

Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Berbasis Manajemen Perilaku dalam Pendidikan Islam

Agus Warcham

Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

aguswarcham.mhs@uika-bogor.ac.id

Maemunah Sa'diyah

Universitas Ibn Khaldun Bogor, Indonesia

maemunah@uika-bogor.ac.id

ABSTRACT

Islamic education in Indonesia is currently growing rapidly, but most of them still face quality problems. One of the challenges faced by Islamic education is how to improve its quality by improving behavior management. The purpose of this study was to describe the Integrated Quality Management of behavior management-based education in Islamic education. A literature review research method was applied in this study. The findings showed that behavioral management in Islamic education is basically management based on people that emphasis humans as the main factor that must be considered, humanized, supported, respected, and fulfilled all their needs. There are seven factors that influence behavior management in Islamic education, namely motivation, superior culture, leadership, communication, reward and punishment, strategic management and integrated quality management. Behavioral management has an important role in Total Quality Management in Islamic Education.

Keywords: *Quality Management; Behavior Management; Islamic education; Total Quality Management*

ABSTRAK

Pendidikan Islam di Indonesia pada saat ini telah berkembang dengan pesat, tetapi sebagian besar masih menghadapi masalah kualitas. Salah satu masalah yang dihadapi pendidikan Islam adalah bagaimana meningkatkan kualitas dengan memperbaiki manajemen perilaku. Tujuan penelitian ini adalah menguraikan Manajemen Mutu Terpadu pendidikan berbasis manajemen perilaku pada Pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan metode penelusuran kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan manajemen perilaku dalam Pendidikan Islam pada dasarnya adalah manajemen berbasis pada manusia, yang menempatkan manusia sebagai faktor utama yang harus diperhatikan, dimanusiakan, didukung, dihormati, dan dipenuhi segala kebutuhannya. Ada tujuh faktor yang mempengaruhi manajemen perilaku dalam pendidikan Islam, yaitu motivasi, budaya unggul, kepemimpinan, komunikasi, *reward and punishment*, manajemen strategis dan manajemen mutu terpadu. Manajemen perilaku memiliki peran penting dalam Total Quality Management dalam Pendidikan Islam.

Kata Kunci: *Manajemen Mutu; Manajemen Perilaku; Pendidikan Islam; Total Quality Management*

PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan upaya mencerdaskan kehidupan bangsa. Tujuan pendidikan Islam adalah membentuk pribadi umat yang memiliki karakter dan perilaku berdasarkan hukum dan nilai-nilai agama Islam yaitu Alquran dan hadis. Pendidikan yang baik tidak terlepas dari manajemen pendidikan yang mumpuni. Manajemen pendidikan Islam merupakan sebuah proses bagaimana mengelola sebuah lembaga pendidikan Islam dengan menerapkan nilai-nilai Islam di dalamnya. Alquran dan hadis menjadi pedoman utama dalam operasionalnya. Yahya (2015) mengemukakan bahwa 85% dari masalah mutu pendidikan Islam terutama madrasah di Indonesia, terletak pada manajemen yang kurang tertata dengan baik.

Pendidikan Islam pada umumnya dipandang memiliki kualitas pendidikan yang kurang baik bila dibandingkan dengan sekolah umum. Walaupun faktanya terdapat model pendidikan Islam yang lebih baik daripada sekolah umum, tetapi jumlahnya kurang merata. Menimbang masalah tersebut di atas, kiranya penting dilakukan perbaikan dan penataan kualitas model Pendidikan Islam sehingga penerapannya dapat efektif dan efisien.

Total Quality Manajemen in Education (TQE) adalah bentuk adaptasi dari Total Quality Manajemen (TQM) yang sebelumnya telah diterapkan dalam dunia bisnis dan industri. Prinsip yang digunakan dalam TQM adalah memberikan pengawasan kepada seluruh anggota organisasi dalam kegiatan organisasi. Aplikasi TQM di Institusi Pendidikan sudah mulai diimplementasikan tetapi capaiannya belum maksimal (Rahmi, 2015).

TQM memerlukan kontribusi dan keterlibatan seluruh warga sekolah yang memiliki tanggung jawab atas kualitas sekolah. Warga sekolah dimaksud adalah seluruh pihak yang terlibat dalam proses pendidikan di sebuah sekolah, yaitu kepala sekolah, guru, komite sekolah dan siswa, hingga tenaga administrasi dan unsur penunjangnya seperti penjaga sekolah. Begitu pentingnya manajemen ini sesuai dengan Firman Allah SWT dalam Surat Shaf ayat 4:

مَرُوصٌ بُنْيَانٌ كَانَهُمْ صَفًّا سَبِيلَهُ فِي يُقَاتِلُونَ الَّذِينَ يُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ

Artinya: Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh (QS. Ash-Shaff: 4).

