

Manajemen Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan Islam di SMA Negeri Hamparan Perak

Desy Ariani

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

e-mail: desy.maira@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan sebuah manajemen tidak terlepas dari prinsip-prinsip manajemen yang menjadi dasar-dasar dan nilai pada manajemen itu sendiri. Prinsip-prinsip dalam manajemen sebaiknya bersifat lentur dalam arti bahwa perlu dipertimbangkan sesuai dengan kondisi-kondisi khusus dan situasi-situasi yang berubah. Secara umum pengertian manajemen adalah kegiatan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan memanfaatkan orang lain (*getting things done through the effort of other people*). kepemimpinan yang efektif untuk diterapkan adalah sesuai dengan orang yang dipimpinnya (kondisi dan situasi). Begitu juga dengan kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam akan sangat efektif sesuai dengan kondisi dan situasi yang muncul pada saat itu. Tidak ada gaya kepemimpinan yang lebih efektif melainkan dengan situasi dan kondisi yang berkembang. Dalam manajemen sebuah lembaga pendidikan Islam harus mempunyai beberapa komponen yang tepat sehingga menghasilkan suatu kinerja yang tepat dan bijaksana antara lain *planning, organizing, actuating, dan controlling*.

Kata Kunci: Kepemimpinan; Lembaga Pendidikan Islam.

Abstract

The success of a management can not be separated from the principles of management which are the basics and the value of the management itself. The principles in management should be flexible in the sense that they need to be considered according to special conditions and changing situations. In general, the notion of management is an activity to achieve predetermined goals or objectives by utilizing other people (*getting things done through the efforts of other people*). Effective leadership to be applied is in accordance with the people they lead (conditions and situations). Likewise, leadership in Islamic educational institutions will be very effective in accordance with the conditions and situations that arise at that time. There is no more effective leadership style but with the situation and conditions that develop. In the management of an Islamic educational institution, it must have several appropriate components so as to produce an appropriate and wise performance, including *planning, organizing, actuating, and controlling*.

Keywords: Leadership; Islamic Education Institute.

PENDAHULUAN

Manajemen kepemimpinan suatu lembaga masalah yang sangat penting dalam pengelolaan. Maju tidaknya suatu lembaga sangat tergantung pada sistem dan manajemen tata kelola. Artinya jika manajemen kepemimpinannya positif maka dapat menghasilkan "Manusia" yang berkualitas. Otomatis lembaga tersebut akan maju, dan berkembang. Sebaliknya jika manajemen kepemimpinan kurang positif maka lembaga tersebut akan terbelakang disegala bidang. Dewasa ini lembaga Pendidikan tengah menghadapi isu krusial. Isu yang paling sensitif terkait dengan mutu pendidikan, relevansi pendidikan, akuntabilitas, profesionalisme, efisiensi, debirokrasi dan perilaku pemimpin dalam mengambil kebijakan

pada lembaga pendidikan. Sebuah lembaga pendidikan selalu melibatkan beberapa orang yang saling berinteraksi secara intensif. Interaksi tersebut disusun dalam suatu struktur yang dapat membantu dalam usaha pencapaian tujuan bersama. Agar pelaksanaan kerja dalam organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya maka dibutuhkan sumber seperti perlengkapan, metode kerja, bahan baku, dan lain-lain. Usaha untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya ini disebut dengan manajemen. Sedangkan inti dari manajemen adalah kepemimpinan (leadership) (Siagian, 1980).

Menurut salah satu tokoh yang bernama Stoner dalam bukunya, (1996: 161) ia menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah sebuah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktifitas yang berkaitan dengan pekerjaan dari anggota kelompok. Kalau ditelusuri lebih lanjut, betapa pentingnya pemimpin dan kepemimpinan dalam suatu kelompok organisasi. Contohnya saja apa bila terjadi suatu konflik atau perselisihan antara orang-orang dalam kelompok tersebut, maka pemimpin organisasi mencari alternative pemecahannya supaya terjadi kesepakatan dan aturan untuk dapat ditaati bersama.

