



Manajemen Pendidikan Agama Islam Di Madrasah

Z. Abidin

Program Studi Pendidikan Agama Islam Program Doktor (S3) UINFAS Bengkulu
Zainalbadi67@Gmail.Com

Received: 23 June 2022; Revised: 12 July 2023; Accepted: 19 August 2023
DOI: <http://dx.doi.org/10.37905/aksara.9.3.1735-1742.2023>

Abstrak

Manajemen sesuatu unsur penting dalam pelaksanaan setiap program organisasi, termasuk di dalamnya adalah organisasi pendidikan lembaga pendidikan Islam berkembang sebagai lembaga yang semakin kompleks sehingga ia membutuhkan organisasi yang tertata dengan baik dan benar. Kompleksitas lembaga pendidikan Islam terutama terlihat dari kebutuhan akan pengelolaan pelaksanaan pendidikan dengan pendekatan manajemen. Itulah kebutuhan untuk menggunakan pendekatan ilmu manajemen di lembaga pendidikan khususnya lembaga pendidikan Islam menjadi mutlak. Sehingga perkembangan administrasi pendidikan menjadi bagian yang menarik bagi kalangan praktisi dan ahli pendidikan sampai sekarang ini.

Kata Kunci. Manajemen, Pendidikan Islam

PENDAHULUAN

Pendidikan adalah usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta keterampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan Negara. satu makna yaitu manajemen dan pendidikan. secara sederhana manajemen pendidikan dapat diartikan sebagai manajemen yang dipraktekkan dalam dunia pendidikan dengan spesifikasi dan ciri-ciri khas yang ada dalam pendidikan.

Manajemen pendidikan Islam dalam pengertian manajemen yang dipraktekkan di lembaga pendidikan Islam pada praktiknya adalah melaksanakan prinsip dan fungsi-fungsi manajemen di lembaga pendidikan Islam. Praktik manajemen yang berkembang dan biasa dijalankan di organisasi umum-sekuler dipinjam-diadopsi kemudian diterapkan di lembaga pendidikan Islam. Kata "Islam" dalam praktik manajemen semacam ini adalah lembaga/organisasi dan semangat (*spirit*), nilai keislaman yang menjiwai aktivitas organisasi.

Manajemen pendidikan islam, mungkin merupakan kata yang sering kita kenal, kita dengar bahkan kita kerjakan, akan tetapi banyak dari kita yang mungkin belum paham sepenuhnya makna dari definisi manajemen pendidikan islam tersebut. Maka dari itu kita harus lihat apa sesungguhnya makna atau definisi dari manajemen pendidikan islam. Ada bermacam-macam pendapat yang mengemukakan tentang definisi manajemen pendidikan islam, oleh karena itu kita memerlukan kesepakatan terlebih dahulu apa yang di maksud dengan manajemen pendidikan islam.

Sejalan dengan perubahan zaman modern ini tentang pengetahuan manajemen yang harus kita ketahui, maka dari itu kita harus mengetahui apa sesungguhnya definisi dari



manajemen itu sendiri, Manajemen pendidikan islam berkaitan erat dengan masalah pengelolaan dalam sebuah lembaga pendidikan, terutama pendidikan islam, di dalam dunia pendidikan tentunya di butuhkan sebuah prngelolaan yang baik, karena maju berkembangnya dalam sebuah lembaga pendidikan tergantung dari sistem pengelolaan manajemennya.

Masalah pendidikan bukan merupakan masalah baru dalam dunia pendidikan di Indonesia. Berdasarkan masalah pendidikan, tidak lepas problematika yang dihadapi oleh lembaga pendidikan itu sendiri. Perhatian tersebut tidak lepas dari akar sejarah lembaga pendidikan yang memunculkan madrasah dan sekolah. Selaras dengan tuntutan zaman, lembaga pendidikan pun berkembang. Persoalan-persoalan yang timbul baik berupa faktor intern maupun ekstern. Faktor intern misalnya terkait dengan kurikulum, tenaga pendidik, peserta didik dan lain-lain, sedangkan faktor eksterennya adalah faktor-faktor sosial (masyarakat), pemerintahan maupun pihak-pihak yang terkait.

