

MANAJEMEN PENDIDIKAN BERBASIS PRILAKU PADA MANAJEMEN MUTU TERPADU PENDIDIKAN DALAM PERSPEKTIF ISLAM

Sadan¹

¹STAI Haji Agus Salim Cikarang Bekasi, Indonesia

*sadanmag@gmail.com

Abstract

The development of Islamic educational institutions in our country is currently experiencing rapid development, but the majority are still experiencing challenges in terms of quality. One of the problems is improved behavior management to improve quality. This study aims to explain the concept of behavior-based Islamic education management in integrated quality management of education. Through literature search, it was found that behavior management in Islamic education is based on humanitarian principles, where humans are placed as the main focus that needs attention, value, and fulfillment of their needs. The main factors that influence behavior management in Islamic educational institutions include: leadership, motivation, communication, reward and punishment systems, culture, strategic management, and integrated quality management. The role of behavior management is crucial with regard to the application of integrated quality management in Islamic education.

Keywords: Behavior management, total quality management, Islamic education

Abstrak

Perkembangan lembaga pendidikan Islam di negara kita saat ini mengalami perkembangan yang pesat, tetapi mayoritas masih mengalami tantangan dalam hal kualitas. Salah satu masalahnya adalah perbaikan manajemen perilaku untuk meningkatkan kualitas. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan konsep manajemen pendidikan Islam berbasis perilaku pada manajemen mutu terpadu pendidikan. Melalui penelusuran kepustakaan, ditemukan bahwa manajemen perilaku dalam pendidikan Islam didasarkan pada prinsip kemanusiaan, di mana manusia ditempatkan sebagai fokus utama yang perlu diperhatikan, dihargai, dan memenuhi kebutuhannya. Faktor utama yang berpengaruh terhadap manajemen perilaku di lembaga pendidikan Islam antara lain: kepemimpinan, motivasi, komunikasi, sistem penghargaan dan hukuman, budaya, manajemen strategis, serta manajemen mutu terpadu. Peran manajemen perilaku menjadi krusial berkaitan dengan penerapan manajemen mutu terpadu pada pendidikan Islam.

Kata kunci: Manajemen perilaku, total quality management, pendidikan Islam

PENDAHULUAN

Pendidikan bertujuan untuk memajukan kehidupan bangsa. Tujuan pendidikan Islam untuk membentuk individu dan mempunyai perilaku dan karakter yang mencerminkan ajaran Alquran dan hadis. Manajemen yang efektif dalam konteks pendidikan Islam penting untuk mengintegrasikan nilai-nilai agama dalam pengelolaan lembaga pendidikan. Pedoman utama

dalam hal ini adalah Alquran dan hadis. Sebagian besar persoalan kualitas pendidikan Islam, khususnya di negara kita, disebabkan oleh manajemen yang tidak efektif (Yahya 2015).

Umumnya, Pendidikan Islam dianggap memiliki standar pendidikan yang lebih rendah kalau dibandingkan terhadap sekolah umum, meskipun ada beberapa model lembaga pendidikan Islam yang lebih berkualitas mumpuni. Namun, model-model tersebut tidak tersebar merata. Oleh karena itu, perbaikan dan peningkatan kualitas Pendidikan Islam menjadi penting agar penerapannya bisa lebih efektif dan efisien (Warcham and Sa'diyah 2021).

Total Quality Management in Education (TQE) merupakan modifikasi dari Total Quality Management (TQM) awalnya digunakan di sektor bisnis dan industri. Pada prinsipnya TQM melibatkan kontrol oleh semua anggota lembaga dalam kegiatan lembaga. Meskipun implementasi TQM sudah dimulai pada lembaga pendidikan, namun belum mencapai hasil optimal (Rahmi 2015).

Total Quality Management (TQM) mengharuskan partisipasi dan keterlibatan semua elemen sekolah yang bertanggung jawab terhadap mutu pendidikan. Anggota elemen sekolah meliputi kepala sekolah, tenaga administrasi, guru, siswa, komite sekolah, dan staf penunjang lainnya. Pentingnya manajemen ini sesuai dalam ajaran Al-Quran, Surat As-Saff ayat 4.

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بُنْيَانٌ مَّرصُومٌ

Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam satu barisan, seakan-akan mereka suatu bangunan yang tersusun kukuh. As-Saff [61]:4

Kualitas sebuah lembaga pendidikan berpengaruh pada reputasinya di mata masyarakat. Lembaga pendidikan yang memiliki kualitas baik akan lebih diminati oleh orang tua murid, serta lebih mudah mendapatkan dukungan dari lembaga donor (Umar and Ismail, 2018). Salah satu tantangan dalam institusi pendidikan Islam terkini yaitu bagaimana cara memperbaiki mutu pendidikan dan meningkatkan kualitas manajemen perilaku. Pada pembahasan penelitian ini tentang pendekatan total quality manajemen dalam lembaga pendidikan Islam yang berfokus kepada manajemen perilaku.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi metode penelitian tinjauan pustaka, yang menggunakan sumber-sumber literatur sebagai basis informasi (Arikunto 2013). Tinjauan literatur ini bertujuan untuk menjawab isu terkait manajemen perilaku dan kualitas Pendidikan Islam. Prosesnya meliputi pengumpulan materi yang relevan dari buku dan jurnal, evaluasi kesesuaian dengan variabel penelitian, pencatatan informasi yang relevan, serta penyelidikan lebih lanjut.

