, N. (2018). Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Gorontalo. Gorontalo Development Review, 1(1), 15–28.

Zaki, Ahmad. 2022. "MANAJEMEN PENGEMBANGAN PENDIDIKAN ISLAM PERSPEKTIF AL-QUR'AN." PIONIR:

JURNAL PENDIDIKAN 10 (3). https://doi.org/10.22373/pjp.v10i3.12175.
Zazkia, S. A., & Hamami, T. (2021). Evaluasi Kurikulum Pendidikan Agama Islam di Sekolah dan Madrasah.

PROFIL PENULIS

Muhammad Abdul Jalil, M. Pd

Muhammad Abdul Jalil, M.Pd. Lahir di Kuningan 11 Desember 1980. Saya alumni STAI Nurul Iman (S1) program studi Pendidikan Bahasa Arab (PBA), Universitas PTIQ Jakarata (S2) program studi Manajemen Pendidkan Islam (MPI). Saat ini saya sebagai dosen MPI di STAI Nurul Iman Parung Bogor. Sebuah kalimat yang memiliki makna sangat dalam yaitu "Iqra bismirabbikalladzi Khalaq" (QS.Al Alaq : 1) dan "Semua orang akan mati kecuali karyanya, maka tulislah sesuatu yang akan membahagiakan dirimu di akhirat kelak" (Imam Ali bin Abi Thalib). Kalimat tersebut memberikan dorongan motivasi yang sangat kuat kepada saya untuk selalu membaca dan belajar menulis.

Dr. Lina Herlina, S. Hum, M. Pd.

Dr. Lina Herlina, S.Hum, M.Pd., lahir di Bogor Desa Cijujung Kecamatan Sukaraja Kabupaten Bogor tanggal 29 Maret 1980. Penulis adalah anak ke sepuluh dari tiga belas bersaudara, pasangan Bapak Sarkum dengan Siti Aminah. Penulis memiliki suami bernama Ali Asrori, S. Hum, dan lima anak, yaitu: M. Fathi Kamal, Nabila Husna Amelia, Muhammad Kamilussyarif, Muhammad Kamil

Firdaus, dan Indana Zulfa Alina. Penulis menyelesaikan sekolah dasar dan menegahnya di MI, MTS, dan MA Al-Arqom Bogor. Penulis menyelesaikan Pendidikan Sarjana Sejarah Peradaban Islam di UIN Syarif Hidayatullah Jakarta tahun 2005.

Pada tahun 2015 melanjutkan studi S2 di Pascasarjana Universitas Prof. Dr. HAMKA (UHAMKA) Jakarta mengambil program studi Administrasi Pendidikan, lulus tahun 2017. Pada tahun 2018 melanjutkan pendidikan S3 pada program studi Administrasi Pendidikan di Fakultas Ilmu Pendidikan Program Pascasarjana Universitas Pendidikan Indonesia Bandung, lulus tahun 2022. Penulis memulai karir sebagai guru honorer Bahasa Inggris di MI, MTs dan MA Al-Arqom di Bogor, MTs Raudhatul Jannah di Bogor, dan SMP Al-Faathir di Bogor dari tahun 2000 sampai 2005. Penulis juga pernah menjadi guru invaller Sejarah di SMA Bhakti

Mulya 400 Jakarta dan SMA Muhammadiyah 18 Jakarta pada 2009. Selanjutnya penulis pernah menjadi guru IPS dan mendapatkan tugas tambahan sebagai wakil kepala sekolah di SMPI Amelia Bintaro Tangerang Selatan dari 2009 sampai 2013. Penulis pernah mengabdi menjadi guru honorer di SMAN 3 Depok pada mata Pelajaran Sejarah Indonesia dari tahun 2014 sampai 2023. Penulis memulai karir di perguruan tinggi sebagai dosen mulai tahun 2023. Penulis pernah menjadi Dosen Tetap non PNS (DTN) pada prodi Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Surabaya pada tahun 2023, dan dosen pada prodi PGSD di Universitas Efarina Pematang Siantar Sumatera Utara pada tahun 2023. Saat ini pada tahun 2024, penulis menjadi dosen tetap di Pascasarjana Universitas Djuanda Bogor pada prodi Magister Manajemen Pendidikan Islam.