Lembaga pendidikan adalah suatu institusi atau tempat dimana proses pendidikan atau pembelajaran secara berlangsung, diantaranya pendidikan didalam keluarga, sekolah, dan masyarakat. Menurut salah satu tokoh yang bernama Umar Tirtaraharja, (2013: 10) mengatakan bahwa lembaga pendidikan ialah tempat berlangsungnya pendidikan, khususnya pada tiga aspek lingkungan utama pendidikan yaitu; keluarga, sekolah dan masyarakat. Didalam lembaga pendidikan Islam, fungsi pemimpin mempunyai peran yang strategis dalam mewujudkan visi kelembagaan khususnya dalam pengembangan mutu kelembagaan, peningkatan sumber daya manusia (SDM) dan daya saing dalam berbagai bidang.

Keberadaan lembaga pendidikan ini memiliki fungsi dan peranan yang sangat berarti bagi masyarakat di suatu Negara. Ada beberapa fungsi dari lembaga pendidikan yang harus diketahui, yaitu sebagai berikut ini: fungsi sosialisasi, fungsi pengendalian sosial, melestarikan budaya, seleksi dalam pelatihan pengembangan sumber daya manusia, dan perubahan sosial. (Hasibuan, 2004). Menurut Kristiawan dkk (2017) Upaya membangun keefektifan manajemen kepemimpinan suatu lembaga pendidikan Islam terletak semata pada pembekalan dimensi keterampilan teknis dan keterampilan konseptual. Adapun keterampilan personal menjadi terpinggirkan. Padahal sejatinya efektifitas kegiatan manajerial dan pengaruhnya pada kinerja organisasi, sangat bergantung pada kepekaan pimpinan untuk menggunakan keterampilan

personalnya. Dewasa ini lembaga Pendidikan tengah menghadapi isu krusial. (Ma'shum dan Abidin, 1997). Isu yang paling sensitif terkait dengan mutu pendidikan, relevansi pendidikan, akuntabilitas, profesionalisme, efisiensi, debirokrasi dan perilaku pemimpin dalam mengambil kebijakan pada lembaga pendidikan Manajemen kepemimpinan pada suatu lembaga pendidikan merupakan tolok ukur dalam mengelola bagus tidaknya mutu sebuah lembaga pendidikan. Ini sangat tergantung pada manajemennya banyak problem yang terjadi dalam dunia lembaga pendidikan dikarenakan oleh tidak tepatnya sasaran dan kebijakan yang diambil oleh manajer dalam sebuah lembaga pendidikan, untuk dapat menyelesaikan berbagai persoalan tersebut maka perlu adanya suatu kajian atau penelitian ke arah itu supaya lembaga pendidikan Islam mempunyai mutu yang baik dan signifikan bagi kehidupan bermasyarakat.

METODE

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif kualitatif. Metode deskriptif kualitatif adalah penelitian dimana peneliti ditempatkan sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan datanya digabungkan dan analisis datanya bersifat induktif. Penelitian dengan menggunakan analisis kualitatif deskriptif dilakukan dengan membaca buku atau literatur yang ada, kemudian mengambil beberapa referensi untuk menggambarkan situasi dan kondisi yang terjadi dan tentunya membaca fenomena yang muncul terkait pembahasan. Berdasarkan fenomena yang terjadi, penelitian ini mencoba menginterpretasikan dan mengurai apa yang terjadi berdasarkan kajian literatur yang ada dan tentunya berpedoman pada literatur mengenai kondisi kelembagaan pendidikan tinggi hari ini yang dikaitkan dengan kondisi dan gejala yang terjadi di masa sekarang. Data dalam penelitian ini bersumber dari data primer yang diperoleh

dari buku, literatur maupun jurnal, data sekunder berupa observasi pada beberapa lembaga pendidikan tinggi. Berbagai literatur tersebut kemudian disandingkan dengan kondisi kelembagaan pendidikan tinggi hari ini. Sedangkan teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dalam bentuk pendekatan literatur. Data hasil penelitian ini kemudian dianalisis dan diurai sesuai dengan kondisi yang terjadi dalam kelembagaan pendidikan tinggi saat ini, hasil kajian diperoleh bahwa terdapat beberapa inovasi kelembagaan pendidikan tinggi yang dapat diterapkan di perguruan tinggi. Sugiono (2022: 89).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam

Manajemen kepemimpinan atau leader lembaga pendidikan Islam adalah harus mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik sehingga tercermin suasana yang baik. dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Baik tidaknya satu lembaga pendidikan sangat bergantung pada manajemen tipe kepemimpinan sebagai pemimpin tertinggi dalam suatu lembaga.

Manajemen kepemimpinan pada suatu lembaga, harus mempunyai Kualitas dan kompetensi secara umum setidaknya mengacu kepada empat hal pokok, yaitu (a) sifat dan keterampilan kepemimpinan; (b) kemampuan pemecahan masalah; (c) ketrampilan sosial; dan (d) pengetahuan dan kompetensi professional (Dian, 2005). Keempat kompetensi tersebut menjadi bekal para pemimpin dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam. Seorang pemimpin diperlukan sifat dan keterampilan dalam mempengaruhi bawahannya. Sifat bijaksana yang ditampilkan oleh sosok pemimpin hingga akhirnya dapat menjadi tauladan bagi pengikutnya.

Selanjutnya, manajemen pemimpin juga diharapkan mampu memecahkan masalah bukan justru menambah masalah. Dalam hal ini, konflik di lembaga dapat dikelola dengan baik atau dengan satu istilah disebut dengan manajemen konflik. Ketidak harmonisan dapat di selesaikan dengan mufakat, bukan dengan mengedepankan otot, namun otak yang lebih dikedepankan. Pemimpin lembaga pendidikan Islam juga harus mampu menyelesaikan permasalahan atau konflik yang sedang dihadapinya, seperti berikut ini (Mujamil, 2007).

1. Konflik diri sendiri, seperti kepala madrasah pada waktu yang sama dihadapkan pada pilihan dilematik antara pergi kemadrasah tepat waktu sebagaimana ketentuan yang sudah disepakati atau kepentingan mengantar istri kepasar karena memiliki hajat yang sangat peting. Memilih dua kepentingan ini benar-benar menimbulkan konflik dalam dirinya yang sama-sama beresiko. Dan ternyata tidak banyak kepala madrasah yang memilih pergi kemadrasah tepat waktu sebagai teladan bagi bawahannya dengan menunda kepentingan keluarga (istri).
2. Konflik antar pemimpin dengan ketua yayasan. Konflik antar pemimpin ini sangat mengganggu proses pembelajaran dan tentu berdampak negatif pada mutu hasil pembelajaran atau pendidikan. Konflik semacam ini merupakan konflik tingkat tinggi, karena terjadi pertentangan antar pimpinan, yaitu konflik antar pimpinan penyelenggara pendidikan (ketua yayasan) dengan pimpinan pelaksana pendidikan (kepala madrasah). Di Indonesia disinyalir banyak yayasan yang mengaharapkan pendapatan finansial dari pelaksana pendidikan, padahal pihak pelaksana pendidikan sendiri juga kesulitan untuk memenuhi kebutuhan dasar madrasah
3. Konflik antar pemimpin madrasah dengan guru, dalam hal ini hubungan antar pemimpin madrasah dengan guru kadang tidak harmonis, dikarenakan adanya perbedaan pendapat dalam musyawarah ataupun dalam penyelesaian masalah. Hal semacam ini sering terjadi di madrasah-madrasah.
4. Konflik antar pemimpin madrasah dengan ketua komite (masalah dana pembiayaan operasional madrasah). Seperti, dalam rapat untuk penentuan dana pembangunan madrasah, adanya perselisihan pendapat antar keduanya dalam pengambilan keputusan dana tersebut.