Sebuah lembaga pendidikan tentunya harus mengetahui problematika lembaganya, mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang maupun ancaman sehingga bisa melahirkan solusi-solusi cemerlang dan bisa mengantarkan lembaga pendidikan pada kedudukan yang sangat berpengaruh dalam pergulatan keilmuan bangsa maupun dunia. Sehubungan dengan hal tersebut E. Mulyasa berpendapat bahwa perkembangan yang terjadi dewasa ini cenderung menimbulkan permasalahan dan tantangan baru yang berdampak luas terhadap tugas-tugas pengelolaan pendidikan. Antara lain, perbaikan mutu secara terus menerus berorientasi pada masukan, proses, luaran, dll. Inti sumber perbaikan bukanlah pada fisiknya, melainkan pada peningkatan profesionalitas manusia pengelola atau pelaksana lembaga pendidikan itu sendiri.

Peranan lembaga madrasah di Indonesia untuk mencerdaskan kehidupan anak bangsa memiliki andil yang cukup besar pada awal kemerdekaan dan lebih-lebih pada era reformasi ini. Madrasah sudah banyak mengalami perkembangan, baik yang menyangkut jumlah tingkat jenjang, jumlah lembaga, maupun jumlah murid dari masing-masing jenjang pendidikan. Madrasah tumbuh dari arus bawah (masyarakat) yang kebanyakan berawal diurus oleh sekelompok tokoh masyarakat yang merespon terhadap pendidikan masyarakat. Perlahan-lahan tapi pasti, madrasah tahap demi tahap mengalami perkembangan dan terangkat keberadaannya yang ditandai dengan dikeluarkannya SKB tiga menteri pada tahun 1975 yaitu Menteri Agama, Menteri Dalam Negeri, Menteri Pendidikan dan Kebudayaan. Dikeluarkannya SKB tiga menteri tersebut mampu mengangkat harkat dan martabat madrasah dengan ditandai ada kucuran dana rehab untuk lembaga-lembaga madrasah (Darmaningtias 2004)

Menurut Sulistyorini gagasan lembaga pendidikan Islam dengan definisi bahwa pemikiran madrasah para eksekutif adalah mata kuliah pengorganisasian dan pengawasan yayasan pendidikan Islam yang mencakup SDM Muslim dan non-SDM untuk menggerakkan organisasi pendidikan Islam untuk mencapai tujuan Islam. pelatihan yang telah direncanakan benar-benar dan produktif. (Safaruddin, 2020).

METODE

Penelitian ini adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode analisis wacana kritis (*critical discourse analysis*). Menurut Kress dalam Titscher dkk (2009, hlm. 43-44) mengemukakan bahwa pada prinsipnya metode analisis wacana kritis kualitatif lebih menekankan kepada pencarian makna pada suatu aspek yang



bersifat penting. Metode ini menggunakan teknik pengumpulan data yang *multilevel* dengan tujuan untuk menganalisis wacana dari level naskah beserta konteks dan historisnya. Analisis data dalam metode ini yaitu terdapat tiga tahapan langkah analisis, pertama deskripsi, interpretasi, dan penjelasan (Hamad, 2007).

Penelitian menggunakan metode kualitatif deskriptif untuk suatu kajian yang bersifat deskriptif (Hyejin Kim, 2017). Metode penelitian ini pada umumnya digunakan untuk meneliti sebuah fenomena sosial (Gasiorowski, 2012). Metode deskriptif kualitatif biasanya difokuskan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan model pertanyaan siapa, apa, di mana dan bagaimana suatu peristiwa atau pengalaman terjadi sehingga akhirnya penting untuk dikaji secara mendalam sehingga dapat memunculkan pola-pola dari peristiwa tersebut (Hyejin Kim, 2017).