Data kemudian dianalisis untuk mencapai simpulan terkait manajemen perilaku dalam meningkatkan kualitas Pendidikan Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Manajemen Pendidikan Islam

Di lembaga pendidikan Islam, menerapkan manajemen yang berlandaskan pada prinsip-prinsip Syariah menjadi keharusan. Manajemen Syariah melibatkan perilaku yang sesuai prinsip-prinsip iman dan ketauhidan (Hafidhuddin, 2003). Perilaku yang bertentangan dengan prinsip-prinsip Islam contohnya korupsi, kolusi, dan nepotisme harus dihindari. Kunci utamanya adalah bahwa setiap individu yang terlibat harus memiliki pemahaman yang baik tentang nilai-nilai Islam dan menghormatinya. Hal ini termaktub dalam Al-Qur'an Surat Al-Zalzalah ayat 7 dan 8.

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

Artinya: Maka barangsiapa mengerjakan kebaikan seberat zarah, niscaya dia akan melihat (balasan)-Nya (7). Dan barangsiapa mengerjakan kejahatan seberat zarah, niscaya dia akan melihat (balasan)-Nya (8).

Setiap aktivitas dalam manajemen Syariah bertujuan untuk membuat amal shaleh yang memiliki nilai akhirat. Amal shaleh merujuk pada tindakan baik yang didasarkan pada iman dengan beberapa kriteria, termasuk niat yang tulus hanya untuk Allah, amalannya sesuai dengan ajaran agama, dan dilaksanakan penuh kesungguhan.

Manajemen Pendidikan Islam merupakan proses penerapan POAC (Perencanaan, Organisasi, Pelaksanaan, dan Kontrol) dengan menggunakan seluruh sumber daya yang dimiliki masyarakat Islam dan institusi pendidikan Islam seperti sekolah Islam dan pesantren. Ini melibatkan kolaborasi yang berkelanjutan, secara produktif, efektif, efisien dan akuntabel dengan pihak lain dalam menuju kesejahteraan secara fisik dan spiritual (Zaini, 2015).

B. Manajemen Perilaku Dalam Pendidikan Islam

Perilaku merujuk pada kebiasaan, karakter, moral, atau budi pekerti yang sudah tertanam dan menjadi ciri khas suatu individu atau entitas. Menurut Imam al-Ghazali, perilaku adalah sesuatu yang sudah kuat berakar pada pribadi seseorang dan muncul dengan mudah, tanpa memerlukan pemikiran atau pertimbangan yang mendalam (Nata 1997). Dari definisi tersebut, terdapat lima aspek yang terkait dengan perilaku. Pertama, perilaku tertanam kuat di jiwa individu. Kedua, perilaku tersebut mudah muncul sebagai hasil dari kedalaman akarnya. Ketiga, perilaku dilakukan atas kehendak sendiri, bukan karena paksaan atau dorongan dari

orang lain, dan individu bertanggung jawab atas pilihannya. Keempat, perilaku tersebut adalah asli dan murni, bukan hasil rekayasa atau sandiwara. Kelima, perilaku dilakukan semata-mata karena niat atau tujuan yang tulus hanya kepada Allah.

Manajemen secara fungsional merupakan serangkaian aktivitas yang meliputi perencanaan, pengorganisasian dengan menetapkan struktur organisasi dan pengisian staf, pelaksanaan dari rencana dan struktur yang telah ditetapkan, pengawasan untuk mengawasi dengan cermat kemungkinan penyimpangan dari rencana, evaluasi untuk menilai hasil yang telah dicapai, dan supervisi untuk memastikan mencapai hasil optimal (Purwanto 2007).

Perilaku yang telah dijelaskan sebelumnya sangat terkait fungsi pelaksanaan dalam manajemen. Oleh karena itu, manajemen perilaku prinsipnya merupakan manajemen dalam menekankan hal pelaksanaan. Sebagaimana fungsi dari pelaksanaan adalah aspek penting dalam manajemen karena terkait langsung terhadap pelaksanaan tugas. Mengingat pentingnya fungsi pelaksanaan, beberapa pendapat menyatakan bahwa pelaksanaan menjadi hal yang paling penting dalam manajemen. Meskipun perencanaan dan pengorganisasian penting, namun pelaksanaan dianggap lebih utama. Tidak ada gunanya merencanakan dan mengorganisir tanpa dilanjutkan dengan pelaksanaan yang efektif, karena akan menghabiskan sumber daya seperti biaya, waktu, dan tenaga tanpa mendapatkan hasil yang diinginkan.

Karena pentingnya pelaksanaan, perhatian terhadap individu yang melaksanakannya menjadi krusial. Oleh karena itu, manajemen berbasis perilaku menekankan pentingnya peran individu dalam manajemen, dengan memperlakukan mereka dengan penuh perhatian, memanusiakan, menyayangi, dan memenuhi kebutuhan mereka. Dengan pendekatan ini, manajemen dapat mencapai tujuan organisasinya karena didukung oleh perilaku individu yang bersemangat, memiliki etos kerja yang tinggi, disiplin, serta motivasi kuat berasal dari dalam diri sendiri. Ini menghasilkan pegawai yang unggul dan berkualitas, yaitu individu yang memiliki kesungguhan dalam pekerjaan yang mereka lakukan karena didorong oleh motivasi internal (Wahab 2011).

Dengan menerapkan manajemen berbasis perilaku, pemilik perusahaan dapat menjadi tenang, percaya, dan puas dengan kinerja pegawai mereka, karena tidak perlu repot memantau dan mengawasi mereka secara terus-menerus. Contoh pada tahun 1980-an perusahaan di Amerika yang menerapkan manajemen perilaku ini adalah IBM (International Business Machines), yang sukses mendapat keuntungan 3 trilyun berkat pegawai yang luar biasa. Para pegawai dihargai dengan cara yang istimewa, seperti dijumpai dalam pertemuan di mana semua orang berdiri, mengangguk, dan memberikan tempat duduk yang terhormat kepada mereka sebagai penghargaan atas prestasi mereka. Hal yang serupa juga terjadi di perusahaan Indofood,

Garuda, Toyota, dan Astra, di mana produk-produk mereka mencapai tingkat keunggulan dan kepuasan yang tinggi bagi pelanggan (Nata 2003).

