

Kepemimpinan dan Manajerial di Lembaga Pendidikan Islam

Ahmad Nur Muchlis¹, Binti Maunah²

UIN Tulungagung

E-mail: ahmadnurmuchlis@gmail.com¹, uun.lilanur@gmail.com²

Abstract :

Education is something that is needed in increasing human resources in a country. One of the institutional organizations having a duty to develop education is an educational institution. An educational institution will be able to advance its institution if it is handled by a professional leader. A leader who becomes the pinnacle of an organization or institution can never be separated from leadership and management. Many people think that leadership and management are the same thing. In fact, have different roles. Therefore, it is necessary to study leadership and management, so that the difference between them is clear. The purpose of this study is to define between leadership and managerial in Islamic educational institutions. The method used in this research is library research. Data and data sources come from the study of books, journals, websites, and other relevant documents and can be used as references in this study. The data analysis in this research is descriptive analysis and content analysis. The result of this research is that leadership is an effort to direct, motivate, guide, and overcome problems in the process of achieving organizational goals together. Management is the process of utilizing the resources owned by the organization to achieve the goals carried out through planning, organizing, directing and controlling. Leaders and managers are different things even though they both play an important role in achieving organizational goals. The leader as a determinant of the vision and mission in the organization, determines the direction and reviews the general picture. Managers carry out the vision and mission, direction, goals and are committed to the organization, then develop plans and agendas as well as appropriate resources to realize the vision and mission of the organization.

Keywords: leadership, management

Abstrak :

Pendidikan merupakan sesuatu yang dibutuhkan dalam peningkatan SDM di sebuah negara. Salah satu organisasi kelembagaan yang bertugas untuk mengembangkan pendidikan adalah lembaga pendidikan. Sebuah lembaga pendidikan akan mampu memajukan lembaganya apabila ditangani oleh pemimpin yang profesional. Seorang pemimpin yang menjadi puncak dari sebuah organisasi atau lembaga tak pernah lepas dari kepemimpinan dan manajerial. Namun banyak orang menganggap bahwa kepemimpinan dan manajerial adalah hal yang sama. Padahal antara kepemimpinan dan manajerial memiliki peran yang berbeda. Oleh karena itu, perlu untuk dikaji mengenai kepemimpinan dan manajerial, agar jelas perbedaan antara kepemimpinan dan manajerial. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendefinisikan antara kepemimpinan dan manajerial dalam Lembaga pendidikan islam

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kepustakaan (*library research*). Data dan sumber data berasal dari pengkajian buku, jurnal, website, dan dokumen-dokumen lain yang relevan dan dapat dijadikan sebagai referensi dalam penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini yakni analisis deskriptif dan analisis isi.

Hasil dari penelitian ini adalah Kepemimpinan merupakan usaha untuk mengarahkan, memotivasi dan membimbing serta mengatasi masalah dalam proses pencapaian tujuan organisasi secara bersama-sama. Manajerial merupakan proses

pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang dilakukan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Pemimpin dan manajer adalah hal yang berbeda meskipun sama-sama berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin sebagai penentu visi misi dalam organisasi, menentukan arah, meninjau gambaran umum. Manajer menjalankan visi misi, arah, tujuan dan berkomitmen untuk organisasi, kemudian Menyusun perencanaan dan agenda serta sumber daya yang sesuai untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.

Kata kunci: kepemimpinan, manajerial

PENDAHULUAN

Pendidikan menjadi sebuah hal yang penting karena akan berperan langsung dalam perkembangan SDM di sebuah negara. Oleh sebab itu, salah satu hal yang dijadikan acuan dari kemajuan sebuah negara adalah dari segi pendidikan. Pendidikan secara garis besar, mempunyai tujuan yang besar yakni membentuk watak manusia agar sesuai dengan jati diri bangsa itu sendiri dan juga akan menjadi jalan agar manusia dapat memanusiakan manusia lainnya secara manusiawi. Sedangkan lembaga khusus yang menangani masalah pendidikan adalah lembaga pendidikan.

Lembaga pendidikan menjadi sebuah lembaga yang terarah dalam mencapai tujuan pendidikan sesuai dengan tujuan nasional pendidikan membutuhkan sosok orang yang mampu untuk mengatur, memotivasi, mengarahkan bawahannya yaitu seorang figur pemimpin (Mulyono 2018).

Tergantung dari bagaimana kualitas pemimpin, sebuah lembaga akan mampu menjadi lembaga yang unggul dan mampu mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Oleh sebab itu, figur pemimpin yang berkompeten diperlukan untuk membetuk lembaga yang profesional karena pemimpin menjadi kepala bagi sebuah lembaga dan akan diikuti oleh bawahan yang berada dalam naungannya.