Teknik pengumpulan data penelitian berupa observasi, wawancara, life historis dokumentasi, triangulasi (gabungan) dan sejenisnya. Instrumen yang digunakan adalah non tes berupa penyebaran atau kuisioner yang berisi pertanyaan tertulis untuk memperoleh informasi dari sejumlah responden terkait kasus tertentu yang dalam hal ini berupa tanggapan orang tua siswa, guru dan kepala sekolah (Sugiyono, 2015).

Selanjutnya instrument tersebut disusun berdasarkan Langkah-langkah dengan melakukan penelaahan terlebih dahulu dan identifikasi variable judul di dalam masalah penelitian kemudian variable judul tersebut diteliti secara detil lalu dijabarkan kemudian dijadikan sub-sub variable.

Adapun metode yang digunakan yaitu menggunakan pendekatan konseptual. Kemudian data dalam penelitian ini disajikan dan diolah secara kualitatif dengan langkah-langkah sebagai berikut: 1) mengklasifikasikan data yang didapat kemudian disesuaikan dengan konten yang diangkat; 2) melakukan sistematisasi hasil klasifikasi data; 3) menganalisis data yang telah dilakukan sistematisasi sebagai dasar pengambilan keputusan (al-Arif, 2015)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen berasal dari kata "*to manage*" yang berarti mengatur, mengurus atau mengelola. Banyak definisi yang telah diberikan oleh para ahli terhadap istilah manajemen ini. Namun dari sekian banyak definisi tersebut ada satu yang kiranya dapat dijadikan pegangan dalam memahami manajemen tersebut, yaitu : *Manajemen adalah suatu proses yang terdiri dari rangkaian kegiatan, seperti perencanaan, pengorganisasian, penggerakandan dan pengendalian/pengawasan, yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumberdaya lainnya.*

Manajemen sering diartikan sebagai ilmu, kiat dan profesi. Dikatakan sebagai ilmu oleh Luther Gulick kerana manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaiman orang bekerja sama. Dikatakan sebagai kiat karena manajemen mencapai sasaran melalui cara-cara dengan mengatur orang lain menjalankan tugas. Dipandang sebagai profesi kerana manajemen dilandasi oleh keahlian khusus untuk mencapai suatu prestasi manajer, dan para profesional itu dituntut kode etik tertentu¹



Kata "*madrasah*" dalam bahasa Arab adalah bentuk kata "keterangan tempat" (*zharaf makan*) dari akar kata "*darasa*". Secara harfiah "*madrasah*" diartikan sebagai "tempat belajar para pelajar", atau "tempat untuk memberikan pelajaran". Dari akar kata "*darasa*" juga bisa diturunkan kata "*midras*" yang mempunyai arti "buku yang dipelajari" atau "tempat belajar"; kata "*al-midras*" juga diartikan sebagai "rumah untuk mempelajari kitab Taurat".²

Kata "*madrasah*" juga ditemukan dalam bahasa Hebrew atau Aramy, dari akar kata yang sama yaitu "*darasa*", yang berarti "membaca dan belajar" atau "tempat duduk untuk belajar". Dari *kedua* bahasa tersebut, kata "*madrasah*" mempunyai arti yang sama: "tempat belajar". Jika diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, kata "*madrasah*" memiliki arti "sekolah" kendati pada mulanya kata "sekolah" itu sendiri bukan berasal dari bahasa Indonesia, melainkan dari bahasa asing, yaitu *school* atau *scola*.

Secara teknis, dalam proses belajar-mengajarnya secara formal, *madrasah* tidak berbeda dengan sekolah, namun di Indonesia *madrasah* tidak lantas dipahami sebagai sekolah, melainkan diberi konotasi yang lebih spesifik lagi, yakni "sekolah agama", tempat di mana anak-anak didik memperoleh pembelajaran hal-ihwal atau seluk-beluk agama dan keagamaan (dalam hal ini agama Islam).