Manajemen perilaku dalam pendidikan Islam secara intinya merupakan manajemen yang memusatkan perhatian terhadap individu-individu di lembaga pendidikan Islam tersebut, dengan memperlakukan mereka dengan penuh perhatian, memanusiakan, menyayangi, dan memenuhi kebutuhan mereka. Individu yang menjadi bagian dari lembaga pendidikan Islam termasuk kyai, guru, orang tua, siswa/santri, karyawan dan para staf, serta komite sekolah. Dalam manajemen perilaku, perencanaan dan pengendalian bergantung pada individu yang bertanggung jawab atas pencapaian tujuan lembaga, seperti kepala sekolah, para guru, siswa, wali murid, dan semua staf di lembaga pendidikan tersebut (Warcham and Sa'diyah 2021).

C. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Perilaku

Sesuai dengan pendekatan manajemen berbasis perilaku tersebut, langkah-langkah yang harus diambil dalam perusahaan atau lembaga meliputi pembinaan dan motivasi, penanaman nilai-nilai budaya yang unggul (*culture*), kepemimpinan, komunikasi, pemberian penghargaan, sanksi, manajemen strategis, dan total quality manajemen. Upaya-upaya ini secara ringkas dapat dijelaskan sebagai berikut (Nata, 2003:361).

1) Motivasi

Motivasi dalam bahasa Inggris adalah *motivation*, berarti mengarah kepada dorongan atau niat kuat dalam melaksanakan kegiatan pekerjaan dengan baik. Manusia diyakini memiliki kemampuan untuk dimotivasi, baik secara intrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari dalam diri, maupun secara ekstrinsik, yaitu dorongan yang berasal dari lingkungan atau faktor eksternal. Motivasi intrinsik dianggap sebagai dorongan bawaan atau alami yang tidak memerlukan pembinaan, sedangkan motivasi ekstrinsik sangat dipengaruhi oleh lingkungan dan harus menjadi fokus program strategis untuk memunculkan perilaku yang unggul. Setiap perusahaan seharusnya memiliki unit pengembangan sumber daya manusia (HRD) yang diketuai oleh motivator dan ahli pengembangan SDM.

Motivator seperti Mario Teguh, yang memiliki keahlian dalam membimbing dengan program Mario Teguh Golden Ways, sangat penting dalam menerapkan manajemen berbasis perilaku. Melalui upayanya, Mario Teguh dapat mempengaruhi dan menginspirasi pendengarnya, bahkan mampu mengubah pola pikir mereka. Ia berhasil mengubah mindset para pemirsa, mendorong mereka untuk menjadi lebih rajin, disiplin, optimis, dan sebagainya.

Dalam konteks motivasi ini, berbagai teori seperti teori X dan Y menurut McGregor, teori need of achievement (*n ach*) oleh David McClelland, dan teori kebutuhan oleh Abraham

Maslow menjadi penting dipelajari dan dijadikan dasar. Teori-teori ini umumnya dipergunakan dalam meningkatkan motivasi dalam bekerja (Wahab 2011).

Teori X mengungkapkan bahwa pada prinsipnya individu cenderung pemalas, kurang antusias dalam bekerja, memiliki kecenderungan untuk melakukan pekerjaan secara seenaknya. Oleh karena itu, pendekatan yang diperlukan termasuk pengawasan, pembinaan, dan penerapan sanksi guna meningkatkan motivasi, serta perlunya menerapkan gaya kepemimpinan otoriter. Sementara teori Y, disebutkan bahwa pada prinsipnya individu bersifat rajin, proaktif, dan memiliki inisiatif dalam bekerja. Berdasarkan teori ini, mereka tidak memerlukan arahan atau sanksi, sehingga pilihan yang tepat menerapkan gaya kepemimpinan demokratis dan kepemimpinan partisipatif..

Selanjutnya teori need of achievement dijelaskan bahwa semua individu mempunyai dorongan untuk meraih kesuksesan dan menjadi yang terbaik. Pendekatan ini berusaha untuk mendorong munculnya motivasi tersebut dalam karya-karya yang unggul. David McClelland pernah menggunakan teori ini dalam meningkatkan kinerja pengrajin gabah di Kakinada India. Melalui pelatihan dan pendekatan andragogi, karyawan-karyawan tersebut mampu menghasilkan produk yang lebih bermutu dan jumlah produksinya meningkat. Hal ini menyebabkan produk mereka dapat diterima oleh berbagai kalangan masyarakat dan jangkauan pemasarannya pun meluas, bahkan hingga ke mancanegara.

Teori kebutuhan manusia yang dikemukakan oleh Abraham Maslow mengidentifikasi berbagai jenis kebutuhan yang mendorong individu untuk berusaha mencapai yang terbaik. Ini termasuk kebutuhan fisik, sosial, intelektual, emosional, keindahan, kekuasaan, dan spiritual. Berbagai insentif seperti hadiah materi, pengakuan sosial, penghargaan intelektual, atau pahala spiritual dapat memberikan motivasi yang kuat kepada seseorang. Namun, kebutuhan yang paling dominan dapat berbeda-beda bagi setiap individu. Orang awam cenderung lebih termotivasi oleh kepuasan fisik atau materi, sementara individu yang lebih terdidik cenderung terdorong oleh pencapaian intelektual, moral, dan sosial. Di sisi lain, individu yang lebih tua atau yang memiliki kecenderungan spiritual lebih cenderung terdorong oleh motivasi spiritual atau pencapaian yang berkaitan dengan agama (Nata, 2003:364).