Dr. Agustin Hanivia Cindy, M.Pd.

Agustin Hanivia Cindy lahir pada tanggal 14 Agustus 1992 di Lamongan, Jawa Timur. Anak pertama dari dua bersaudara, dari Ayah Harsono, S.H., M.M., dan Ibu Ners Ninik Purwati, S.Kep. Pendidikan di mulai pada tahun 1999/2000 di Sekolah Dasar Negeri Dibee, Kecamatan Kalitengah, Kabupaten Lamongan. Melajutkan ke Sekolah Menengah Pertama Negeri 1 Karanggeneng, Kecamatan Karanggeneng, Kabupaten Lamongan pada tahun 2004/2005. Melanjutkan Pendidikan pada Sekolah Menengah Atas Muhammadiyah 1 Babat, Kecamatan Babat, Kabupaten Lamongan pada tahun 2007/2008. Pada tahun 2010 melajutkan Pendidikan Strata 1 di Universitas Negeri Surabaya pada Program Studi Manajemen Pendidikan, selesai pada tahun 2014. Pada tahun 2015 melanjutkan Pendidikan Strata 2 di Universitas Negeri Malang pada Program Studi Manajemen Pendidikan, selesai Pendidikan pada tahun 2017. Pada tahun 2019 melajutkan Pendidikan Strata 3 di Universitas Negeri Yogyakarta pada Program Studi Manajemen Pendidikan dan menyelesaikan Pendidikan jenjang terakhir pada tahun 2023, dengan waktu studi 3 Tahun 10 Bulan di Usia 30 tahun dengan predikat Cumlaude. Awal karir menjadi dosen mengabdikan diri di Universitas Negeri Surabaya pada Program Studi S1 Manajemen Pendidikan pada Tahun 2023 sampai 2025 sebagai dosen tetap non PNS. Setelah itu berpindah tugas di UIN Walisongo Semarang sebagai dosen PNS. Penulis dapat dihubungi melalui e-mail: agustinhanivia14@gmail.com.

Dr. Subaiki Ikhwan, M.Pd.

Subaiki Ikhwan lahir di Karawang pada tanggal 09 Juli 1984. Dari pasangan ayah bernama (alm) Bapak Jafar Sidik dan (almh) Ibu Siti Fatimah. Merupakan anak kelima dari 5 bersaudara. Menikah dengan Ummah Eet Sobariah dikaruniai 3 anak laki-laki dan 2 anak perempuan; Irsyad hubbi maulana dan Ibnu Sina serta Afidah rodliyyah Aminah rugayyah dan Muhammad Alif. Menyelesaikan Pendidikan Sekolah Dasar pada SD Negeri Bolang 2 pada tahun 1996 dan Sekolah Menengah pada Madrasah Tsanawiyyah Nurul Falah pada tahun 1999 serta Madrasah Aliyah Negeri Rengasdengklok pada tahun 2002.

Penulis menyelesaikan Pendidikan Sarjana pada Jurusan Pendidikan Bahasa Arab di Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Iman Bogor tahun 2008 kemudian melanjutkan S2 Magister Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta pada tahun 2014 dan Doktoral Manajemen Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta tahun 2022.

Penulis adalah seorang dosen profesional dan tersertifikasi yang mengajar pada Sekolah Tinggi Agama Islam dan saat ini menjabat sebagai wakil ketua pada Sekolah Tinggi Agama Islam Nurul Iman Bogor sejak tahun 2015.

Selain aktif mengajar Penulis terlibat dalam dalam organisasi nirlaba seperti menjadi pengurus pada Asosiasi Perguruan Tinggi Swasta Keagamaan, Ketua divisi penelitian dan pengembangan pada organisasi JQH Jawa Barat, dan aktif juga sebagai asesor di Badan Akreditasi Nasional Pendidikan Anak Usia Dini dan Pendidikan Dasar dan Menengah Jawa Barat (BAN PDM) Jawa Barat serta sebagai konsultan pada beberapa sekolah di Kabupaten Bogor baik yang formal maupun non formal.

Dalam bidang penelitian, Penulis sudah memiliki ID Scopus No. 57209449372 dan ORCID iD: 0000-0001-7622-3612 dan telah mempublikasikan lebih dari 30 artikel pada Google Scholar, SINTA dan pada jurnal terindeks Scopus. Peneliti saat ini menjadi reviewer pada jurnal al ashriyyah, IJESS dan Jurnal Tandzim.