Selanjutnya, aspek keterampilan sosial adalah kemampuan pimpinan lembaga pendidikan Islam dalam membangun networking dengan lingkungan sekitar. Kepala desa,

ketua RT/RW, Kadus, Camat dan wali siswa dapat menjalin hubungan komunikasi yang baik. Keberhasilan satu lembaga juga sangat dipengaruhi oleh interaksinya sosial kepala lembaga dalam promosi.

Ketika hubungan sosial dapat berjalan dengan harmonis, maka lembaga tersebut dapat bertahan hidup walau arus gelombang persaingan dalam pemilihan/penentuan menuntut ilmu bagi anak-anak sebagai stakeholder. Jalinan komunikasi yang dibangun dapat mempengaruhi calon siswa/i dan orang tua untuk memasukan anaknya pada lembaga pendidikan Islam. Terakhir adalah pengetahuan dan kompetensi profesional; kemampuan ini tidak dapat diabaikan oleh pemimpin lembaga pendidikan Islam. Pemimpin itu harus memiliki pengetahuan dan kompetensi profesional yang lebih dari pengikutnya. Kalau pengikutnya lebih pintar dan lebih baik darinya akan menjadi boomerang bagi pemimpin lembaga pendidikan Islam tersebut.

Oleh karena itu, manajemen kepemimpinan harus terus meningkatkan kemampuannya dalam aspek pengetahuan dan profesionalitasnya. Kepemimpinan yang memiliki kemampuan lebih akan mampu mempengaruhi pengikutnya kearah yang lebih baik. Bekal pengetahuan yang dimiliki tentu akan melahirkan ide, kreatifitas dan produktifitas lembaga tersebut. Dalam manajemen, pemimpin harus mempunyai suatu komponen yang tepat dalam mengelola sehingga menghasilkan suatu kinerja yang tepat dan bijaksana antara lain sebagai berikut.

Planning (Perencanaan)

Perencanaan merupakan penentuan kegiatan yang akan dilaksanakan pada masa depan. Aktivitas ini dilakukan untuk menentukan tindakan agar mencapai hasil yang diinginkan. Perencanaan bisa diumpamakan jembatan penghubung antara keadaan sekarang dengan keadaan yang diharapkan terjadi pada masa yang akan datang. Menurut Koontz O'Donell, perencanaan adalah fungsi manajemen yang paling dasar karena manajemen meliputi penyeleksian di antara bagian pilihan dari tindakan) (O'Donnell, 2000).

Planning juga berarti proses pembuatan peta perjalanan menuju ke masa depan. Sebagai proses pembuatan peta perjalanan, *planning* tidak berhenti setelah rencana dihasilkan, namun merupakan proses yang terus-menerus dilaksanakan untuk memutakhirkan, mengubah, dan mengganti peta selama perjalanan menuju ke masa depan. Sepanjang perjalanan menuju ke masa depan, perlu senantiasa dilakukan pengamatan terhadap tren masa depan. Hasil pengamatan tersebut digunakan untuk menyesuaikan peta perjalanan atau pelaksanaan rencana (Amirullah dan Budiyono, 2004).

Dalam konteks organisasi, *planning* dapat diartikan sebagai suatu proses menetapkan tujuan dan sasaran, menentukan pilihan-pilihan tindakan yang akan dilakukan mengkaji cara-cara terbaik untuk mencapai tujuan masa depan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, perencanaan mengandung beberapa arti, antara lain sebagai berikut (Amirullah dan Budiyono, 2004).