Kompetensi dari pemimpin meliputi banyak hal dan salah satunya adalah kompetensi untuk menjadi seorang manajer. Manajer diperlukan untuk mengatur program-program, kebijakan, dan komponen lain dalam rangka untuk mencapai tujuan yang sudah dirancang sebelumnya. Namun kerap kali kepemimpinan dan manajerial dianggap sebuah hal yang sama, padahal kedua hal tersebut berbeda. Meskipun begitu, antara kepemimpinan dan manajerial saling melengkapi, bukan mengganti (Ruchanah 2015). Dalam

contoh yang sederhana pemimpin yang menentukan tujuan dari sebuah lembaga, sedangkan manajer bertugas untuk mencari cara untuk mencapai tujuan tersebut.

Berangkat dari permasalahan yang sering terjadi di kalangan masyarakat mengenai kepemimpinan dan manajerial yang sering disamakan tafsirnya, peneliti ingin mengkaji lebih dalam mengenai kepemimpinan dan manajerial dalam lingkup lembaga pendidikan islam.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan yakni penelitian kepustakaan (*library research*). Penelitian kepustakaan merupakan penelitian yang melakukan pengkajian terhadap bahan-bahan kepustakaan yang mendalam. penelitian kepustakaan umumnya mencakup sumber-sumber data primer maupun sekunder. Data dan sumber data dalam penelitian ini adalah dokumen-dokumen yang diambil dari buku, jurnal, web-internet, dan dokumen-dokumen lain yang relevan sebagai referensi dalam penelitian ini. Teknik-teknik pengumpulan data dalam penelitian dilakukan dengan beberapa cara yakni, pengumpulan media dokumen,

menganalisis dokumen, dan menyimpulkan hasil pengkajian dokumen. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis konten / isi.

HASIL

Kepemimpinan

Kepemimpinan juga dikenal dalam bahasa inggris yakni *leadership* sedangkan dalam bahasa arab sering disebut *Imamahi*. Menurut Marifield dan Hamzah menjelaskan bahwa kepemimpinan berkaitan dengan stiulus, mobilitas, mengarahkan, dan juga mengatur motif-motif dan juga tujuan setiap orang yang terlibat dalam organisasi tersebut (Hamzah Zakub 2017). Mengkordinasi anggota yang terlibat dalam organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang hendak dicapai sangatlah penting, karena jika terjadi perbedaan tujuan antar tiap anggota, pasti akan terjadi gejolak dalam organisasi dan akan menghambat pertumbuhan organisasi.

Kepemimpinan menduduki posisi yang strategis dalam sebuah organisasi, baik dalam sistem, hirarki kerja dan juga tanggung jawab dalam suatu organisasi (Baidan 2014). Tanpa kepemimpinan organisasi akan mengambang, tidak jelas

arah dan tujuannya. Oleh sebab itu pemimpin sangat *urgent* dalam sebuah organisasi.

Definisi kepemimpinan sendiri, terdapat banyak tafsiran dari para ahli. Berdasarkan buku yang ditulis oleh Moeheriono dalam buku Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, menyebutkan definisi kepemimpinan dari para ahli, antara lain:

- 1) Kootz & O'donnel mendefinisikan kepemimpinan sebagai sebuah proses mempengaruhi dan memberikan motivasi pada bawahannya untuk bekerja bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan organisasi.
- 2) Georger R. Terry mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang dibawahnya untuk mencapai tujuan bersama.
- 3) Slamet, mendefinisikan kepemimpinan merupakan kemampuan, proses atau fungsi yang pada umumnya digunakan untuk mempengaruhi seseorang untuk melakukan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.
- 4) Thoha memberikan definisi mengenai kepemimpinan adalah sebuah aktifitas yang dilakukan guna mempengaruhi perilaku orang lain agar mau

diarahkan dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Moeheriono 2012).

Dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah sebuah kegiatan yang dilakukan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengatur orang lain untuk mengerjakan sesuatu dalam rangka mencapai tujuan tertentu.

a. Prinsip-Prinsip Kepemimpinan

Bernes berpendapat bahwa tanggung jawab seorang pemimpin berkebalikan dari tugas supervisor. Hal ini disebabkan karena seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya yang pertama pada manusia atau SDMnya baru kemudian pada hasilnya (Baidan 2014).

Prinsip kepemimpinan kaizen yang dikutip oleh Bernes, kepemimpinan mengandung sembilan prinsip yang perlu untuk diperhatikan, antara lain:

- 1) Mengadakan peningkatan secara terus menerus. Sudah sewajarnya seorang pemimpin membawa lembaga atau organisasinya untuk terus maju, dengan melakukan perubahan-perubahan yang sesuai dengan perubahan zaman. Ketika sebuah organisasi merasa puas dengan hasil yang dimiliki saat ini

dan tidak melakukan transformasi berkelanjutan, pastinya suatu saat organisasi tersebut akan jatuh diterjang roda perubahan zaman. Karena pada dasarnya sebuah keberhasilan bukanlah sebuah puncak atau hasil akhir, akan tetapi keberhasilan adalah sebuah langkah maju berikutnya.

- 2) Mengakui masalah secara terbuka. Keterbukaan merupakan sebuah kekuatan agar sebuah masalah dapat diselesaikan secara optimal.
- 3) Mempromosikan keterbukaan. Bagi organisasi tradisional, sebuah ilmu pengetahuan adalah kekuasaan pribadi dan bukan untuk dibagikan. Akan tetapi kaizen menganggap bahwa ilmu adalah sebuah hal yang perlu untuk saling dibagikan.
- 4) Menciptakan tim kerja. Tim adalah bangunan dasar yang diperlukan untuk membentuk struktur organisasi. Masing-masing orang yang terlibat dalam organisasi menyumbangkan pemikiran, tenaga, prestasi kerja, dan saling bekerja sama dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- 5) Memberikan proses hubungan kerja yang benar. Hubungan antar

tiap orang dalam sebuah organisasi mempunyai peran yang besar dalam terciptanya suasana organisasi yang harmonis. Ketika terjadi kontroversi atau konflik dalam sebuah organisasi, maka akan terjadi gejolak yang akan merugikan organisasi tersebut.

- 6) Mengembangkan disiplin pribadi.
- 7) Memberikan informasi pada karyawan.
- 8) Sebagai contoh tugas mereka dalam sistem sasaran perusahaan.
- 9) Membrikan wewenang pada setiap karyawan.

b. Teori Kepemimpinan

Menurut Veithzal Rivai dalam buku *Leadership and Organizational Behavior*, terdapat beberapa teori yang mendukung diri seorang pemimpin, teori-teori tersebut antara lain:

- 1) Teori sifat adalah teori yang menjelaskan sifat-sifat yang melekat pada diri seorang pemimpin yang mewarnai perilaku, tindakan, dan keputusan yang diambil. Sifat merupakan pondasi dan modal dasar untuk memberikan energi dalam kepemimpinannya. Keefektifan pemimpin dapat dicapai dengan pengembangan sifat-sifat yang mereka miliki.

- 2) Teori Perilaku, pada akhir 1940-an para peneliti mulai mengeksplorasi gagasan tentang bagaimana perilaku seseorang menentukan efektivitas kepemimpinannya. Mereka menemukan ciri-ciri dan mereka juga menguji pengaruhnya terhadap pencapaian dan kepuasan para pengikutnya.
- 3) Teori kepemimpinan situasional, yakni sebuah pendekatan terhadap perilaku kepemimpinan yang menyatakan bahwa para pemimpin memahami sifat-sifat bawahan mereka, dan situasi sebelum mengadopsi gaya kepemimpinan tertentu. Pendekatan ini menuntut para pemimpin untuk memiliki keterampilan diagnostik dalam perilaku manusia (Zainal 2014).

c. Fungsi Kepemimpinan

Menurut Usman Effendi, fungsi kepemimpinan adalah membimbing, menuntun, membangun, memotivasi kerja, mengarahkan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, memberi pengawasan yang efisien, dan membawa pengikut kepada sasaran yang ingin dicapai sesuai target dan perencanaan.

Kelompok akan berjalan secara efektif jika pemimpin mampu melaksanakan fungsi utamanya, yakni;

- 1) Fungsi yang berkaitan dengan tugas atau pemecahan masalah yaitu memberikan solusi, informasi dan pendapat.
- 2) Fungsi kelompok atau pemeliharaan sosial, yakni segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar, setuju dengan kelompok lain, menengahi perbedaan kelompok dan sebagainya (Effendi 2014).

d. Peran Kepemimpinan

Menurut Burt Nanus, dikutip dari Institut Pendidikan dan Pengembangan Manajemen Jakarta. Seorang pemimpin diharapkan memiliki peran sebagai berikut:

- 1) Memberi arahan, pemimpin diharapkan mampu memberikan arahan, sehingga dapat diketahui sejauh mana efektifitas dan efisiensi pelaksanaan dalam upaya pencapaian tujuan..
- 2) Agen perubahan, pemimpin sebagai katalisator perubahan di lingkungan eksternal. Oleh karena itu, pemimpin harus bisa mengantisipasi perkembangan di dunia luar, serta menganalisisnya

terhadap organisasi, menetapkan visi yang tepat untuk menjawab hal-hal utama dan prioritas perubahan tersebut, mendorong penelitian, dan memberdayakan untuk menciptakan perubahan penting.

- 3) Pembicara Pemimpin sebagai pembicara ahli, pendengar yang baik, dan penentu visi organisasi merupakan negosiator organisasi dari pihak luar, guna memperoleh dukungan informasi, ide dan sumber daya yang berguna untuk pengembangan.
- 4) Coaching Leaders, merupakan team coach yang memberdayakan individu dalam organisasinya dan mengarahkan perilakunya sesuai dengan visi yang telah dirumuskan. Dengan kata lain ia bertindak sebagai mentor, yang membuat visi menjadi kenyataan (Ardana 2013).

e. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Menurut Komang Ardana dan Ni Wayan Mujiati dalam buku *Organizational Behavior*, ada faktor-faktor tertentu yang dapat mempengaruhi proses kepemimpinan suatu organisasi, faktor-faktor tersebut diantaranya:

- 1) Karakteristik pribadi pemimpin yang benar-benar menonjol adalah kecerdasan. Pada umumnya pemimpin akan memiliki tingkat kecerdasan yang lebih tinggi daripada yang dipimpin. Selain itu ada karakteristik lain seperti motivasi.
- 2) Kelompok yang dipimpin, pemimpin harus menggunakan kemampuannya sebagai alat untuk memaknai tujuan yang ingin dicapai.
- 3) Situasi, setiap pemimpin akan mengatasi berbagai situasi, seperti manusia, fisik, dan waktu. Setiap situasi yang berubah membutuhkan perubahan jenis kemampuan kepemimpinan. Dengan pemahaman bahwa setiap situasi adalah unik, maka untuk setiap situasi diperlukan pemimpin yang spesifik dan fleksibel untuk menghadapi situasi yang genting (Ardana 2013).

Manajerial

a. Definisi Manajemen

Manajemen adalah suatu proses penataan yang melibatkan sumber-sumber potensial baik manusia maupun non manusia untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien,

sedangkan secara terminologi ditemukan bahwa:

- 1) Manajemen adalah kemampuan atau keahlian untuk memperoleh suatu hasil guna mencapai tujuan yang telah direncanakan.
- 2) Manajemen adalah tindakan menggerakkan sekelompok orang atau fasilitas dalam kerjasama untuk mencapai tujuan.

Manajemen sebagai seni merencanakan, mengorganisir, mengarahkan, mengkoordinasikan dan mengendalikan sumber daya manusia dan alam untuk mencapai tujuan yang sudah ditentukan (Manab 2015).

Manajemen dalam arti luas, mengacu pada serangkaian kegiatan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan kegiatan, hingga penilaian. Manajemen dalam arti sempit, terbatas pada inti dari kegiatan nyata, mengelola kegiatan, mengatur kecekatan personil, mengatur sarana penunjang, mengatur dana, dan lain-lain yang masih berkaitan dengan kegiatan yang sedang berlangsung (Arikunto 2008).

Manajemen seringkali diartikan sebagai kiat, ilmu, dan juga profesi. Manajemen sebagai ilmu baru dikenal pada pertengahan abad ke-19 dan

hingga saat ini sangat populer, bahkan dianggap sebagai kunci sukses dalam mengelola perusahaan atau lembaga pendidikan, baik lembaga pendidikan umum maupun pendidikan Islam. Bahkan ada yang menganggap manajemen pendidikan Islam sebagai “ciri khas” lembaga pendidikan Islam modern, karena dengan adanya manajemen pendidikan Islam diharapkan lembaga pendidikan Islam dapat berkembang dan berhasil (Sulistiyorini 2006).

Luther Gulick mengatakan manajemen sebagai ilmu, karena secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan menjadikan sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Hal ini menunjukkan bahwa ilmu manajemen dapat diterapkan di setiap organisasi, baik itu pemerintahan, pendidikan, perusahaan, keagamaan, sosial, dan sebagainya.

Manajemen dibutuhkan bagi setiap organisasi, jika seorang manajer memiliki pengetahuan dan pengalaman tentang kegiatan manajemen dan tahu cara menerapkannya, maka ia akan mampu mengelola fungsi-fungsi manajerial

secara efektif dan efisien. Dalam buku Abdul Manab yang berjudul “Manajemen Perubahan Kurikulum” mengemukakan bahwa: Manajemen adalah perumusan sekelompok orang untuk menggunakan segala kekuatan dan usaha yang maksimal guna mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Manajemen dalam Islam adalah tujuan (khidmat) dari usaha yang dilakukan agar dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan (Manab 2015).

Berikut ini pengertian Manajemen menurut para ahli:

- 1) Abdus Syafi’i Mohammad. F (atawafuru linajahi alghordhi) berpendapat bahwa, manajemen adalah kemampuan untuk mewujudkan suatu perubahan sehingga dapat mencapai tujuan tertentu (Manab 2015).
- 2) Lars Engwall dalam bukunya berjudul *The Anatomy of Management Education* mengatakan bahwa manajemen pendidikan adalah: “*The process of educating, systematic training and development of intellect all and moral faculties*”. Maksudnya manajemen elemen pendidikan adalah rangkaian kegiatan atau

aktivitas mendidik secara sistematis dan terencana, teratur dalam rangka untuk mengembangkan pola pikir dan moral pendidik (Manab 2015).

- 3) Siagan berpendapat bahwa, manajemen adalah suatu keahlian atau kecakapan untuk memperoleh suatu hasil guna mencapai suatu tujuan (Novan 2016).
- 4) Suharsimi Arikunto dan Lia Yuliana berpendapat bahwa, manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *administration as the management of executive Affairs*. Hal itu berarti, manajemen tidak hanya diartikan sebagai kegiatan menulis, tetapi juga pengaturan dalam arti luas (Arikunto 2008).