Ahmad Taufiq, S.Pd.I., M.Pd.

Ahmad Taufiq, S.Pd.I., M.Pd. lahir di Bojonegoro tepatnya di Desa Gedongarum, Kecamatan Kanor, pada tahun 1980. Menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) pada Program Studi Pendidikan Islam di Universitas Islam Lamongan (UNISLA). Aktif di Organisasi Mahasiswa yakni PMII Setelahnya, beliau melanjutkan jenjang pendidikan Pascasarjana (S2) di Universitas Nahdlatul Ulama Sunan Giri (UNUGIRI) Bojonegoro, dengan konsentrasi dalam bidang Manajemen Pendidikan Islam.

Saat ini aktif sebagai pendidik dan kepala sekolah di salah satu Lembaga swasta di Bojonegoro, Selain dikenal sebagai akademisi dan praktisi pendidikan, aktif dalam berbagai organisasi Masyarakat, sosial dan profesi. Sejak tahun 2000 hingga sekarang, beliau menjabat sebagai salah satu pengurus di Pengurus Cabang Persatuan Guru Nahdlatul Ulama (PC PERGUNU) Kabupaten Bojonegoro, Sekretaris Persatuan Guru Madrasah Indonesia (PGMI), aktif juga dalam Komite Nasional Pemuda Indonesia. Dalam kiprahnya, beliau turut berperan aktif dalam penguatan kapasitas guru, peningkatan mutu pendidikan Islam, serta pengembangan jaringan kolaboratif antar lembaga pendidikan dan masyarakat.

Semangatnya dalam dunia literasi, pendidikan, dan dakwah intelektual terus beliau wujudkan melalui berbagai kegiatan pelatihan, seminar, penulisan karya ilmiah, hingga kontribusi dalam pengembangan kurikulum pendidikan Islam yang kontekstual dan solutif terhadap problematika zaman modern. Aktif sebagai Fasilitator Daerah (FASDA) Literasi di Madrasah sekabupaten Bojonegoro, Aktif juga sebagai Fasilitator Program Organisasi Penggerak (POP) LP MA'ARIF NU PBNU Tingkat SD Pada Tahun 2021-2023

Book Chapter ini merupakan salah satu wujud nyata dedikasi beliau dalam membangun pemikiran pendidikan Islam yang progresif, kolaboratif, dan adaptif terhadap kemajuan teknologi serta tantangan moral masa depan Pendidikan Islam di era kontemporer.

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Sebuah Pengantar

Pendidikan Islam merupakan instrumen utama dalam membentuk pribadi yang utuh: intelektual, spiritual, dan sosial. Dalam realitas kelembagaan dan sistem pendidikan modern, pengelolaan (manajemen) menjadi faktor yang sangat menentukan keberhasilan proses pendidikan. Oleh karena itu, kajian tentang manajemen pendidikan Islam menjadi sangat relevan dan mendesak untuk terus dikembangkan secara konseptual maupun praktis.

Buku ini disusun sebagai pengantar bagi para mahasiswa, pendidik, pengelola lembaga pendidikan, serta pemerhati pendidikan Islam untuk memahami dasar-dasar manajemen pendidikan dalam perspektif Islam. Di dalamnya dibahas mulai dari konsep dasar manajemen, prinsip-prinsip manajemen Islami, perencanaan pendidikan, pengorganisasian lembaga, kepemimpinan Islami, pengawasan, hingga evaluasi dalam lembaga pendidikan Islam. Dengan pendekatan integratif antara teori manajemen modern dan nilai-nilai Islam, buku ini diharapkan mampu memberikan fondasi yang kokoh dalam memahami pengelolaan pendidikan Islam secara sistematis, strategis, dan berlandaskan nilai-nilai spiritualitas dan akhlak.

Yayasan Pendidikan Hidayatun Nihayah
Penerbit HN Publishing
Jl. Sunan Kudus III No.3, Latsari,
Kabupaten Tuban, Jawa Timur
hn.publishing24@gmail.com
https://yph-annihayah.com

ISBN 978-634-96140-3-0
9 786349 614030