Menurut Umar & Ismail (2017), mutu lembaga pendidikan terkait dengan nilai jual lembaga pendidikan itu sendiri. Lembaga pendidikan dengan mutu yang baik akan dikenal oleh

masyarakat sehingga orang tua murid akan menyekolahkan anaknya ke lembaga pendidikan tersebut. Lembaga donor akan mudah memberikan sumbangan pendidikan karena terpercaya. Permasalahan pendidikan Islam saat ini adalah bagaimana mutu pendidikan Islam dapat meningkat dengan meningkatkan manajemen perilaku. Tujuan penelitian ini adalah menguraikan manajemen mutu terpadu pendidikan berbasis manajemen perilaku pada pendidikan Islam.

METODE PENELITIAN

Penelitian menggunakan metode penelitian *literature review* atau penelusuran kepustakaan (*library research*), yaitu penelitian yang mengandalkan bahan-bahan kepustakaan sebagai sumber informasi (Arikunto, 2013). Dalam penelitian ini studi kepustakaan dilakukan untuk menjawab permasalahan tentang manajemen perilaku dalam pendidikan Islam dan mutu Pendidikan Islam.

Tahapan penelitian yang dilakukan adalah mengumpulkan bahan-bahan kepustakaan yang relevan, baik buku ataupun jurnal. Bahan-bahan tersebut dibaca, dikaji relevansinya dengan variabel penelitian. Bila ada relevansi, maka dimasukkan dalam list kepustakaan lalu dicatat, dan apabila memungkinkan digunakan. Proses berikutnya adalah penelusuran kepustakaan. Data diproses dalam sebuah analisis agar dapat dihasilkan kesimpulan terkait manajemen perilaku pendidikan Islam dalam menunjang mutu pendidikan Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Pendidikan Islam

Ditinjau dari asal kata (etimologi), kata manajemen berasal dari kata 'to manage' yang berarti menata atau mengatur atau menatalaksana. Dari sudut pandang terminologi, beberapa pengertian Manajemen adalah:

1. Mengatur dan mengelola organisasi sesuai dengan perencanaan, melaksanakan kegiatan, mengendalikan atau mengontrol seluruh rangkaian kegiatan dalam bentuk pengawasan dan menjadikan evaluasi atas seluruh proses sebagai dasar dalam pengambilan keputusan;
2. Suatu proses dalam organisasi dalam mencapai tujuan bersama;
3. Menyusun strategi sebelum dimulainya sebuah proses dengan cara mengatur segala sesuatunya sehingga dapat lebih terarah, tepat sasaran, dan dengan target hasil yang jelas;
4. Melakukan koordinasi dengan orang lain untuk membuat sebuah perencanaan, membuat sebuah pengorganisasian, merencanakan penempatan seluruh Sumber Daya Manusia yang dimiliki serta perencanaan dalam pengendalian dan pengawasan (Syukur, 2011).

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan, bahwa manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan; dapat berjalan dengan baik apabila mempunyai tujuan bersama yang ingin dicapai; merupakan perpaduan antara ilmu dan seni; memiliki proses yang sistematis, terkoordinasi, kooperatif, dan terintegrasi; dapat diterapkan jika ada dua atau lebih melakukan kerjasama dalam satu organisasi; didasarkan pada pembagian kerja, tugas, dan tanggungjawab; terdiri dari beberapa fungsi yaitu Planning, Organizing, Actuating, Controlling (POAC).

Sedangkan pendidikan (*education*) dalam bahasa Latin berasal dari kata 'ducare' yang memiliki arti menuntun, memberikan arahan, atau memimpin sebuah organisasi. Dalam pengertian umum, pendidikan adalah proses yang dijalankan oleh pendidik kepada peserta didik dengan tujuan memberikan pengajaran. Hasil pembelajaran adalah pengetahuan yang didapat peserta didik dengan berbagai metode yang dilakukan, baik keterampilan, pembiasaan kelompok, maupun dengan cara memberi pelatihan.

Manfaat pendidikan antara lain memberikan jalan kepada setiap orang untuk menemukan cara yang terbaik agar dapat terhindar atau keluar dari kemiskinan. Sebab dengan pengetahuan yang dimiliki, seseorang dapat berusaha dengan caranya sendiri guna melepaskan diri dari kebodohan, ketidaktahuan, dan pola pikir yang sempit. Setiap orang atau kelompok yang memiliki kemauan keras dalam menerima pengajaran, menerima ilmu yang diberikan, secara tidak langsung akan dapat mengubah sikap dan perilakunya. Proses ini tidak dapat diharapkan cepat terjadi tetapi perlu waktu yang tidak sebentar.

Pendidikan merupakan usaha yang dilakukan secara sadar dan terencana. Suasana proses pembelajaran diciptakan secara aktif dengan melibatkan seluruh peserta didik agar dapat lebih memahami apa yang disampaikan oleh para pendidik. Bukan merupakan masalah bila peserta didik menjadi kritis seiring dengan pemahaman yang dimiliki, sesuai dengan maksud Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sisdiknas.