2) Budaya Unggul (*Great Culture*)

Budaya unggul merupakan sekumpulan nilai-nilai yang telah ditentukan dengan cermat, dipahami, dan ditanamkan secara mendalam dalam jiwa individu, serta dijadikan sebagai kerangka kerja yang konsisten dan berkelanjutan. Nilai-nilai ini mencakup penghargaan terhadap kualitas, semangat untuk menjadi yang terbaik, disiplin, kerja keras, kejujuran, keadilan, demokrasi, egalitarianisme, kemanusiaan, dan solidaritas. Nilai-nilai ini menjadi

panduan, sumber inspirasi, motivasi, dan dasar penilaian yang diterapkan dalam formulasi visi, misi, tujuan, program kerja dan kerangka manajemen suatu organisasi. Nilai-nilai ini disosialisasikan kepada semua tingkatan kepemimpinan, staf, atau karyawan, dan diterapkan dalam kehidupan sehari-hari untuk menciptakan budaya kerja yang hidup dan berarti bagi setiap individu yang berada di dalamnya.

Contohnya, dalam pengalaman perjalanan pesawat, seseorang dapat merasakan nilai-nilai yang hidup. Mulai dari sapaan ramah dan layanan yang baik di pesawat, yang mungkin berbeda antara kelas bisnis dan kelas ekonomi, menunjukkan adanya perbedaan nilai di antara keduanya. Begitu pula di pesantren, di mana nilai-nilai keagamaan seperti shalat berjamaah, sikap sederhana, ikhlas, dan kesabaran tercermin dalam tindakan, perkataan, serta pola pikir di lingkungan masyarakat tersebut. Nilai-nilai itu bahkan berlanjut dan tetap dipertahankan di masyarakat, membentuk apa yang disebut dengan tradisi pesantren.

Tradisi budaya seperti ini dapat memengaruhi bagaimana seseorang bertindak di dalam struktur manajemen perusahaan. Nilai-nilai ini membantu menghasilkan individu yang berkualitas. Oleh karena itu, prinsip-prinsip yang diterapkan oleh sebuah organisasi harus sesuai dengan persoalan yang akan ditangani atau kondisi yang akan diciptakan. Misalnya, ketika sebuah sekolah tidak memiliki budaya kerja keras, kejujuran, dan disiplin yang kuat, maka nilai-nilainya harus fokus pada pengembangan kerja keras, kejujuran, dan disiplin. Nilai-nilai budaya dapat disesuaikan dengan kebutuhan baru setelah situasi tersebut terpenuhi.

3) Kepemimpinan (*Leadership*)

Kepemimpinan adalah usaha untuk memengaruhi individu lain supaya ikut arahan yang diberikan dalam melakukan tugas yang telah diplaning demi terwujudnya tujuan yang diinginkan. Dalam literatur, kepemimpinan sering dibedakan dari manajemen. Fungsi kepemimpinan adalah memberikan arah, menetapkan visi, misi, tujuan, dan program sebagai panduan atau arahan, sementara manajemen bertugas untuk mewujudkan apa yang telah ditetapkan oleh pemimpin. Kepemimpinan sering diibaratkan sebagai dinding atau pilar yang memberikan landasan, sementara manajemen diibaratkan sebagai tangga mencapai tujuan. Pemimpin cenderung menggunakan otak kanan yang kreatif, inovatif, dan melampaui batas waktu, sementara manajer cenderung menggunakan otak kiri yang sifatnya teknis serta terfokus pada hal-hal praktis. Namun, pada praktiknya, pemimpin kadang perlu memiliki keterampilan manajerial, terutama jika stafnya tidak berfungsi dengan baik atau dalam situasi darurat, sementara tidak semua manajer memiliki kemampuan kepemimpinan yang dibutuhkan. Pemimpin lebih terkait dengan mengemban tanggung jawab, sementara manajer lebih terkait dengan melaksanakan tugas-tugas teknis.

Sebagai pemimpin dalam sebuah perusahaan, selain bertugas mengarahkan, memotivasi, dan membimbing karyawan dan staf, serta menjalankan tanggungjawab yang efektif, efisien sesuai dengan kemajuan zaman, pimpinan juga diharapkan mempunyai kualifikasi antara lain: Pertama, mempunyai keterampilan teknis, seperti penggunaan teknologi komputer, komunikasi, dan media lainnya, serta kemampuan dalam mengatur tata letak ruang kerja dan standar operasional prosedur. Kedua, keterampilan kepemimpinan, seperti mempunyai kapasitas untuk mempengaruhi, membimbing serta menggerakkan karyawan sesuai yang diinginkan. Ketiga, keterampilan emosional, seperti kemampuan mengelola emosi untuk menciptakan lingkungan kerja yang positif, dengan menunjukkan empati, simpati, dan kasih sayang untuk mendorong semangat kerja. Keempat, keterampilan komunikasi, seperti kemampuan membangun hubungan yang saling mendukung, toleransi, dan saling menghargai, untuk mencapai kesepakatan yang sama dan mencegah kesalahan dalam tindakan. Kelima, keterampilan moral, seperti kemampuan mengarahkan tindakan dengan prinsip kejujuran, keadilan, dan kerjasama, untuk menciptakan kebahagiaan bersama di antara anggota tim. Keenam, keterampilan spiritual, seperti kemampuan memberikan makna religius pada pekerjaan, dengan menganggapnya sebagai bentuk ibadah yang dilakukan dengan ikhlas karena Allah SWT dan bertanggung jawab di hadapan-Nya.