Dari beberapa rumusan diatas dapat ditarik satu benang merah bahwa: Manajemen adalah proses pemanfaatan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi untuk mencapai tujuannya melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Disamping itu dapat pula disimpulkan bahwa manajemen pada dasarnya adalah suatu seni atau proses dalam

menyelesaikan sesuatu yang berhubungan dengan pencapaian tujuan. Dalam proses ini setidaknya ada tiga elemen:

- 1) Penggunaan sumber daya organisasi
- 2) Ada proses bertahap, dari perencanaan hingga pengawasan
- 3) Ada seni dalam menyelesaikan pekerjaan (Mujib 2008).

Dalam manajemen pendidikan dapat diartikan sebagai kegiatan memadukan sumber daya pendidikan sehingga terkonsentrasi dalam upaya mencapai tujuan pendidikan yang telah ditentukan (Made 2004).

Ahli lain yakni Mary Parker Follet juga menjelaskan bahwa manajemen juga dapat dilihat sebagai seni menyelesaikan melalui orang (*The art of get done through people*), definisi ini berarti bahwa dalam mencapai tujuan organisasi, seorang manajer hendaknya melibatkan orang lain untuk melaksanakan dan berbagai tugas yang telah diatur oleh manajer (Sulistiyorini 2006).

Konteks manajerial ada persamaan dengan makna kepemimpinan, maka ada hubungan dengan perilaku dalam melakukan manajemen. ‘Abdullah al-Syafi’i

tentang penerapan manajerial Islam mensyaratkan sebagai berikut :

- 1) Penerapan teori madkhol as-simah: yakni berdasarkan internal yang dimiliki oleh manajer itu sendiri dan kurang memperhatikan hal lain. Maksudnya, seorang manajer memberikan ide atau solusi mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan, tetapi kurang memperhatikan hal-hal yang lain.
- 2) Penerapan teori madkhol al-mawaqif: yakni berdasarkan faktor eksternal manajer, bahkan manajer hanya melaksanakan. Maksudnya, seorang manajer hanya berperan sebagai pelaksana dalam suatu manajemen sekolah.
- 3) Penerapan teori madkhol al-musytarik: yakni memadukan antara kedua teori di atas, mempertimbangkan antara faktor internal dan eksternal. Maksudnya, seorang manajer berperan aktif dalam manajemen, yaitu berkontribusi ide/solusinya, juga ikut berperan dalam pelaksanaan manajemen (Manab 2015).

Dari uraian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen adalah

proses penataan atau penyusunan struktur lembaga guna mencapai tujuan yang melibatkan sumber-sumber potensial pada suatu organisasi, dalam mencapai tujuan, adapun langkah-langkah dalam manajemen, yaitu: Perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), pengarahan (actuating), dan pengawasan (controlling).

b. Syarat-syarat Manajemen

‘Abdullah al-Syafi’i mengemukakan syarat terkait manajemen Islam yang bersumber dari Al-qur’an dan Sunnah al-Nabawiyah sebagai berikut:

- 1) Mempunyai maksud dan tujuan yang tulus dan bersih (al-‘ishtifa’) sehingga tidak menyeleweng. Maksudnya, bahwa dalam menjalankan manajemen semua staf dan manajer haruslah mempunyai tujuan yang tulus dan bersih, agar manajemen yang dijalankan mempunyai tujuan yang baik dan tidak menyeleweng dari tujuan-tujuan yang sudah ditetapkan.
- 2) Memiliki persiapan yang matang (al-‘i‘dad), maksudnya dalam pelaksanaannya benar-benar maksimal dan tidak tanggung-

tanggung, sehingga mencapai tujuan dengan baik bukan merupakan hal yang sulit.. Maksudnya, dalam awal perencanaan seorang manajer harus mempunyai persiapan-persiapan yang matang agar para staf-stafnya dapat melaksanakan tugas-tugasnya dapat maksimal sehingga dalam mencapai tujuan dapat dicapai dengan mudah.

- 3) Memiliki program yang jelas (al-manhajiyah), artinya dalam melaksanakan tindakan harus diprogram dan direncanakan dengan baik, sehingga pelaksanaannya sistematis dan bertahap. Maksudnya, seorang manajer mempunyai program-program yang jelas, yang harus direncanakan terlebih dahulu agar staf-stafnya dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan sistematis.
- 4) Adanya dorongan / penguatan (at-ta’yidu), hal ini akan menjadi sinergi, bahkan menjadi sumber kekuatan yang melancarkan proses tindakan yang dilakukan. Maksudnya, seorang manajer haruslah dapat memberi dorongan dan penguatan pada para stafnya,

sehingga hubungan manajer dan para staf dapat sinergis yang dapat menjadi kekuatan yang melancarkan proses-proses atau langkah-langkah manajemen (Manab 2015).

c. Langkah-langkah dalam Manajemen

Manajemen sebagai proses untuk mencapai tujuan yang diinginkan melalui penggunaan sumber daya manusia dan material secara efisien. Dalam proses pengelolaan madrasah atau pengelolaan satuan pendidikan meliputi empat proses, yaitu: *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*.

1) Perencanaan/*planning*

Perencanaan adalah pola pikir yang sistematis dalam menetapkan segala sesuatu yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan, selanjutnya fungsi perencanaan itu sendiri adalah menentukan tujuan / kerangka tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan tertentu. Hal ini dilakukan untuk menganalisis kelebihan dan kekurangan sebuah organisasi, menentukan strategi, kebijakan, taktik dan program. Pernyataan ini menggambarkan bahwa perencanaan bermakna

kegiatan untuk menentukan tujuan dan strategi pencapaian tujuan. Perencanaan juga merupakan proses penentuan tujuan yang hendak di capai dan menentukan jalan serta sumber yang diperlukan untuk mencapai tujuan itu seefisien dan seefektif mungkin. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengatur semua sumber daya, agar hasil yang dicapai sesuai yang di harapkan.

Proses perencanaan terdiri dari beberapa kegiatan yakni: 1) Mengadakan survei lapangan 2) Menentukan tujuan 3) Meramalkan kondisi mendatang 4) Menentukan sumber daya yang diperlukan 5) Memperbaiki dan menyeleksi adanya perubahan-perubahan rencana dan kondisi.

2) Pengorganisasian/*Organizing*

Pengorganisasian adalah semua hal tentang kegiatan manajerial yang dilakukan untuk mewujudkan kegiatan perencanaan ke dalam struktur tugas tertentu demi mencapai tugas yang diinginkan dalam sebuah organisasi. Sehingga dalam pengorganisasian bukan hanya terkait dengan identifikasi jabatan atau menentukan hubungan, namun juga mempertimbangkan para

personilnya dengan memperhatikan kebutuhan agar berfungsi dengan baik. Sedangkan Sutopo menyatakan bahwa pengorganisasian adalah “proses penyusunan struktur organisasi sesuai dengan tujuan, sumber-sumbernya dan lingkungannya.

Pengorganisasian juga diartikan sebagai proses dimana pekerjaan, diatur dan dialokasikan diantara para anggota sehingga tujuan organisasi itu dapat tercapai secara efektif”. Fatah mengklasifikasikan lima tahapan dalam kegiatan pengorganisasian.

Pertama, penentuan tugas yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. *Kedua*, pembagian beban kerja untuk perorangan atau kelompok berdasarkan kualifikasi tertentu. *Ketiga*, penggabungan pekerjaan para anggota secara rasional dan efisien. *Keempat*, penetapan mekanisme kerja untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara harmonis. Hal ini bertujuan agar setiap anggota organisasi untuk tetap bekerja efektif. *Kelima*, monitoring dan pengambilan langkah-langkah penyusunan meningkatkan keefektifan tugas.

3) Pengarahan/*leading*

Pengarah (*leading*), merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan yang berkaitan dengan tugas dan anggota kelompok. Tugas pengarah dilakukan oleh pemimpin, oleh karena itu kepemimpinan kepala madrasah misalnya memiliki peran yang sangat penting dalam mengarahkan personel untuk melakukan kegiatan pengembangan kurikulum.

4) Pengawasan/*controlling*

Dalam pengawasan ada kegiatan pendampingan kemudian membandingkan sesuai standar, menentukan penyebab, dan mengoreksi penyimpangan. Pengawasan atau control memiliki arti yang luas, tidak hanya terbatas dalam arti melihat / memperhatikan apa dan bagaimana sesuatu itu terjadi, namun juga berarti “mengendalikan”, yaitu berusaha agar kegiatan benar-benar sesuai dengan rencana dan tujuan untuk mencapai hasil yang telah ditentukan. Karena itulah pengawasan diartikan sebagai pengendalian dapat diartikan sebagai suatu proses yang

mengusahakan agar kegiatan suatu organisasi terarah dan terarah pada tujuan yang telah direncanakan (Manab 2015).

Implementasi manajemen pada bidang pendidikan tentu saja mensyaratkan adanya adaptasi dan inovasi, mengingat adanya karakteristik yang khas dari bidang pendidikan dibanding dengan organisasi lain. Oleh karenanya maka dalam manajemen pendidikanpun terdapat karakteristik yang khas pula. Menurut Toni Bush, terdapat beberapa ciri khas dari manajemen pendidikan dibandingkan dengan bidang manajemen lain:

- a) Tujuan lembaga pendidikan tidak mudah didefinisikan dan diukur ketercapaiannya.
- b) Siswa sebagai vocal point pendidikan sebenarnya menjadi ambigu dimana pihak siswa adalah pelanggan dan di sisi lain mereka diharapkan untuk mengembangkan dan mengubah karakteristik mereka dengan menanamkan nilai-nilai baru..
- c) Kepala sekolah dan guru berasal dari profesi yang sama.

d) Manajemen sekolah menghadapi persoalan fragmentatif Kepala sekolah sebagai manajer juga disibukkan dengan kegiatan mengajar (Mujib 2008).

d. Tujuan dan Manfaat Manajemen

Ada banyak tujuan maupun manfaat dari manajemen, diantaranya adalah:

- 1) Menciptakan suasana atau proses belajar yang aktif, kreatif, menyenangkan, dan bermakna.
- 2) Menjadikan peserta didik aktif dalam mengembangkan potensi dirinya baik untuk memiliki spiritualitas keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, dan keterampilan yang dibutuhkan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.
- 3) Pemenuhan salah satu dari 5 kompetensi tenaga kependidikan.
- 4) Pencapaian tujuan pendidikan yang efektif dan efisien.
- 5) Melengkapi tenaga kependidikan dengan teori-teori tentang proses dan tugas administrasi pendidikan.
- 6) Masalah kualitas pendidikan teratasi karena 80% masalah kualitas pendidikan disebabkan oleh manajemen

PEMBAHASAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan dan manajerial merupakan dua hal yang berbeda makna dan implementasinya. Keduanya merupakan faktor penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan organisasi. Maka dalam pembahasan ini akan dijelaskan terkait perbedaan keduanya dan peran keduanya dalam organisasi.

Kepemimpinan dan manajemen melibatkan pengaruh, bekerja dengan orang-orang, dan bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan hubungan pengaruh yang multi arah, sedangkan manajemen adalah hubungan otoritas searah (Wajdi 2017). Kesamaan kepemimpinan dan manajemen yakni keduanya sama-sama untuk memprediksi perilaku seseorang dalam membuat keputusan (Azad et al. 2017).

Selanjutnya akan dibahas tentang perbedaan antara pemimpin dan manajer. Sebuah organisasi memerlukan seorang manajer dan pemimpin yang efektif untuk mencapai tujuannya, namun manajer dan pemimpin memiliki kontribusi yang berbeda. Pemimpin mendorong ke arah perubahan, pendekatan baru, dan bekerja untuk memahami keyakinan orang untuk

mendapatkan komitmen orang lain, sedangkan manajer berperan dalam mempromosikan stabilitas, menjalankan otoritas, dan bekerja untuk menyelesaikan sesuatu. Oleh karena itu, manajemen dan kepemimpinan membutuhkan tipe orang yang berbeda (Herzog 1973).

Selanjutnya, manajer mengurus struktur dan sistem, namun pemimpin berfokus pada komunikasi, motivasi, dan tujuan bersama. Bennis dan Nanus secara singkat menggambarkan perbedaan antara pemimpin dan manajer dalam satu kalimat yakni "Pemimpin melakukan hal yang benar, manajer melakukan hal-hal dengan benar." (Bennis 1989). Selain itu, Bennis juga menyatakan bahwa untuk bertahan hidup di abad kedua puluh satu, kita akan membutuhkan generasi pemimpin baru.

Pendapat Kotter (1990) dalam jurnal yang ditulis oleh Bargau, menyatakan bahwa pemimpin dan manajer memiliki tugas yang hampir berlawanan sifatnya. Manajer bekerja untuk mendukung ketertiban dan stabilitas. Hal ini karena ketertiban akan mengarah pada konsistensi, dan konsistensi pada operasi yang berjalan dengan lancar dan efisien yang merupakan tujuan manajemen.

Sebaliknya, pemimpin lebih bertugas dalam usaha untuk memberikan perubahan dan gerakan konstruktif dalam organisasi. Pemimpin yang sukses akan mencari "perubahan adaptif berkelanjutan" dengan tujuan untuk terus meningkatkan organisasi untuk sukses (Bârgău 2015).

Kotter merupakan pendukung kuat baik pemimpin maupun manajer dalam organisasi. Bagaimanapun juga, keduanya diperlukan untuk sebuah organisasi yang berjalan secara efektif. Studi akademis Kotter menunjukkan bahwa manajer yang akan menjalankan visi dan misi dari pemimpin dalam sebuah organisasi. Misalnya, Pemimpin sebagai penentu visi misi dalam organisasi, menentukan arah, meninjau gambaran umum. Manajer menjalankan visi dan arah yang berkomitmen untuk organisasi, kemudian Menyusun perencanaan dan agenda serta sumber daya yang sesuai untuk mewujudkan visi dan misi organisasi. (Bârgău 2015). Dengan kata lain, penentu visi organisasi dan pembuat perencanaan dalam mencapai tujuan adalah pemimpin selanjutnya manager adalah sebagai eksekutor.

KESIMPULAN

Dari pembahasan di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan merupakan usaha untuk mengarahkan, memotivasi dan membimbing serta mengatasi masalah dalam proses pencapaian tujuan organisasi secara bersama-sama.
2. Manajerial merupakan proses pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang dilakukan melalui perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.
3. Pemimpin dan manajer adalah hal yang berbeda meskipun sama-sama berperan penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin sebagai penentu visi misi dalam organisasi, menentukan arah, meninjau gambaran umum. Manajer menjalankan visi misi, arah, tujuan dan berkomitmen untuk organisasi, kemudian Menyusun perencanaan dan agenda serta sumber daya yang sesuai untuk mewujudkan visi dan misi organisasi.

DAFTAR RUJUKAN

- Ardana, Komang & Mujiati Ni Wayan. 2013. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Graha Ilmu. <http://inlislite.dispusip.jakarta.go.id/dispusip/opac/detail-opac?id=75647>.
- Arikunto, Suharsimi. 2008. *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Aditya Media. <https://terkaitpendidikan.blogspot.com/2019/10/buku-manajemen-pendidikan-suharsimi.html>.
- Azad, Neelam, H. Glenn Anderson, Amie Brooks, Oscar Garza, Christine O'Neil, Misty M. Stutz, and Jenelle L. Sobotka. 2017. "Leadership and Management Are One and the Same." *American Journal of Pharmaceutical Education* 81 (6). <https://doi.org/10.5688/ajpe816102>.
- Baidan, Nasharuddin & Aziz Erwati. 2014. *Etika Islam Dalam Berbinis Pustaka Pelajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. <https://pustakapelajar.co.id/buku/etika-islam-dalam-berbinis/>.
- Bârgău, Marian-Aurelian. 2015. "LEADERSHIP VERSUS MANAGEMENT." *Romanian Economic and Business Review* 10 (2). https://www.rebe.rau.ro/REBE_10_2_2015.pdf#page=181.
- Bennis, Warren G. 1989. "Managing the Dream: Leadership in the 21st Century." *Journal of Organizational Change Management* 2 (1): 6–10. <https://doi.org/10.1108/09534818910134040>.
- Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen / Usman Effendi | OPAC Perpustakaan Nasional RI*. Jakarta: Rajawali Pers. <https://opac.perpusnas.go.id/DetailOpac.aspx?id=890260>.
- Hamzah Zakub. 2017. *Menuju Keberhasilan, Manajemen Dan Kepemimpinan*. Bandung: CV Diponegoro. <https://www.bing.com/search?q=Hamzah+Zakub+buku&qsn=&form=QBR&sp=-1&pq=hamzah+zakub&sc=0-12&sk=&cvid=205E8C3E4DB34501BAA89D5579E2B695>.
- Herzog, R. H. 1973. "Management and Leadership." *World Hospitals* 9 (4): 141–42. <https://doi.org/10.7748/ns.8.29.49.s58>.
- Made, Pidarta. 2004. *MANAJEMEN PENDIDIKAN INDONESIA*. Jakarta: Rineka Cipta. <https://bukubukubekas.wordpress.com/2015/09/26/manajemen-pendidikan-indonesia/>.
- Manab, Abdul. 2015. *Manajemen Kurikulum Pembelajaran Di*

- Madrasah: Pemataan Pengajaran - CORE*. Yogyakarta: Kalimedia.
<https://core.ac.uk/display/304844892>.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
<http://www.rajagrafindo.co.id/produk/pengukuran-kinerja-berbasis-kompetensi/>.
- Mujib, Fathul. 2008. *Diktat Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Tulungagung: STAIN Tulungagung.
- Mulyono, Hardi. 2018. "KEPEMIMPINAN (LEADERSHIP) BERBASIS KARAKTER DALAM PENINGKATAN KUALITAS PENGELOLAAN PERGURUAN TINGGI." *Jurnal Penelitian Pendidikan Sosial Humaniora* 3 (1).
- Novan, Ardy. 2016. *Manajemen Kelas : Teori Dan Aplikasi Untuk Menciptakan Kelas Yang Kondusif*. Yogyakarta: Ar-ruzz media.
https://scholar.google.co.id/citations?view_op=view_citation&hl=id&user=IYsxegIAAAAJ&citation_for_view=IYsxegIAAAAJ:zYLM7Y9cAGgC.
- Ruchanah, Siti. 2015. "Kepemimpinan Pendidikan Islam Dalam Perspektif Teologis." *AL-FIKR: Jurnal Pendidikan Islam* 13 (1).
<https://doi.org/10.32489/alfikr.v4i2.33>
- Sulistiyorini. 2006. *MANAJEMEN PENDIDIKAN*. Surabaya: Elkaf.
<https://dosen.ung.ac.id/Sulkifly/home/2020/10/14/konsep-dasar-manajemen-pendidikan.html>.
- Wajdi, Barid Nizarudin. 2017. "The Differences Between Management And Leadership." *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen* 7 (1): 75–84.
<https://doi.org/10.25139/sng.v7i1.31>.
- Zainal, Veithzal Rivai dkk. 2014. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
<http://rajagrafindo.co.id/produk/kepemimpinan-dan-perilaku-organisasi/>.