Dalam prakteknya memang ada *madrasah* yang di samping mengajarkan ilmu-ilmu keagamaan (*al-'ulum al-diniyyah*), juga mengajarkan ilmu-ilmu yang diajarkan di sekolah-sekolah umum. Selain itu ada *madrasah* yang hanya mengkhususkan diri pada pelajaran ilmu-ilmu agama, yang biasa disebut *madrasah diniyyah*. Kenyataan bahwa kata "*madrasah*" berasal dari bahasa Arab, dan tidak diterjemahkan ke dalam bahasa Indonesia, menyebabkan masyarakat lebih memahami "*madrasah*" sebagai lembaga pendidikan Islam, yakni "tempat untuk belajar agama" atau "tempat untuk memberikan pelajaran agama dan keagamaan".

Istilah *madrasah* sebagai pendidikan Islam muncul dari penduduk Nisapur, tetapi tersiarnya melalui menteri Saljuqi yang bernama Nizam al-Mulk, yang mendirikan *madrasah Nizammiyah*. Selanjutnya Gibb dan Kremers menuturkan bahwa pendiri *madrasah* terbesar setelah Nizam al-Mulk adalah Salahuddin al-Ayyubi.

Dengan adanya pengertian manajemen dan *madrasah* seperti diatas, maka penulis menyimpulkan bahwa manajemen *madrasah* adalah segenap proses penyelenggaraan dalam setiap usaha kerjasama sekelompok manusia melalui pemanfaatan sumber daya manusia ataupun non manusia untuk mencapai tujuan *madrasah* agar efektif dan efisien.

Dari segi manajemen, *madrasah* lebih teratur dari pada pesantren tradisional (*salafiyah*), tetapi dari segi penguasaan pengetahuan agama, santri lebih mumpuni. Keadaan ini wajar terjadi karena santri tersebut hanya mempelajari pengetahuan agama, sementara beban siswa *madrasah* berganda. Demikian juga, menjadi wajar ketika dalam penguasaan pengetahuan umum, siswa sekolah umum lebih menguasai daripada siswa *madrasah* karena beban siswa sekolah umum tidak sebanyak siswa *madrasah*.

Berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas *madrasah* terus digulirkan, begitu juga usaha menuju ke kesatuan sistem pendidikan nasional dalam rangka pembinaan semakin ditingkatkan. Usaha tersebut bukan hanya merupakan tugas dan wewenang Departemen Agama, tetapi merupakan tugas bersama antara masyarakat dan pemerintah. Usaha tersebut mulai terrealisasi terutama dengan dikeluarkannya surat keputusan bersama (SKB) 3 menteri, antara Menteri Dalam Negeri, Menteri Agama, dan Menteri



Pendidikan dan Kebudayaan pada tahun 1975, tentang peningkatan mutu pendidikan pada madrasah. Adapun point-point SKB 3 menteri tersebut adalah:

1. Ijazah madrasah dapat mempunyai nilai yang sama dengan nilai ijazah sekolah umum yang setingkat.
2. Lulusan madrasah dapat berpindah ke sekolah umum yang setingkat lebih tinggi.
3. Siswa madrasah dapat berpindah ke sekolah umum yang setingkat.

Dengan adanya SKB 3 Menteri tersebut bukan berarti beban yang dipikul madrasah tambah ringan, tetapi justru sebaliknya, akan semakin berat. Hal ini dikarenakan di satu pihak ia dituntut untuk memperbaiki kualitas pendidikan umumnya sehingga setara dengan standar yang berlaku di sekolah umum. Di lain pihak ia harus menjaga agar mutu pendidikan agama tetap baik sebagai ciri khasnya. Dengan adanya SKB 3 Menteri tersebut pendidikan agama pada madrasah menjadi berkurang, karena madrasah-madrasah berlomba untuk menambah materi pendidikan umum untuk mensejajarkan dengan sekolah umum

Pada dasarnya, secara organisasional, madrasah merupakan organisasi yang mengelola diri (self-organized) untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan karakteristiknya. Dan pengelolaan diri ini dijalankan oleh para pemimpin madrasah melalui sebuah mekanisme manajemen operatif. Namun, karena madrasah di Indonesia merupakan sub sistem dalam makro sistem pendidikan nasional dan tanggung jawab pengelolaannya dibebankan pada Departemen Agama, maka pengelolaan diri madrasah secara individu tidak cukup memberikan dampak perubahan yang signifikan dan luas bagi peningkatan kualitas hidup masyarakat muslim Indonesia saat ini. Hal tersebut karena kondisi madrasah yang tergolong miskin dalam berbagai sumber, termasuk sumber daya manusianya dan inilah salah satu problem yang menyelimuti kehidupan madrasah.

Menurut Shrode dan Voich (1974) tujuan utama manajemen adalah *produktivitas* dan *kepuasan*. Mungkin saja tujuan ini tidak tunggal dan jamak atau rangkap, seperti peningkatan mutu pendidikan, keuntungan/profil yang tinggi, pemenuhan kesempatan kerja, pembangunan daerah dll. Tujuan-tujuan ini ditetapkan berdasarkan penataan dan penetapan atau pengkajian berdasarkan situasi dan kondisi organisasi.

Apabila produktivitas merupakan tujuan dari manajemen, maka perlu difahami makna produktivitas itu sendiri, Sutermeister (1979) membataskan produktivitas itu sebagai ukuran kuantitas dan kualitas kinerja dengan mempertimbangkan kemanfaatan sumber daya. Produktivitas itu sendiri di pengaruhi perkembangan bahan, teknologi dan kinerja manusia. Pengertian konsep produktivitas berkembang dari pengertian teknis sampai dengan perilaku. Produktivitas dalam arti teknis mengacu kepada derajat keefektifan, efisiensi dalam penggunaan sumber daya.

Berdasarkan pengertian produktivitas di atas, maka dapat diukur dengan standar utama, yaitu produktivitas fisik dan produktivitas nilai. Secara fisik, produktivitas diukur secara kuantitatif seperti banyaknya keluaran (panjang, berat, lamanya waktu dan jumlah). Sedangkan berdasarkan nilai, produktivitas diukur berdasarkan nilai-nilai kemampuan, sikap, perilaku, kedisiplinan, motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

Suatu penelitian menunjukkan hasil bahwa faktor-faktor organisasi tempat para profesional bekerja mempengaruhi kepribadian dan profesi mereka. Selanjutnya dikatakan bahwa profesi dan organisasi memajukan kepribadian dan otonomi mereka sebagai profesional. Hanya dalam iklim organisasi yang hangat kebebasan mimbar akan dapat berjalan dengan baik, yaitu hak seorang profesional untuk menemukan, mengajarkan,



dan mempublikasikan kebenaran sebagaimana dia lihat dalam spesialisasinya. Kehidupan seorang professional tidak hanya tampak dalam kegiatannya yang tidak terikat dan terjaminnya kebebasan mimbar, tetapi juga dalam kesempatan mengejar pengetahuan/ilmu tanpa memperhitungkan popularitas.

Sifat-sifat kegiatan para professional di atas perlu mendapat dukungan dari suasana organisasi pendidikan. Sifat kegiatan para professional yang paling penting yang dapat dipandang sebagai modal dalam merealisasi dan mengembangkan profesi mereka adalah usaha mengejar ilmu dan pengetahuan lainnya secara terus-menerus tanpa mengharapkan penghargaan/popularitas atau nafkah yang besar.

Untuk menciptakan lingkungan belajar mengajar yang sehat dan produktif, haruslah ada kesempatan dan kemauan antara professional untuk saling memberi informasi, ide, persepsi, dan wawasan. Mereka harus menyiapkan umpan balik profesi secara teratur seperti halnya yang dilakukan oleh administrator/manajer. Prinsip-prinsip kebersamaan, komunitas harus dikembangkan dalam lembaga pendidikan dengan cara saling memberi pandangan dan nilai baik yang positif maupun yang negatif.

Cara lain yang dapat ditempuh untuk menciptakan iklim organisasi yang hangat ialah dengan membuat para personalia pendidikan para pengajar khususnya sebagai masyarakat paguyuban di lembaga pendidikan. Bila lembaga pendidikan itu terlalu besar, perguruan tinggi misalnya, maka personalia itu dapat dibagi-bagi menjadi beberapa masyarakat paguyuban.

Penelitian Rebecca memberi pemecahan terhadap kesulitan ini ialah dengan cara menyeimbangkan tindakan melalui proses kerja sama. Dalam bekerja sama otonomi individu dihargai sebab pandangan, inisiatif, dan kreativitasnya diminta untuk disumbangkan kepada kelompok.

Pancasila menginginkan masyarakat lembaga pendidikan hidup rukun, mempererat persatuan dan kesatuan, toleransi satu dengan yang lain, hidup bergotong royong saling membantu, segala sesuatu dipecahkan bersama secara musyawarah, melaksanakan kesamaan hak dan keadilan, dan sebagainya. Ciri-ciri ini adalah menunjukkan ciri masyarakat paguyuban. Sehingga sehingga organisasi sebagai sistem cocok diterapkan di Indonesia atau dalam manajemen madrasah.

Era global sedang bergulir kencang. Tantangan berupa turbulensi semakin gencar. Berbagai jenis informasi semakin saling berseliweran saja. Perusahaan yang menjauh dari era ini akan terpuruk. Pasalnya tantangan masa kini adalah bagaimana menguasai atau mengatasi banyaknya informasi dan pengetahuan yang berasal dari segala penjuru dunia. Bagaimana perusahaan mengorganisasi informasi dan pengetahuan seoptimum mungkin? Bagaimana perusahaan memfasilitasi diseminasi informasi? Jawaban dari pertanyaan-pertanyaan tersebut merupakan alasan mengapa manajemen pengetahuan dibutuhkan. Bagi perusahaan yang tergolong sebagai organisasi belajar maka manajemen pengetahuan sudah menjadi kebutuhan.

Natarajan dan Shekar (2000) dalam Jamaliah Abdul Hamid (Understanding Knowledge Management, 2003) mendefinisikan Manajemen Pengetahuan sebagai kegiatan terstruktur dari organisasi dalam rangka memperbaiki kapasitas organisasinya. Caranya adalah dengan memperoleh, membagi, dan memanfaatkan pengetahuan untuk meningkatkan derajat kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi. David dan Associate (1997) mengatakan bahwa manajemen pengetahuan adalah suatu proses yang sistematis dalam menciptakan, mengumpulkan, mengorganisasikan, mendifusikan,



memanfaatkan, dan mengeksploitasi pengetahuan. Dari definisi tersebut maka ada empat subsistem dari manajemen pengetahuan yakni mendapatkan, menciptakan, menyimpan, dan mentransfer-memanfaatkan pengetahuan.

Setiap perusahaan tentu saja berorientasi pada kebutuhan konsumen. Untuk itu perusahaan seharusnya membutuhkan informasi yang menyangkut dinamika pola perilaku pasar. Kebutuhan konsumen dan pelanggan semakin dinamis dengan semakin tingginya tingkat pendidikan dan pendapatan mereka. Tuntutan konsumen terhadap mutu produk (barang dan jasa) dan pelayanan misalnya mendorong perusahaan untuk menelaah kembali proses produksi, distribusi, promosi, dan pelayanan. serta model dan fasilitas pelayanan. Untuk itu perusahaan perlu memperoleh informasi tentang jenis teknologi produksi dan sistem pelayanan yang mutakhir. Apa saja teknologi yang layak ditinjau dari sisi teknis, finansial dan ekonomi. Disamping itu perusahaan pun membutuhkan peningkatan mutu sumberdaya manusianya. Untuk itu pengetahuan tentang metode rekrutmen, seleksi, pelatihan dan pengembangan sumberdaya manusia menjadi hal yang vital.

Sistem yang diciptakan merupakan suatu keterkaitan yang komprehensif dari informasi dan pengetahuan dari beragam sumber seperti kalangan praktisi, ilmuwan, dan pengamat. Data dan informasi diolah, dianalisis, dan sejauh mungkin disintesis yang kemudian dipakai untuk menyusun strategi bisnis perusahaan. Tidak tertutup kemungkinan sistem ini memotivasi para karyawan untuk bekerja berbasis pengetahuan. Artinya mereka akan selalu meningkatkan mutu kinerjanya semaksimal mungkin lewat proses pembelajaran yang bersinambung. Pada gilirannya penerapan manajemen pengetahuan sebagai sistem akan meningkatkan pertumbuhan kinerja bisnis perusahaan.

Keberhasilan penerapan manajemen pengetahuan sangat bergantung pada beberapa faktor. Yang pertama adalah kualitas pemimpin perusahaan yang didukung semua lini. Disini sang pemimpin, katakanlah manajemen menengah, harus komit dan taat asas dalam menerapkan dan mengembangkan sistem secara partisipatif dan integral. Yang kedua adalah dukungan budaya kerja berbasis pengetahuan di kalangan manajemen dan karyawan. Secara eksplisit budaya pengetahuan akan memperkuat budaya kerja yang ada. Dan yang ketiga, karena sebagai sistem maka manajemen pengetahuan harus merupakan sistem bisnis perusahaan yang total. Artinya subsistem manajemen pengetahuan berkaitan dengan subsistem lainnya seperti dengan subsistem-subsistem manajemen SDM, manajemen finansial, manajemen kompensasi, manajemen produksi, manajemen pemasaran.

Kesimpulan

Manajemen pendidikan islam adalah suatu proses penataan/pengelolaan lembaga pendidikan islam yang melibatkan sumber daya manusia muslim dan non manusia dalam menggerakannya untuk mencapai tujuan pendidikan islam secara efektif dan efisien. Itu berarti dalam suatu lembaga pendidikan islam di perlukannya manajemen yang baik sesuai dengan kaidah aturan dan ajaran yang ada pada Al-Qur'an dan Hadits, adapun proses manajemen pendidikan islam meliputi planning manajemen pendidikan islam, organizing manajemen pendidikan islam, actuating manajemen pendidikan islam dan controlling manajemen pendidikan islam. Selain itu dalam manajemen pendidikan islam terdapat prinsip-prinsip manajemen pendidikan islam yaitu, ikhlas, jujur, adil, amanah dan tanggungjawab.



DAFTAR PUSTAKA

- Akdon, 2007. *Strategic Management for Education Management (Manajemen Strategik Untuk Manajemen Pendidikan)*, Bandung; Alfabeta.
- David, Fred R. 2006. *Manajemen Strtegis Konsep*, terj. Ichan Setiyo Budi, Jakarta: Salemb
- Fajar, H.A Malik. *Visi Pembaharuan Pendidikan Islam*. Jakarta: LP3NI. 1998
- H.A.R. Tilaar. *Paradigma baru Pendidikan Nasional*. Jakarta: Rineka Cipta. 2000
- Hamalik, Oemar. *Manajemen Pengembangan Kurikulum*. Bandung: Kerja Sama UPI dan Rosdakarya. 2006
- Hidayat, Ara & Imam Machali. *Pengelolaan Pendidikan*. Bandung: Pustaka Educa. 2010
- Mastuhu. *Menata Ulang Pemikiran Sistem Pendidikan nasional Dalam Abad 21*. Yogyakarta: Safiria Insania Press. 2003
- Mulyono. *Konsep Pembiayaan Pendidikan*, Cetakan ke-2. Yogyakarta: ar-Ruzz Media. 2010
- Qomar, Mujamil. *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga. 2007
- Sagala, Syaiful. *Administrasi Pendidikan Kontemporer*, Cetakan ke-5. Bandung: Alfabeta. 2009
- Suhardan, Dadang. *Ekonomi dan Pembiayaan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta. 2012
- Wahjosumindjo. *Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritis dan Permasalahannya*. Jakarta: Rajawali Press. 2002