Selain memiliki berbagai keahlian seperti yang telah disebutkan sebelumnya, seorang pemimpin yang diharapkan mampu menciptakan para karyawan atau staf yang hebat adalah mereka yang dapat menerapkan kepemimpinan yang berbasis emosi atau efektif.

Kepemimpinan yang efektif memiliki setidaknya lima karakteristik. Pertama, kemampuan untuk memotivasi staf dan karyawan agar terlibat dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, yaitu dengan mendorong staf untuk menjadi aktif, kreatif, inovatif, dan progresif. Pemimpin dapat menggunakan pendekatan berorientasi pada karyawan dengan memberi mereka kesempatan untuk menyumbangkan gagasan dan pemikiran mereka dalam memecahkan masalah dan terlibat dalam pengambilan keputusan. Kedua, pemimpin yang efektif mampu menarik minat dan perhatian tinggi dari karyawan terhadap pekerjaan mereka. Minat adalah dorongan psikologis yang kuat untuk terlibat dalam sesuatu, sedangkan perhatian adalah kemampuan untuk tetap fokus pada pekerjaan. Ketiga, pemimpin yang efektif mampu memberikan motivasi yang kuat kepada bawahannya, mendorong mereka untuk bekerja dengan semangat. Keempat, mereka memperhatikan perbedaan individual antara bawahannya, mengakui bakat dan kemampuan unik yang dimiliki setiap orang untuk dikembangkan dalam lingkungan kerja. Kelima, pemimpin yang efektif dapat menggunakan berbagai media, fasilitas, teknologi, dan lingkungan sekitarnya untuk mendukung pencapaian hasil kerja yang unggul.

4) Komunikasi

Komunikasi dapat disederhanakan sebagai proses interaksi antara individu, terbagi atas komunikasi langsung atau komunikasi tidak langsung. Komunikasi langsung atau lebih populer disebut tatap muka, terjadi ketika individu berinteraksi secara fisik, seperti bertemu secara langsung, berjabat tangan, dan bertukar informasi. Di sisi lain, komunikasi tidak langsung terjadi saat individu menyampaikan ide dan gagasannya melalui media seperti surat, telepon, atau email. Dengan kemajuan teknologi informasi seperti telepon, internet, email, dan sebagainya, sehingga menggunakan teknologi komunikasi jarak jauh menjadi solusi yang lebih efisien dan efektif daripada interaksi langsung.

Melalui kemajuan teknologi informasi, jarak fisik antar individu tidak lagi menjadi hambatan, bahkan komunikasi langsung dianggap kurang efisien. Dukungan teknologi informasi telah mempermudah komunikasi dan menjadikannya global, mengatasi batasan geografis yang dahulu menjadi kendala. Era saat ini disebut sebagai era informasi, yang menggantikan era agraris dan industri. Teknologi informasi mempunyai pengaruh yang kuat dalam mengubah sistem komunikasi dari sifatnya tatap muka menjadi berbasis teknologi informasi. Hal ini juga akan mempengaruhi beberapa aspek kehidupan seperti administrasi, dakwah dan pendidikan. Dakwah dan pendidikan sekarang memiliki jangkauan yang lebih luas, dengan presentasi yang lebih menarik. Perubahan ini menggeser pola tradisional dalam dakwah, pendidikan, dan administrasi.

Dalam konteks memengaruhi perilaku individu dalam sebuah organisasi, proses komunikasi menjadi lebih mudah dilakukan. Baik pihak yang menyampaikan informasi, tujuan dari pesan yang disampaikan, materi informasi, maupun media yang digunakan semakin berkembang. Namun, penting untuk memastikan bahwa pesan yang disampaikan dapat dipahami dengan jelas oleh penerima informasi. Untuk itu, kejelasan pesan dan ketersediaan media yang digunakan sangatlah penting. Penting juga untuk menghindari kesalahan pemahaman pesan yang dapat terjadi akibat ketidakjelasan informasi yang disampaikan. Beberapa orang mungkin hanya memperhatikan kata-kata yang disampaikan, sementara yang lain mencoba untuk menginterpretasikan pesan sesuai dengan konteksnya.

5) Reward dan Funishment

Konsep reward mengacu pada penghargaan atau sesuatu pemberian yang mengembirakan individu, secara fisik atau non fisik. Sementara itu, punishment merujuk pada sanksi atau pemberian sesuatu baik secara fisik maupun non fisik yang menimbulkan ketidaknyamanan atau kesulitan. Walaupun reward dan punishmen sendiri masih diperdebatkan oleh para ahli. Ada yang menghindari penggunaan reward karena khawatir bisa mengubah

motivasi intrinsik seseorang dalam bekerja, dari motivasi yang didasarkan pada keikhlasan menjadi motivasi yang didorong oleh keinginan mendapatkan imbalan materi. Mereka juga khawatir bahwa ketergantungan pada hadiah dapat mengakibatkan penurunan kinerja ketika hadiah tersebut tidak lagi diberikan secara konsisten. Namun, sebagian lainnya menerima konsep reward dengan alasan bahwa manusia secara alami cenderung menyukai penghargaan. Namun, penting untuk memberikan reward berdasarkan prestasi kerja dan dengan bijaksana, yaitu memberikan penghargaan kepada mereka yang telah menunjukkan prestasi luar biasa sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka yang menguntungkan perusahaan. Dengan pendekatan ini, hadiah yang diterima seseorang adalah hasil dari prestasi yang mereka raih, sementara mereka yang tidak mencapai prestasi tersebut sebaiknya tidak mendapat reward.

Penerapan punishment dalam manajemen masih menjadi topik perdebatan karena tidak sepenuhnya sesuai dengan nilai-nilai dan tren masyarakat modern yang menekankan demokrasi, kesetaraan, dan penghormatan terhadap hak asasi manusia. Psikologi umumnya menyatakan bahwa manusia cenderung merespons lebih baik terhadap perlakuan yang lembut daripada kasar, dan pelaksanaan hukuman dapat memicu perilaku negatif dan sikap bermusuhan. Para ahli setuju seandainya punishment harus diberlakukan dalam kondisi yang memaksa, bukan untuk menyakiti atau merugikan seseorang, tetapi untuk membangkitkan kesadaran dan menyebabkan perubahan perilaku yang positif. Selain itu, hukuman juga dapat berfungsi sebagai langkah preventif untuk mencegah kerugian yang lebih besar. Hukuman diberlakukan untuk memberikan contoh dan pembelajaran bagi orang lain agar tidak mengulangi pelanggaran yang sama. Meskipun secara fisik hukuman terlihat sebagai tindakan yang merugikan serta menyakitkan, tetapi dalam tinjauan psikologis dalam jangka waktu yang panjang, punishment dapat menciptakan ketakutan terhadap pelanggaran, yang pada akhirnya dapat menyebabkan lingkungan yang lebih kondusif, aman dan nyaman. Hal ini membantu dalam membentuk lingkungan kerja yang unggul dalam hal intelektual, keterampilan, moral dan spiritual.

6) Manajemen Strategic

Manajemen strategi merujuk pada proses pengambilan keputusan yang kompleks. Manajemen strategi mencakup serangkaian langkah, termasuk analisis lingkungan, perumusan strategi, implementasi, serta evaluasi dan pengendalian, yang bertujuan untuk mencapai kinerja yang unggul dalam sebuah perusahaan (Purwanto 2007).

Berdasarkan fungsi dan tugas manajemen strategik merupakan kombinasi keterampilan dan pengetahuan untuk merencanakan, melaksanakan, sekaligus mengevaluasi kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan mereka. Sementara itu, dalam konteks sasaran, manajemen strategik menekankan integrasi aspek-aspek manajemen, pemasaran, keuangan, produksi, riset

dan pengembangan, serta teknologi informasi guna mencapai kesuksesan organisasi (David 2009).

Dalam manajemen strategik, tugas utama meliputi perumusan, implementasi, dan evaluasi. Tahap perumusan, atau perencanaan, dimulai dengan melakukan penelitian dan analisis menyeluruh terhadap kekuatan, kelemahan, peluang, dan ancaman secara obyektif, komprehensif, dan akurat. Hasil analisa dipakai dalam menetapkan visi dan misi, tujuan, program strategis, serta metode atau pendekatan yang digunakan. Proses perumusan melibatkan pimpinan, manajer, dan pemangku kepentingan lainnya. Ketersediaan data yang lengkap dan mudah diakses sangat penting dalam tahap ini. Strategi yang dihasilkan harus mencerminkan keunggulan, daya saing, tantangan, serta orientasi masa depan.

Implementasi strategi memerlukan penetapan tujuan tahunan, kebijakan, motivasi tinggi karyawan, dan alokasi sumber daya agar strategi tercapai. Langkah-langkah implementasi meliputi: 1) mengembangkan budaya yang mendukung strategi; 2) menciptakan struktur organisasi yang efektif dan mengarahkan usaha pemasaran; 3) menyusun anggaran; 4) mengembangkan sistem informasi; dan 5) mengaitkan kinerja karyawan dengan kinerja organisasi. Intinya, implementasi strategis adalah mendorong karyawan dan manajer untuk menjadikan strategi sebagai tindakan nyata. Ini memerlukan disiplin, komitmen, dan pengorbanan pribadi. Keberhasilan implementasi strategi tergantung pada kemampuan manajer untuk memotivasi karyawan, yang lebih merupakan seni daripada ilmu, menggunakan pendekatan intuisi dan hati nurani. Rencana strategis yang baik akan sia-sia tanpa implementasi. Kemampuan interpersonal, yaitu mempengaruhi semua karyawan dan manajer, sangat penting. Semua elemen organisasi harus berkontribusi untuk mengimplementasikan strategi perusahaan dan menyelesaikan pekerjaan dengan antusiasme, tanggung jawab, dan kebanggaan. Tantangan utama adalah mendorong semua orang untuk bekerja menuju tujuan bersama.

Evaluasi strategi adalah instrumen kunci untuk menilai keberhasilan. Tiga tahapan pokok yang diperlukan adalah: 1) melihat dasar strategi dari faktor internal dan eksternal; 2) mengukur kinerja; dan 3) mengambil langkah korektif. Evaluasi menjadi sangat penting karena sukses saat ini tidak menjamin sukses di masa depan. Perubahan sosial yang cepat, terutama karena percepatan kemajuan ilmu pengetahuan serta teknologi, berarti apa yang dianggap baik saat ini mungkin tidak sesuai dengan masa mendatang.

Melalui tahapan formulating, implementing, dan evaluating, tujuan manajemen strategi dalam memperoleh hasil yang terbaik dalam persaingan global dengan keunggulan daya saing, memberikan layanan terbaik kepada pelanggan, dan memenuhi kebutuhan mereka. Fungsi-fungsi utama manajemen strategi ini secara langsung terkait dengan perilaku manusia, dengan

tujuan mendorong karyawan untuk menjadi yang terbaik. Proses formulating melibatkan analisis internal dan eksternal untuk menghasilkan visi, misi, dan program strategis, memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan konseptual dan manajerial yang tinggi. Implementasi membutuhkan minat, perhatian, motivasi, dan komitmen tinggi dari para pekerja. Evaluasi kembali mengenai pelaksanaan strategi dan menyarankan program baru untuk mengatasi masalah juga memerlukan dukungan tenaga kerja yang unggul dari segi konsep, manajerial, teknis, moral, dan spiritual.