1. Proses, yaitu suatu konsep dasar yang menjelaskan bahwa kegiatan yang dilakukan akan berjalan sesuai dengan tahap-tahap yang telah ditentukan.
2. Penetapan tujuan dan sasaran, yaitu kegiatan merencanakan ke arah mana organisasi itu akan dituju.
3. Organisasi dapat menetapkan tujuannya secara khusus ataupun secara umum, atau menetapkan tujuan jangka panjang maupun jangka pendek.
4. Pemilihan tindakan, yang berarti organisasi harus mengoptimalkan pada beberapa tindakan yang efektif ketimbang harus menggunakan semua tindakan yang kadang kala tidak efektif.
5. Mengkaji cara terbaik, walaupun pilihan tindakan itu sudah dianggap baik, namun bisa saja tetap tidak efektif kalau dilakukan dengan cara yang kurang baik. Sebaliknya, sesuatu yang baik apabila dilakukan dengan cara yang baik pula maka akan menghasilkan sesuatu yang efektif.
6. Tujuan, yaitu menyangkut hasil akhir atau sasaran khusus, yang oleh suatu organisasi keinginan itu bisa dinyatakan dalam suatu standar yang berlaku, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Langkah-langkah kegiatan dalam pelaksanaan fungsi perencanaan yang harus

diperhatikan untuk keberhasilan suatu

Program antara lain meliputi hal-hal sebagai berikut (Masyhud, 2008).

1. Menjangkau ke depan untuk memprediksi keadaan dan kebutuhan di kemudian hari.
2. Menentukan tujuan yang hendak dicapai dalam suatu aktivitas.
3. Menentukan kebijakan yang akan ditempuh dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
4. Menyusun program, termasuk di dalamnya pendekatan yang ditempuh, jenis, dan urutan kegiatan yang akan dilaksanakan.
5. Menentukan biaya yang dibutuhkan, penentuan biaya hendaknya dilakukan secara proporsional dan mengacu pada skala prioritas program.
6. Menentukan waktu dan jadwal atau alokasi waktu kegiatan, baik secara keseluruhan maupun pada setiap sub kegiatan yang akan dilaksanakan.

Organizing (Pengorganisasian)

Organizing merupakan suatu proses menghubungkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi tertentu dan menyatupadukan tugas serta fungsinya dalam organisasi. Dalam proses *organizing* dilakukan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara terperinci berdasarkan bagian dan bidang masing-masing, sehingga terintegrasi hubungan-hubungan kerja yang sinergis, kondusif, harmonis, dan seirama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati (Saefullah, 2012).

Pengorganisasian dalam manajemen merupakan upaya penetapan struktur dan peran dengan cara membuat konsep kegiatan yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan yaitu pencapaian target-target yang telah disepakati. Pencapaian target-target tersebut merupakan aktualisasi dari konsep-konsep yang telah direncanakan sebelumnya. Hal ini memberi pemahaman bahwa ada semacam gerakan aktif dan berkesinambungan berbagai unsur di dalam lembaga, organisasi, maupun institusi untuk melakukan berbagai kegiatan yang terstruktur dan tertata rapi, sehingga terjalin keterkaitan yang saling mendukung untuk mewujudkan hasil akhir (tujuan).

Aktivitas mengorganisasikan sesungguhnya merupakan karakter dasar dari sebuah sistem organisasi, yang di dalamnya ada sejumlah orang, baik sebagai manajer maupun sebagai anggota, ada struktur, tujuan-tujuan, aturan, dan prosedur. Dalam menjalankan tugas *organizing*, beberapa hal yang harus diperhatikan, antara lain sebagai berikut (Hikmat, 2009).