Pada lembaga/institusi pendidikan Islam, penerapan manajemen yang berbasiskan nilai-nilai keislaman (Syariah) menjadi sebuah keniscayaan. Manajemen Syariah adalah perilaku yang terkait dengan nilai-nilai keimanan dan ketauhidan (Hafiduddin, 2003). Perilaku negatif seperti korupsi, kolusi dan nepotisme merupakan perilaku yang jauh dari nilai-nilai Islam. Kuncinya adalah perilaku setiap individu yang terlibat harus sempurna dalam memahami dan menjunjung tinggi nilai-nilai Islam. Hal ini sebagaimana firman Allah SWT dalam Al Qur'an surat Al-Zalzalah ayat 7-8 yaitu:

فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ ۗ - وَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُ ۗ -

Artinya: Maka barangsiapa mengerjakan kebaikan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya (7). Dan barangsiapa mengerjakan kejahatan seberat zarrah, niscaya dia akan melihat (balasan)nya (8). (Al-Zalzalah : 7-8).

Setiap kegiatan dalam manajemen Syariah diupayakan menjadi amal saleh yang bernilai abadi. Amal saleh dimaksud adalah perbuatan baik yang dilandasi iman dengan beberapa persyaratan, yaitu: iiat yang ikhlas karena Allah Swt semata, tatacara pelaksanaannya sesuai dengan syariat, dan dilakukan dengan penuh kesungguhan.

Manajemen Pendidikan Islam adalah suatu proses melaksanakan POAC dengan memanfaatkan semua sumber daya umat Islam dan lembaga pendidikan Islam yang dimiliki (sekolah Islam atau pesantren atau lainnya), baik dari aspek bangunan lembaga atau kurikulum. Pemanfaatan tersebut dilakukan melalui kerjasama dengan orang lain secara terus menerus, efektif, efisien, produktif dan akuntabel untuk mencapai kebahagiaan dan kesejahteraan lahir batin (Zaini, 2015).

Manajemen Perilaku Dalam Pendidikan Islam

Perilaku adalah segala tindak-tanduk yang dilakukan oleh seseorang atau organisasi yang berkaitan dengan dirinya sendiri maupun lingkungannya. Perilaku merupakan bentuk implementasi atau aksi yang dilakukan individu dalam berinteraksi dengan lingkungannya. Perilaku dapat berbentuk segala hal yang terlihat secara fisik maupun yang tak nampak secara fisik. Dapat dirasakan, namun dapat pula tidak dirasakan. Perilaku manusia adalah sekumpulan perilaku yang dimiliki oleh manusia dan dipengaruhi oleh adat, sikap, emosi, nilai, etika, kekuasaan, persuasi, dan/atau genetika.

Perilaku merupakan hasil dari segala macam pengalaman serta interaksi manusia dengan lingkungannya yang terwujud dalam bentuk pengetahuan, sikap dan tindakan (Notoatmojo, 2010). Dalam tulisannya, Notoatmojo menyebutkan bahwa perilaku lebih kepada aksi balik dari orang lain atas aksi yang dilakukan oleh seseorang. Inilah yang disebut stimulus yang dapat berasal dari luar maupun dari dalam dirinya sendiri.

Aksi balik seseorang dapat dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Aksi responden atau reflektif. Aksi ini merupakan aksi yang muncul karena adanya rangsangan-rangsangan tertentu (*eliciting stimuli*). Contoh, aksi seseorang yang tertawa bila lucu dan sedih bila mendengar kabar buruk.
2. Aksi operan. Aksi operan ini muncul karena perkembangan dari stimulus lain yang sifatnya lebih berupa penguatan. Pasangan aksinya disebut *reinforcing stimuli* yang perannya adalah menguatkan respon atau aksi. Sebuah contoh, pegawai yang berkinerja baik akan memperoleh penghasilan yang baik. Aksi lain adalah bekerja lebih baik agar memperoleh jabatan yang merupakan kepercayaan dari pimpinan.

Jenis-jenis perilaku yang kita kenal dapat dilakukan secara tampak dan tidak tampak, dilakukan secara sadar, melalui sebuah kegiatan pekerjaan, dilakukan secara tidak sadar, cenderung spontan (*instinctive*), dilakukan secara sederhana dan kompleks, dan dilakukan secara kognitif, afektif, konatif, dan psikomotor.