Menurut analisis tersebut, pelaksanaan kebijakan manajemen strategik sangat erat kaitannya dengan pertumbuhan dan perkembangan perilaku manusia. Strategi manajemen yang bertujuan untuk menciptakan keunggulan baru yang berdaya saing memerlukan dukungan dari sumber daya manusia yang berperilaku baik.

7) Total Quality Manajemen (TQM)

Manajemen Mutu Terpadu, atau Total Quality Management, adalah upaya untuk selalu melakukan pekerjaan dengan baik sejak awal. Dalam TQM, istilah "total" menekankan bahwa setiap anggota organisasi harus aktif terlibat dalam upaya meningkatkan kualitas secara berkelanjutan. Istilah "manajemen" dalam TQM berlaku untuk semua orang, karena setiap anggota organisasi, tanpa memandang status, posisi, atau peran mereka, bertanggung jawab atas tugasnya sendiri (Sallis 2006).

Total Quality Management merupakan konsep manajemen yang diterapkan dalam operasi perusahaan bisnis yang berada di bawah regulasi transaksional. Prinsip utamanya adalah bahwa setiap transaksi harus dapat diukur dan memberikan kepuasan kepada pelanggan sesuai dengan nilai yang dibayarkan atau jasa yang diberikan. Dengan cara ini, perusahaan memiliki potensi untuk memenuhi harapan pelanggan, memperbaiki reputasi positif, dan pada akhirnya menjaga keberlanjutan bisnis serta berhasil menghadapi persaingan global yang ketat.

Selanjutnya, penerapan TQM telah merambah ke berbagai sektor, termasuk pendidikan, sebagaimana diatur dalam General Agreement for Trading Service yang menyatakan bahwa pendidikan termasuk dalam sektor yang diperdagangkan. Dengan menggunakan pendekatan TQM ini, manajemen pendidikan tidak lagi hanya berfokus pada proses atau motivasi spiritual yang tidak bertujuan untung, tetapi mengadopsi pendekatan manajemen korporat di mana kepuasan peserta didik menjadi prioritas utama. Jika kebutuhan akan kepuasan ini tidak terpenuhi, peserta didik cenderung meninggalkan lembaga pendidikan tersebut, mengancam kelangsungan lembaga pendidikan tersebut.

Berbagai elemen pendidikan, termasuk visi, misi, tujuan, kurikulum, proses pembelajaran, fasilitas, manajemen, dan keuangan, disusun sesuai dengan standar, indikator,

dan norma tertentu yang berasal dari gagasan ideal atau masukan, saran, dan harapan dari siswa dan siswa. Selama pelaksanaan TQM yang berfokus pada kepuasan pelanggan. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan (SNP), yang memberikan penjelasan lebih lanjut tentang delapan standar tersebut, telah diubah menjadi beberapa Peraturan Menteri (Permen), dan telah dibagikan ke banyak lembaga pendidikan. Semua upaya ini dilakukan untuk memberikan pendidikan berkualitas tinggi dengan kepuasan pelanggan.

Dalam TQM, ada lima prinsip yang harus dijalankan secara konsisten. Pertama, prinsip perbaikan terus-menerus, yang mengamanatkan bahwa pengelola lembaga pendidikan harus secara terus-menerus meningkatkan standar mutu komponen pendidikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Kedua, prinsip menetapkan standar mutu, digunakan untuk menetapkan standar mutu semua komponen yang berkontribusi pada proses pendidikan. Ketiga, prinsip perubahan budaya, bertujuan untuk membentuk budaya organisasi yang menghargai mutu. Keempat, prinsip perubahan organisasi, jika visi, misi, dan tujuan organisasi berubah, dapat menyebabkan perubahan struktur organisasi. Kelima, prinsip menjaga hubungan dengan pelanggan, karena kepuasan pelanggan penting, maka menjaga hubungan yang baik dengan mereka diperlukan. Jika kelima prinsip dalam TQM tersebut dihubungkan antara satu dan lainnya, maka akan terlihat, bahwa di dalam TQM ini terkandung misi untuk memusatkan manajemen pada upaya menggerakkan para karyawan agar memberikan pelayanan yang memuaskan kepada para pelanggan.

C. Output Pendidikan Islam

Hasil yang diinginkan dari Pendidikan Islam adalah kemampuan dalam mengembangkan softskill melalui pembentukan karakter (Nata 2003). Pendidikan Islam bertujuan untuk menanamkan nilai-nilai karakter seperti kejujuran, pola makan yang sehat, kebersihan, kebiasaan berbagi, dan keterampilan literasi. Esensi dari tujuan pendidikan adalah menciptakan perubahan dalam peserta didik oleh pendidik. Harapannya, tujuan ini dapat menghasilkan peningkatan karakter individu yang dapat memberikan nilai tambah dari pembelajaran yang diterima, seperti peningkatan akhlak, ketahanan menghadapi cobaan, dan perilaku yang sesuai dengan norma-norma yang 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 sebaiknya diberikan kepada seseorang? Lebih baik jika pendidikan karakter dimulai sejak usia dini. Sebab, pada rentang usia 0-15 tahun, yang sering disebut sebagai masa emas, merupakan periode yang sangat penting untuk mendidik dan membentuk individu terhadap nilai-nilai tertentu. Keluarga juga harus terlibat secara intens dalam proses ini karena pada rentang usia tersebut, sebagian besar waktu dihabiskan di lingkungan keluarga daripada di lingkungan sekolah.