1. Menyediakan fasilitas, perlengkapan, dan staf yang diperlukan untuk melaksanakan rencana.
2. Mengelompokkan dan membagi kerja menjadi struktur organisasi yang teratur.
3. Membentuk struktur kewenangan dan mekanisme koordinasi.
4. Menentukan metode kerja dan prosedurnya.
5. Memilih, melatih, dan memberi informasi kepada staf.
6. *Organizing* seharusnya memperhatikan fungsi-fungsi utama dalam organisasi yang dicirikan oleh hal-hal sebagai berikut: (Ngalim Purwanto,1990:17-18)
7. Memiliki tujuan yang jelas.
8. Tiap anggota dapat memahami dan menerima tujuan tersebut.
9. Adanya kesatuan arah sehingga dapat menimbulkan kesatuan tindak dan kesatuan pikiran. Adanya kesatuan perintah, para bawahan hanya mempunyai seorang atasan langsung darinya ia menerima perintah
10. Adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab anggota.
11. Adanya pembagian tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan bakat masing-masing, sehingga dapat menimbulkan kerja sama yang harmonis dan kooperatif.
12. Pemahaman mendalam tentang pola organisasi pendidikan, dengan susunan struktur organisasi yang sederhana, sesuai dengan kebutuhan, koordinasi, pengawasan, dan pengendalian.
13. Adanya jaminan keamanan dalam bekerja, anggota tidak merasa gelisah karena takut dipecat atau ditindak dengan sewenang-wenang.

14. Penghargaan kepada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh anggota organisasi, terutama memberikan insentif, reward, dan imbalan atau bonus untuk yang berprestasi, di samping gaji atau insentif yang telah diatur oleh peraturan dan perundang-undangan.
15. Pemahaman tentang garis-garis kekuasaan yang jelas dan membangun hubungan kerja sama dalam melaksanakan perencanaan yang telah ditetapkan.
16. Adanya pengarahan dan pembinaan, proses pengarahan dan pembinaan terhadap semua bawahannya dilakukan agar mereka melaksanakan pekerjaannya secara proporsional dan profesional.

Dalam perspektif Islam, pengorganisasian senantiasa mendorong para pemeluknya untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisir dengan rapi, sebab bisa jadi suatu kebenaran yang tidak terorganisir dengan rapi akan dengan mudah diluluhlantakkan oleh kebathilan yang tersusun rapi. bahwa organisasi dalam pandangan Islam bukan semata-mata wadah, melainkan lebih menekankan pada bagaimana sebuah pekerjaan dilakukan secara rapi. Organisasi lebih menekankan pada pengaturan mekanisme kerja, dalam sebuah organisasi tentu ada pemimpin dan bawahan. Pengorganisasian dalam manajemen lembaga pendidikan Islam akan dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan jika konsisten dengan prinsip-prinsip yang mendesain perjalanan organisasi yaitu kebebasan, keadilan, dan musyawarah. Jika kesemua prinsip ini dapat diaplikasikan secara konsisten dalam proses pengelolaan lembaga pendidikan islam akan sangat membantu bagi para manajer pendidikan Islam.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakannya, bagaimana tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang bertanggung jawab dan pada tingkatan mana keputusan harus diambil.

Actuating (Penggerakan)

Tanthawi (1983) menjelaskan bahwa actuating adalah suatu fungsi bimbingan dan pemberian pimpinan serta penggerakan orang agar kelompok itu suka dan mau bekerja. Actuating merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran perusahaan dan sasaran anggota-anggota perusahaan tersebut oleh karena para anggota itu juga ingin mencapai sasaran-sasaran tersebut (Mulyono, 2008). *Actuating* berarti memelihara, menjaga dan memajukan organisasi melalui setiap personal, baik secara struktural maupun fungsional, agar setiap kegiatannya tidak terlepas dari usaha mencapai tujuan. Dalam realitasnya, kegiatan actuating dapat berbentuk sebagai berikut (Nawawi, 1983)

1. Memberikan dan menjelaskan perintah.
2. Memberikan petunjuk melaksanakan kegiatan.
3. Memberikan kesempatan meningkatkan pengetahuan, keterampilan atau kecakapan dan keahlian agar lebih efektif dalam melaksanakan berbagai kegiatan organisasi.
4. Memberikan kesempatan ikut serta menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk memajukan organisasi berdasarkan inisiatif dan kreativitas individu.
5. Memberikan koreksi agar setiap personal melaksanakan tugas secara efisien.