Manajemen perilaku dalam pendidikan Islam pada dasarnya adalah manajemen yang berbasis pada manusia yang berada dalam institusi pendidikan Islam tersebut, atau

manajemen yang menempatkan manusia sebagai faktor utama yang harus diperhatikan, dibina, disayangi, dimanusiakan, disantuni, dihormati, dan dipenuhi segala kebutuhannya. Manusia sebagai aktor dalam institusi pendidikan Islam meliputi kyai, guru, siswa/santri, orang tua, pegawai tenaga kependidikan atau komite sekolah. Dalam manajemen perilaku maka perencanaan institusi pendidikan Islam dan *controlling* yang dilaksanakan mengandalkan orang yang melaksanakan tujuan organisasi, meliputi kepala sekolah, guru, murid, orang tua, dan seluruh pegawai di institusi pendidikan tersebut.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Perilaku

Nata (2015) menyatakan ada tujuh faktor yang mempengaruhi manajemen perilaku dalam pendidikan Islam yaitu motivasi, budaya unggul, kepemimpinan, komunikasi, *reward* dan *punishment*, manajemen strategik dan manajemen mutu terpadu. Faktor-faktor tersebut diuraikan di bawah ini:

1. Motivasi (*Motivation*)

Dalam bahasa Inggris, *motivation* berarti daya dorong atau dorongan. Dalam pemahaman umum, motivasi adalah niat kuat dan kesungguhan untuk melakukan sesuatu dengan sebaik-baiknya. Pemahaman ini didasarkan atas asumsi bahwa manusia adalah makhluk yang dapat dipengaruhi dan dimotivasi, baik yang berasal dari dalam diri sendiri (atas dasar pikiran alam sadar), maupun dari luar dirinya (orang lain). Motivasi dari diri sendiri disebut intrinsik yang ada sejak lahir, tidak perlu dibina atau ditumbuhkan. Sedangkan motivasi dari luar disebut ekstrinsik, yang bergantung pada usaha dari lingkungan yang mempengaruhi. Maka muncullah di masa kini orang-orang yang memang kerjanya memberi motivasi kepada orang lain, seperti Andri Wongso, Krisnamurti, dan masih banyak yang lain. Di kalangan milenial muncul pula motivator-motivator seperti Sandiaga Uno, Nadiem Makarim, Achmad Zaky dan Merry Riana. Mereka mempengaruhi pendengarnya untuk mengubah pola pikir dan tingkah lakunya. Dari malas menjadi rajin, dari sering marah menjadi lebih sabar, dan sebagainya.

Sebuah lembaga yang terdiri dari sekumpulan manusia, memerlukan sebuah unit yang khusus mengembangkan dan mengembangkan sumber daya manusia (SDM), yaitu *Human Resources Development* (HRD). Dalam pengembangan SDM, seorang manajer HRD harus mengetahui sifat dasar manusia dan memberi *support* pengembangannya berdasarkan sifat yang dimilikinya. Dari beberapa teori, ada yang menyebutkan sifat dasar manusia:

- a. Manusia yang pemalas, tidak suka bekerja dan mau seenaknya saja. Menyikapi manusia dengan sifat seperti ini perlu pengawasan yang ketat, pembinaan dan sanksi yang tegas serta diperlukan kepemimpinan yang otoriter.
- b. Manusia yang rajin, giat bekerja dan penuh inisiatif. Menyikapi manusia dengan sifat seperti ini tidak perlu banyak perintah, sanksi atau pengawasan yang ketat. Kepemimpinan yang diperlukan juga harus lebih demokratis, memberi peluang besar untuk partisipatif.
- c. Manusia yang memiliki sifat mental juara, ingin menjadi yang terbaik dan paling unggul. Menyikapi manusia dengan sifat seperti ini harus lebih banyak diberikan motivasi, agar

inovasi-inovasi dan kreativitas baru muncul keluar. Sikap seperti ini cocok diterapkan dalam industri yang mengembangkan sebuah kreativitas menjadi bentuk seni yang dapat dinikmati, seperti industri pengrajin gerabah, seni lukis, meubelair dan lain sebagainya.

Teori Kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow banyak diikuti oleh pimpinan sebuah lembaga. Menurut Maslow, kebutuhan manusia akan menjadi dorongan untuk memenuhinya. Di antara kebutuhan manusia adalah: kebutuhan material atau fisik, kebutuhan sosial, kebutuhan intelektual, kebutuhan emosional, kebutuhan keindahan, kebutuhan kekuasaan, dan kebutuhan spiritual. Di sisi lain, 'janji hadiah' dapat juga menjadi motivasi manusia untuk melakukan yang terbaik agar dapat memperoleh apa yang dijanjikan. Sebagai contoh, janji orang tua kepada anaknya apabila menjadi siswa terbaik di sekolahnya akan diberikan hadiah berupa sepeda motor, diajak bepergian ke luar negeri. Bahkan, janji Allah dalam kitab suci yang akan memberikan pahala dan surga di akhirat kelak bagi orang-orang yang bertakwa, memberi motivasi bagi manusia yang secara sadar berupaya melakukan yang terbaik dalam rangka meraih apa yang telah dijanjikan Rabb-Nya.

2. Budaya Unggul (*Great Culture*)

Budaya unggul adalah nilai-nilai yang sudah dipilih secara selektif yang selanjutnya diketahui, dipahami, ditanamkan dalam jiwa, dan dijadikan sebagai kerangka kerja (*frame of work*) yang digunakan secara konsisten dan berkelanjutan. Nilai-nilai tersebut antara lain menghargai dan mengutamakan mutu, berusaha menjadi yang terbaik, menjadi juara, disiplin, kerja keras, jujur, adil, demokratis, egaliter, manusiawi dan persaudaraan.

Selanjutnya nilai-nilai tersebut menjadi referensi dan basis penilaian, dirumuskan sedemikian rupa dalam visi dan misi, disosialisasikan ke seluruh anggota organisasi, dibiasakan dan dipraktikkan dalam kehidupan sehari-hari. Dalam sebuah contoh, nilai-nilai budaya religiusitas di Pondok Modern Darussalam Gontor, Ponorogo, Jawa Timur, tertanam begitu mendalam pada kehidupan sehari-hari santri dan menjadi kebiasaan yang mengiringi kehidupannya meski telah keluar dari lingkungan pondok. Nilai-nilai tersebut antara lain kesederhanaan, ukhuwah Islamiyah, keihlasan dan kemandirian.

3. Kepemimpinan (*Leadership*)

Secara umum makna kepemimpinan adalah upaya untuk mempengaruhi orang lain. Tujuannya agar orang mau secara sukarela atau tidak mengikuti apa yang diperintahkan. Kepemimpinan adalah sikap dan perilakunya, sedangkan orangnya disebut pemimpin. Setelah memberi instruksi, selanjutnya peran pemimpin adalah mengawasi pelaksanaan instruksi dan memastikan sesuai dengan program agar tujuan yang diharapkan dapat diwujudkan. Secara rinci, tugas pemimpin adalah menetapkan visi dan misi, tujuan, program dan arah kebijakan.

Beda pemimpin dan manajer adalah pemimpin cenderung menggunakan otak kanan. Sifat pemimpin lebih banyak idealis, memiliki banyak terobosan dan bekerja melebihi batas

waktu. Sedangkan manajer cenderung menggunakan otak kiri. Manajer lebih banyak memiliki pekerjaan atau tugas yang teknis sifatnya. Terkadang pimpinan harus memiliki sifat manajerial. Artinya, pimpinan dapat menangani tugas bawahan manakala terdapat staf yang sakit dan tidak dapat melaksanakan tugas. Minimal mengelola situasi dan mencari jalan keluar atau solusi. Sebaliknya, tidak semua manajer dapat melaksanakan tugas sebagai pimpinan.

Beberapa syarat kualifikasi yang harus dimiliki seorang pemimpin:

- a. Memiliki kemampuan yang bersifat teknis (*technical skill*). Kemampuan menggunakan perangkat komputer, teknologi komunikasi, mengatur tata ruang kerja, mengatur pola kerja karyawan, membuat SOP, adalah beberapa contoh kemampuan teknis.
- b. Memiliki kemampuan dalam memberikan arahan hingga mempengaruhi orang lain (*leadership skill*). Melalui kemampuan ini, pemimpin dapat menggerakkan sumber daya manusia yang dimiliki agar dapat bekerja secara maksimal.
- c. Memiliki kemampuan dalam mengelola emosi yang muncul (*emotional skill*). Dengan kemampuan ini, seorang pemimpin dapat mengolah emosi yang muncul menjadi sesuatu yang positif, dengan cara merasakan apa yang dirasakan orang lain, sehingga timbul rasa cinta, peduli, simpati dan empati serta kasih sayang dan pada akhirnya mendorong semangat orang untuk bekerja dengan baik.
- d. Memiliki kemampuan berkomunikasi dengan orang lain (*communication skill*). Dengan kemampuan ini akan terjadi hubungan dan kerjasama dengan orang lain atas dasar saling membantu, tolong menolong, toleransi serta saling menghargai. Dengan komunikasi yang baik akan dapat terjadi sinkronisasi dan koordinasi yang baik, sehingga dapat menghindari *overlapping*, salah urus dan sebagainya.
- e. Memiliki kemampuan dalam menilai sesuatu berdasarkan nilai-nilai yang universal (*moral skill*). Dengan kemampuan ini, seorang pemimpin akan menjunjung tinggi nilai-nilai kejujuran, keadilan dan menjaga kebersamaan pada setiap kebijakan yang ditetapkan. Seluruh anggota organisasi akan merasakan kebahagiaan atas kepemimpinan seperti ini.
- f. Memiliki kemampuan dalam menjaga nilai-nilai agama (*spiritual skill*). Dengan kemampuan ini, seorang pemimpin dapat menjadi motivator bagi anggotanya, memberikan contoh yang baik dan menerapkan ajaran agama Islam sebagai rambu agar terhindar dari penyimpangan dan hal-hal yang di luar ketentuan.

Kepemimpinan yang efektif memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Anggota dan atau karyawannya mau terlibat secara langsung dalam menyelesaikan masalah. Tugas-tugas dilakukan sesuai dengan pendelegasian dan mandatori yang diberikan, sehingga para staf menjadi aktif, kreatif, inovatif, dan progresif. Ciri kepemimpinan ini adalah memberi ruang yang lebih besar bagi staf untuk mengajukan gagasan dan pemikirannya bagi pemecahan masalah bersama.