Semua media pembelajaran dan fasilitas bermain dapat dimanfaatkan sebagai sarana untuk mendukung pembentukan karakter. Sebaliknya, jika tidak hati-hati, fasilitas dan media yang tidak sesuai dapat berpotensi merusak mental dan karakter seseorang, membentuk kebiasaan negatif. Secara lebih luas, tujuan dari pendidikan karakter adalah membentuk bangsa yang kuat, masyarakat yang bermoral, serta memupuk toleransi terhadap keragaman. Nilai-nilai utama dalam pembentukan karakter termasuk nilai-nilai agama, prinsip Pancasila, dan kearifan lokal timur Indonesia. Beberapa contoh nilai-nilai tersebut adalah kerja keras, mandiri, persahabatan, kedamaian, dan kepedulian sosial.

Pada sisi lain, zaman transformasi, keterbukaan, dan digitalisasi dalam berbagai aspek dapat mempengaruhi perubahan karakter individu dan masyarakat secara keseluruhan. Individu cenderung menjadi lebih tidak peduli terhadap sesama, lebih individualis, lebih keras dalam sikap terhadap orang lain, dan kurang memiliki empati. Dampak lebih lanjutnya adalah munculnya krisis moral dan perilaku negatif di masyarakat, seperti pergaulan bebas, penyalahgunaan narkoba, tindak kekerasan terhadap anak, dan lain sebagainya. Oleh karena itu, pendidikan karakter menjadi sangat penting bagi setiap individu. Individu yang memiliki karakter yang baik diharapkan dapat secara tidak langsung memengaruhi orang lain melalui contoh yang diberikan. Setiap individu juga tidak merasa malu untuk berpartisipasi dalam kegiatan yang memberikan dampak positif bagi lingkungan, seperti kerja bakti. Secara moral, individu yang tidak ikut serta dalam kegiatan kerja bakti mungkin akan merasa malu. Sanksi sosial yang diterapkan atas dasar kesepakatan juga menjadi dorongan agar setiap individu peduli terhadap lingkungannya.

SIMPULAN

Pendidikan Islam senantiasa menghadapi tantangan yang memerlukan solusi dan penyesuaian seiring dengan perubahan zaman. Dinamisnya pendidikan Islam mengharuskan

respons yang bijaksana terhadap perubahan orientasi dalam manajemen pendidikan, yang menjadi salah satu tuntutan utama dalam dunia pendidikan saat ini. Saat ini, terjadi pergeseran dari pendekatan manajemen yang berbasis konsep, birokrasi, dan sistem menuju pendekatan berbasis perilaku. Manajemen pendidikan berbasis perilaku didasarkan pada partisipasi aktif guru, siswa, orang tua, dan staf lainnya yang memiliki motivasi tinggi untuk bekerja secara efektif. Untuk menerapkan manajemen berbasis perilaku, penting untuk memotivasi karyawan secara konsisten, membangun budaya kerja yang unggul, mempraktikkan kepemimpinan yang efektif, komunikasi yang baik, serta mengimplementasikan strategi manajemen strategis dan Total Quality Management (TQM).

Disarankan agar institusi pendidikan Islam mengadopsi pendekatan manajemen perilaku Islam untuk memastikan mutu pendidikan yang baik..

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- David, Fred R. 2009. *Strategic Management Concepts and Cases*. USA: Pearson Education International.
- Didin Hafidhuddin, Hendri Tanjung. 2003. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Jakarta: GIP.
- Nata, Abuddin. 1997. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu.
- Nata, Abuddin. 2003. *Manajemen Pendidikan: Mengatasi Kelemahan Pendidikan Islam Di Indonesia*. Indonesia: Kencana.
- Purwanto, Iwan. 2007. *Manajemen Strategi*. Bandung: Yrama Widya.
- Rahmi, Sri. 2015. "TOTAL QUALITY MANAGEMENT DALAM MEMAJUKAN PENDIDIKAN ISLAM." *INTELEKTUALITA* 3(1):31. doi: 10.1097/00004010-199523000-00003.
- Sallis, Edward. 2006. *Total Quality Management in Education*. Cet. II. Jogjakarta: IRCiSoD.
- Umar, Mardan, and Feiby Ismail. 2018. "Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam (Tinjauan Konsep Mutu Edward Deming Dan Joseph Juran)." *Jurnal Ilmiah Iqra'* 11(2). doi: 10.30984/jii.v11i2.581.
- Wahab, Abdul Azis. 2011. *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan Telaah Terhadap Organisasi Dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan*. Bandung: Sekolah Pascasarjana UPI dengan Alfabeta.
- Warcham, Agus, and Maemunah Sa'diyah. 2021. "Manajemen Mutu Terpadu Pendidikan Berbasis Manajemen Perilaku Dalam Pendidikan Islam." *Jurnal Dirosah Islamiyah* 3(2):281–93. doi: 10.47467/jdi.v3i2.417.
- Yahya, A. F. 2015. "Problem Manajemen Pesantren, Sekolah, Madrasah: Problem Mutu Dan Kualitas Input-Proses-Output." *Jurnal EL-Tarbawi* VIII(1):93–103. doi: <https://doi.org/10.20885/tarbawi.vol8.iss1.art6>.
- Zaini, Ahmad Afan. 2015. "Urgensi Manajemen Pendidikan Islam." *Ummul Quro* 5(Jurnal Ummul Qura Vol V, No 1, Maret 2015):24–37.