Actuating merupakan fungsi yang paling fundamental dalam manajemen, karena merupakan pengupayaan berbagai jenis tindakan itu sendiri, agar semua anggota kelompok mulai dari tingkat atas sampai bawah, berusaha mencapai sasaran organisasi sesuai rencana yang telah ditetapkan semula, dengan cara terbaik dan benar. Menurut Nawawi (1983) *actuating* memiliki fungsi 1) melakukan pengarahan, bimbingan, dan komunikasi, yaitu kegiatan menciptakan, memelihara, menjaga atau mempertahankan dan memajukan organisasi melalui setiap personil, baik secara struktural maupun fungsional, agar langkah operasionalnya tidak keluar dari usaha mencapai tujuan organisasi; 2) untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan melalui berbagai pengarahan dan pemotivasian agar setiap karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sesuai

dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaplikasian *actuating* dalam sebuah organisasi adalah pengarahan dan pemotivasian seluruh personil pada setiap kegiatan selalu dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Fungsi *actuating* lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Perencanaan dan pengorganisasian yang baik kurang berarti bila tidak diikuti dengan penggerakan seluruh potensi sumber daya manusia dan nonmanusia pada pelaksanaan tugas. Hal penting yang harus diperhatikan dalam *actuating* ini adalah bahwa seorang bawahan termotivasi untuk mengerjakan sesuatu jika (Mulyono, 2008) 1) merasa yakin akan mampu mengerjakan; 2) yakin bahwa pekerjaan tersebut memberikan manfaat bagi dirinya; 3) tidak sedang dibebani oleh problem pribadi atau tugas lain yang lebih penting, atau mendesak; 4) tugas tersebut merupakan kepercayaan bagi yang bersangkutan, dan Hubungan antar teman dalam organisasi tersebut harmonis. Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa fungsi *actuating* dalam manajemen lembaga pendidikan Islam adalah proses bimbingan yang didasari prinsip-prinsip religius kepada rekan kerja, sehingga orang tersebut mau melaksanakan tugasnya dengan sungguh- sungguh dan bersemangat disertai keikhlasan yang sangat mendalam.

Controlling (Pengawasan)

Controlling sebagai suatu proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Sebuah sistem pengendalian yang efektif menjamin kegiatan-kegiatan diselesaikan dengan cara-cara yang membawa pada tercapainya tujuan-tujuan organisasi itu. Kriteria yang menentukan efektivitas sebuah sistem pengendalian adalah seberapa baik sistem itu memperlancar tercapainya tujuan. Semakin sistem itu membantu para manajer untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi mereka semakin baiklah sistem pengendalian itu (Robbins and Coulter, 1996).

Menurut Siagian (1970) yang memberikan pengertian *controlling* sebagai suatu proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya. Pada bagian lain, Bafadal (2003) menjelaskan bahwa *controlling* dapat diartikan sebagai proses *monitoring* kegiatan- kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang secara dicapai dan dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Harapan-harapannya dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *controlling* merupakan fungsi yang harus dilakukan manajer untuk memastikan bahwa anggota melakukan aktivitas yang akan membawa organisasi ke arah tujuan yang telah ditetapkan. *Controlling* merupakan satu kegiatan manajer yang mengusahakan agar semua pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan mencapai hasil yang dikehendaki.

Tujuan utama diadakannya *controlling* adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Menurut Sukarno, dalam sebuah organisasi ada beberapa tujuan *controlling*, antara lain sebagai berikut (Sukarno, 1992).

1. Untuk mengetahui apakah sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang digariskan.
2. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu dilaksanakan sesuai dengan instruksi serta asas-asas yang telah diinstruksikan.
3. Untuk mengetahui kesulitan dan kelemahan dalam bekerja.
4. Untuk mengetahui segala sesuatu apakah berjalan dengan efisien.
5. Untuk mencari jalan keluar, bila ternyata dijumpai kesulitan-kesulitan, kelemahan-kelemahan atau kegagalan-kegagalan ke arah perbaikan.