- b. Dapat membangkitkan minat dan perhatian yang tinggi dari para karyawan terhadap bidang tugasnya. Minat adalah kecenderungan yang kuat untuk mengikuti sesuatu yang diberikan kepadanya, seperti minat belajar, membaca, meneliti, menulis, dan sebagainya.
- c. Mampu memberikan motivasi yang kuat bagi anak buahnya sehingga dapat melakukan suatu pekerjaan dengan semangat.
- d. Menyadari sepenuhnya perbedaan kemampuan pada setiap anggota, namun dengan perbedaan yang dimiliki tetap dapat dioptimalkan. Bakat anggota dapat dimanfaatkan untuk kemajuan usaha.
- e. Menjadikan sarana dan prasarana yang dimiliki dapat digunakan secara maksimal untuk memberikan *support* kepada organisasi.

Sebuah kepemimpinan dikatakan efektif dapat dilihat dari pengaruh yang ditimbulkan. Misalnya, bila pemimpin sakit, maka akan timbul rasa kehilangan, kecemasan dan kekhawatiran dari anak buahnya, disebabkan dalam keseharian sang pemimpin sangat dicintai, dan dihormati. Bukan sikap anak buah yang baik apabila pimpinan sakit dirayakan dengan sukacita karena merasakan kebebasan, lepas dari kungkungan dan ketidakadilan saat menjabat.

4. Komunikasi

Komunikasi diartikan sebagai interaksi yang dilakukan secara langsung antara dua atau lebih orang. Komunikasi dilakukan secara tatap muka (*face to face*), diawali dengan jabatan tangan dan saling berkomunikasi dengan efektif. Cara komunikasi dapat dilakukan secara langsung maupun tidak langsung. Saat ini, komunikasi langsung tidak hanya dapat dilakukan secara tatap muka maupun melalui media komunikasi. Komunikasi ini disebut komunikasi jarak jauh, dilakukan melalui handphone, WhatsApp, Video, dan perangkat lainnya. Komunikasi secara tidak langsung bertatap muka, namun terdapat jeda waktu antara dilakukan melalui sarana email, facsimile, dan sebagainya. Berbagai sarana komunikasi yang mendekatkan jarak dan sifatnya sudah mendunia, di era saat ini disebut dengan globalisasi atau era informasi. Tuntutan zaman, kemajuan teknologi akan sangat berpengaruh pada berbagai aspek kehidupan masyarakat, termasuk menggeser pola dakwah, pendidikan dan administrasi.

5. *Reward* dan *Punishment*

Reward memiliki arti hadiah atau sesuatu yang membahagiakan seseorang baik fisik maupun nonfisik. Sedangkan *punishment* artinya sanksi atau sesuatu yang bersifat menyakitkan atau menyusahkan seseorang. Tidak semua orang sepakat dengan konsep *reward*, dengan alasan *reward* akan berdampak negatif pada motivasi seseorang sehingga menolaknya. Alasan lainnya adalah jika hadiah menjadi kebiasaan, pada saat tidak diberikan

hadiah akan menurunkan kinerja. Alasan bagi yang menyetujui adanya konsep *reward* adalah bahwa sifat manusia yang suka terhadap sesuatu yang membahagiakan.

Begitu pula dengan penerapan *punishment*, adakalanya manajemen belum sepekat dan kurang sejalan. Dari sisi pandang psikologi disebutkan bahwa manusia lebih suka diperlakukan secara halus daripada diperlakukan secara kasar. Manusia memiliki sifat memberontak, melawan, dendam, bahkan berbuat jahat, yang tidak sejalan dengan konsep penerapan hukuman. Sebagai jalan tengah, disepakati bahwa hukuman dapat diberikan apabila keadaan memaksa dan tidak ada alternatif lain dengan tujuan agar ada perubahan sikap, tumbuh keinsyafan dan kesadaran.

6. Manajemen Strategis

Manajemen strategis merupakan serangkaian keputusan dan kebijakan manajemen yang bertujuan untuk menunjukkan keberhasilan suatu organisasi. Sebuah manajemen strategis merupakan seni membuat sebuah formula kebijakan dan mempraktikkannya dalam keseharian jalannya organisasi. Dari segi sasaran, manajemen strategis berfokus pada upaya mengintegrasikan manajemen, pemasaran, keuangan atau akuntansi; produksi atau operasi; penelitian dan pengembangan; serta sistem informasi komputer untuk mencapai keberhasilan organisasi.

7. Manajemen Mutu Terpadu (*Total Quality Management*)

Manajemen Mutu Terpadu atau *Total Quality Management* (TQM) merupakan sebuah totalitas dalam melibatkan seluruh unsur yang terlibat dalam organisasi untuk berusaha lebih baik lagi. Semua unsur organisasi terlibat dalam proses jalannya kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang dimiliki. Sedangkan manajemen dimaksud adalah setiap orang apapun posisi dan statusnya berperan sebagai manajer bagi tanggung jawabnya masing-masing.

TQM awalnya merupakan konsep manajemen yang dijalankan oleh perusahaan yang berorientasi pada keuntungan dari bisnis yang dijalankan. Setiap modal yang keluar bukan hanya dianggap sekedar investasi jangka panjang melainkan orientasi keuntungan jangka pendek. Dalam dunia pendidikan, TQM diasumsikan sebagai salah satu bisnis di bidang pendidikan. Dalam hal ini, manajemen lembaga pendidikan harus dikelola dengan profesional meskipun menganut paham nirlaba atau tidak berorientasi pada keuntungan semata. Manajemen harus memikirkan bagaimana memberikan pelayanan yang memuaskan kepada *stakeholder*. Diharapkan seluruh peserta didik, baik siswa atau mahasiswa mendapatkan pelayanan yang baik. Jika tidak, peserta didik bisa berpindah ke lembaga pendidikan lain.

Dalam prinsip TQM ada lima hal yang harus diwujudkan, yaitu:

- a. Prinsip perbaikan secara terus menerus (*continuous improvement*)

Perbaikan secara terus menerus, hingga dapat menjamin semua komponen penyelenggara pendidikan telah mencapai standar mutu yang ditetapkan dan atau sesuai dengan kebutuhan/tuntutan masyarakat.

b. Prinsip menentukan standar mutu (*quality assurance*)

Seluruh proses kegiatan baik produksi maupun proses nonproduksi dilakukan berdasarkan standar kualitas yang telah ditetapkan. Untuk itu perlu adanya penyesuaian kualifikasi pendidikan agar dapat mengimbangi tuntutan kualitas yang sudah ditetapkan dalam sebuah standar tertentu.

c. Prinsip adanya perubahan dari sebuah kebiasaan (*change of culture*)

Mengubah sebuah kebiasaan yang buruk dari sebuah organisasi memerlukan sebuah kesepakatan antara pemimpin dan seluruh anggotanya. Diperlukan sebuah orientasi bersama, menjadikan peningkatan mutu kualitas hasil produksi menjadi sebuah tujuan bersama.

d. Prinsip perubahan organisasi (*upside down organization*)

Perubahan organisasi yang disebabkan perubahan visi, misi serta tujuan organisasi yang mengalami perkembangan, setiap struktur organisasi terdapat hubungan kerja serta adanya pengawasan secara internal.

e. Prinsip mempertahankan hubungan dengan pelanggan (*keeping close to the customer*)

Pelanggan dalam institusi pendidikan yaitu siswa/santri dan orang tua. Perlunya mempertahankan hubungan baik dengan siswa dan orang tua, karena organisasi pendidikan Islam menghendaki kepuasan pelanggan sebagai salah satu indikator kualitas. Hubungan yang baik akan memunculkan keterikatan emosional antara institusi pendidikan dengan siswa/orang tua sehingga dapat meningkatkan kualitas institusi pendidikan Islam tersebut (Rahmi, 2015).

Keluaran/Output

Output/keluaran yang diharapkan dari Pendidikan Islam adalah kemampuan memiliki *softskill* yaitu membangun pendidikan yang berkarakter (Nata, 2015). Nilai-nilai pendidikan karakter yang harus ditumbuhkembangkan dalam pendidikan Islam antara lain adalah berkata jujur, mengonsumsi makanan sehat, belajar membersihkan rumah, kebiasaan berbagi kepada teman sebaya dan kemampuan literasi.

Hakikat tujuan pendidikan adalah untuk sebuah perubahan kondisi dari peserta didik oleh pendidik. Tujuan yang diharapkan dapat mengubah karakter seseorang memiliki nilai tambah dari pengajaran yang diterima. Peserta didik dapat memiliki akhlak yang lebih baik, lebih tangguh menghadapi ujian, dan perilakunya sesuai dengan norma yang dapat diterima secara universal.

Fungsi pendidikan karakter adalah sebagai berikut:

1. Lebih mengembangkan potensi dasar yang dimiliki setiap individu. Setiap pribadi memiliki sifat dasar yaitu berpikiran dan perilaku baik kepada sesama, baik yang sudah dikenal maupun belum dikenal.
2. Lebih memberikan penguatan kepada perilaku masyarakat yang memiliki kultur yang beragam. Keberagaman tersebut diolah menjadi sebuah kekuatan.
3. Lebih mengupayakan peningkatan dalam peradaban bangsa di tengah pergaulan internasional.

Kapan *character education* diberikan kepada seseorang? Akan lebih baik jika pendidikan karakter dilakukan sejak dini. Sebab dalam istilah perkembangan manusia, usia 0-15 merupakan periode *golden age* yang dapat digunakan untuk secara maksimal mendidik dan mewarnai seseorang terhadap nilai-nilai tertentu. Tentu, keluarga dalam hal ini harus sangat dilibatkan sebab dalam masa usia tersebut sebagian besar waktu berada dalam lingkungan keluarga dibandingkan lingkungan sekolah.

Seluruh media pembelajaran dan sarana bermain dapat digunakan sebagai fasilitas yang mendukung dalam pembentukan pendidikan karakter. Bukan sebaliknya, fasilitas dan media sarana prasarana yang justru akan dapat berakibat pada merusak mental dan karakter atau tabiat seseorang terbentuk ke arah yang negatif. Dalam cakupan yang lebih luas lagi, pendidikan karakter ditujukan untuk membentuk bangsa yang tangguh, masyarakatnya berakhlak mulia serta menjaga toleransi atas keberagaman yang dimiliki. Nilai-nilai pembentuk karakter yang utama adalah nilai-nilai agama, butir-butir Pancasila serta kearifan lokal ketimuran yang dimiliki bangsa Indonesia. Contoh nilai-nilai tersebut adalah kerja keras, kemandirian, bersahabat, cinta damai dan kepedulian sosial.

Di sisi lain, era transformasi, keterbukaan, dan digitalisasi dalam berbagai aspek, dapat menjadi faktor perubahan karakter individu dan masyarakat secara umum. Orang dapat menjadi kurang peduli dengan sesama, lebih individualis, bersikap keras kepada orang dan kurang dalam tenggang rasa. Akibat lebih lanjut adalah terjadinya krisis moral dan perilaku negatif di masyarakat, semisal pergaulan bebas, penyalahgunaan obat-obat terlarang, pencurian, kekerasan terhadap anak, dan lain sebagainya. Oleh karenanya, pendidikan karakter merupakan aspek penting bagi setiap orang. Jika seseorang telah memiliki karakter yang baik diharapkan dapat menularkan secara tidak langsung kepada orang lain melalui contoh yang diberikan. Setiap orang tidak malu mengerjakan kegiatan yang memberi dampak positif bagi lingkungan, seperti kerja bakti. Secara moral, orang yang tidak turut serta akan merasa malu bila tidak terlibat dalam proses kegiatan kerja bakti. Dan sanksi sosial yang diberlakukan atas dasar kesepakatan menjadi daya dorong agar setiap orang dapat memiliki kepedulian kepada lingkungannya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Pendidikan Islam akan selalu menghadapi masalah yang perlu pemecahan dan penyelesaian seiring dengan perkembangan zaman. Istilahnya dinamis, selalu bergerak dan

tidak diam. Adanya perubahan orientasi dalam manajemen pendidikan Islam harus disikapi dengan bijak dan direspon secara positif. Hal ini tidak dapat dihindari sebab merupakan salah satu dari tuntutan dunia pendidikan kekinian. Pada saat ini terdapat pergeseran dalam hal pengelolaan manajemen dari yang semula berbasis konsep, birokrasi dan sistem, menjadi pendekatan yang berbasis perilaku. Manajemen pendidikan berbasis perilaku pada dasarnya manajemen yang mendapat dukungan para guru, siswa dan orang tua serta staf lainnya yang memiliki minat, motivasi dan komitmen yang tinggi untuk bekerja dengan baik. Untuk mewujudkan manajemen berbasis perilaku, perlu memotivasi karyawan secara efektif dan berkelanjutan, budaya kerja yang unggul, kepemimpinan yang efektif, transformatif dan berbasis emosional, komunikasi yang efektif, *reward* dan *punishment*, pelaksanaan strategik manajemen dan manajemen mutu terpadu (TQM).

Disarankan agar institusi pendidikan Islam dapat mengorganisasikan institusinya berbasis manajemen perilaku Islam untuk menjamin kualitas pendidikan Islam.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hafidhuddin, D., & Tanjung, H. (2003). *Manajemen Syariah dalam Praktik*. Jakarta: GIP
- Kesowo, B. (2003). Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional. Diakses 20 Juni 2021 dari <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/43920/uu-no-20-tahun-2003>
- Nata, A. 2015. *Manajemen Pendidikan. Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam di Indonesia, Edisi keempat*. Jakarta: Prenadamedia Group
- Notoatmodjo, S. 2010. *Ilmu Perilaku*. Jakarta: Rineka Cipta
- Rahmi, S. (2015). Total Quality Management dalam Memajukan Pendidikan Islam. *Intelektualita*, 3(1), 1-14.
- Syukur, F. 2011. *Manajemen Pendidikan Berbasis pada Madrasah*. Semarang: Pustaka Rizki Putra.
- Umar, M., Ismail, F. (2017). Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Tinjauan Konsep Mutu Edward Deming dan Joseph Juran). *Jurnal Pendidikan Islam Iqra*, 11(2), 14-24. <http://dx.doi.org/10.30984/jii.v11i2.581>.
- Yahya, A.F. (2015). Problem Manajemen Pesantren, Sekolah, Madrasah: Problem Mutu Dan Kualitas Input-Proses-Output. *Jurnal eL-Tarbawi*, VIII (1), 93-103. <https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol8.iss1.art6>
- Zaini, A.A. (2015). Urgensi Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Ummul Quro*, 5(1), 24-37.