Dalam pendidikan Islam pengawasan didefinisikan sebagai proses pemantauan yang terus menerus untuk menjamin terlaksananya perencanaan secara konsekuen baik yang bersifat material maupun spiritual. Didin dan Hendri menyatakan bahwa dalam pandangan Islam pengawasan dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah dan

membenarkan yang hak (Hafidudin dan Tanjung, 2003).

Maka dapat disimpulkan Sistem pengawasan yang efektif harus memenuhi beberapa prinsip *controlling* yaitu adanya rencana tertentu dan adanya pemberian instruksi serta wewenang-wewenang kepada bawahan. Pemberian instruksi dan wewenang dilakukan agar sistem *controlling* itu memang benar-benar dilaksanakan secara efektif. Wewenang dan instruksi yang jelas harus dapat diberikan kepada bawahan, karena berdasarkan itulah dapat diketahui apakah bawahan sudah menjalankan tugas- tugasnya dengan baik, atas dasar instruksi yang diberikan kepada bawahan maka dapat diawasi pekerjaan dengan baik.

SIMPULAN

Pemimpinan lembaga pendidikan Islam diharapkan mampu kreatif, inovatif dan produktif guna keberlangsungan lembaga pendidikan tersebut. Bekal pengetahuan, gaya kepemimpinan yang dimilikinya dapat menjadi tolak ukur dalam pengelolaan lembaga pendidikan tersebut. Dalam manajemen, kepemimpinan sebuah Lembaga pendidikan Islam harus mempunyai beberapa komponen yang tepat sehingga menghasilkan suatu kinerja yang tepat dan bijaksana antara lain *planning, organizing, actuating, dan controlling*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada penulis buku maupun penulis artikel yang penulis kutip. Kutipan ini sangat bermanfaat bagi penulis untuk mendapatkan kajian literatur dalam penulisan artikel ini.

Selain itu penulis jugamengucapkan banyak terima kasih kepada Dr. Suwandi, MPd yang sudah memberikan kritik dan saran dalam penulisan artikel ini. Selanjutnya penulis mengucapkan terima kasih kepada keluarga serta teman-teman yang sudah banyak membantu dalam memberikan semangat kepada penulis. Terimakasih yang sebesar-besarnya bagi keluarga yang sudah memberikan banyak dukungan kepada penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Muhajir. (2016). *Manajemen Pembinaan Akhlak Panti Asuhan Muhammadiyah Lhokseumawe*. Disertasi.
- Amirullah., dan Budiyo, H. (2004). *Pengantar Manajemen* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bafadal, I. (2003). *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar: Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi* Jakarta: Bumi Aksara.
- Dubrin, A. J. (2005). *The Complete Ideal's Guide To Leadership*. Jakarta: Prenada Media.
- Hafidudin, D., dan Tanjung, H. (2003). *Manajemen Syariah dalam Prkatik*. Jakarta: Gema Insani
- Hikmat. (2009). *Manajemen Pendidikan* Bandung: Pustaka Setia.
- Irawanto, D. W. (2008). *Kepemimpinan Esensi dan Realitas*. Malang: Banyumedia.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kristiawan, M., Suryanti, I., SD, S. P., Muntazir, M., Ribuwati, Areli, A. J., Agustina, M. et. al. (2018). *Inovasi Pendidikan*. Jawa Timur: Wade Group National Publishing.
- Ma'shum, A., & Munawwir, Z. A. (1997). *Kamus Al-Munawwir Surabaya*: Pustaka Progresif.
- Nawawi, H. (1983) *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- O'Donnell, K. (2000). *Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions* Kogakusha. McGraw Hill.
- Qomar, M. (2007). *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D", (Bandung: Alfabeta)
- Tobroni. (2005). *The Spiritual Leadership Pengefektifan Organisasi Noble Industry Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis*. Malang: UMM Press.

- Wahab, A. A. (2008). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan* (Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan).
- Wibowo, A. (2013). *Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar