

MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM DI PESANTREN; BERBASIS KEARIFAN LOKAL KAJIAN FENOMENOLOGIS

Ahmad Fauzi

Fakultas Tarbiyah Institut Ilmu Keislaman Zainul Hasan
Genggong Probolinggo Jawa Timur
email: fauzi_nov4@yahoo.co.id

Abstrak: Manajemen merupakan salah satu aspek terpenting dalam pengelolaan organisasi termasuk lembaga pendidikan Islam (pesantren). Karena itu kajian tentang pesantren menjadi perhatian serius, disamping itu kehadiran pesantren identik dengan sistem nilai sebagai subkultur dan menjadi dasar seluruh elemen organisasi di dalamnya. Dimana potret pesantren bersifat multidimensional, yaitu sebagai lembaga pendidikan (*al-haiah al ta'lim wa al-tarbiyah*), pelayanan dan bimbingan masyarakat (*al-haiah al ta'awuny wa al takafuly wal al ittijaahi*) dan perjuangan bagi masyarakat (*al-haiah al-jihaadi li'izzi al-Islaami wal muslimin*). Pandangan ini secara sosiologis, melahirkan sistem nilai berupa kearifan lokal (*local wisdom*) sebagai tradisi pendidikan pesantren. Internalisasi nilai-nilai dimaksud, menjadi modal sosial (*social capital*) bagi pesantren dalam membangun manajemen pendidikan Islam dan menjadi keyakinan dasar (*core belief and core values*) untuk mempengaruhi efektifitas dan produktifitas kerja di lingkungan pendidikan Islam maupun (*noble industry*) dan tercapainya tujuan. Sistem nilai sosial dimaksud, menjadi sumber inspirasi yang mampu mengilhami seluruh tindakan sosial individu, mengkoordinasikan dan mengendalikan sekelompok orang dalam organisasi. Berangkat dari kerangka konseptual di atas, menjadi dasar pijakan lahirnya manajemen pendidikan Islam dengan cara mengembangkan nilai-nilai kearifan lokal atau tradisi di pondok pesantren.

Kata kunci: manajemen pendidikan Islam, pesantren dan kearifan lokal

Dinamika perkembangan pendidikan pesantren di Indonesia, secara signifikan telah memainkan perannya baik sebagai lembaga pendidikan Islam (*al-haiah al ta'lim wa al-tarbiyah*), pelayanan dan bimbingan (*al-haiah al ta'awuny wa al takafuly wal al ittijaahi*) maupun perjuangan bagi masyarakat (*al-haiah al-jihaadi li'izzi al-Islaami wal muslimin*) (Efendi, 2005). Karena itu, kelembagaan pondok pesantren terus mengalami perkembangan sesuai harapan masyarakat (*himmah al-mujtama*), sehingga keberadaan pesantren tetap survive (Hasdzik, 1995). Kondisi ini, tentu tidak lepas dari sistem manajemen yang dibangun oleh pesantren berdasarkan nilai-nilai kearifan lokal (*local wisdom*), demikian internalisasi nilai sosial tersebut melahirkan budaya organisasi (*corporate culture*) pada pengelolaan pendidikan. Karena itu, kajian manajemen pada hakikatnya merupakan aspek terpenting dalam seluruh organisasi, khususnya pendidikan pesantren, sehingga dapat melahirkan perilaku sosial individu yang efektif, melalui proses pengelolaan dalam pendidikan untuk menggapai kemuliaan (*ahsani taqwfim*).

Internalisasi nilai-nilai sosial dan tradisi di pesantren dipandang sebagai dasar (*core values*) sistem manajemen pesantren. Karena sistem nilai yang ada sebagai bagian yang utuh dari proses penyelenggaraan pendidikan pesantren dan dibentuk dalam proses yang terencana dan sistematis (Hatch, 1997), menjadi pandangan hidup setiap individu dalam internal dan eksternal pesantren. Demikian sistem nilai sosial di pesantren dapat memengaruhi keberlangsungan sistem manajemen dan secara signifikan mempengaruhi efektifitas pengelolaan pendidikan Islam. Karena itu, nilai dalam kultur pesantren sebagai landasan atau aturan (*rule of the game*) pengelolaan pendidikan Islam yang terus dilestarikan dan dikembangkan. Konstruksi nilai dimaksud, pada hakikatnya merupakan etika holistik yang memberikan landasan terhadap manajemen pendidikan pesantren. Pandangan ini, secara sosiologis dapat dilihat dari beberapa hasil penelitian mengenai organisasi yang termasuk (*noble industry*) dan selalu mengaitkan sistem nilai dengan seluruh ilmu pengetahuan. Karena itu persoalan nilai dewasa ini menjadi ukuran penting, sebagaimana penelitian; Hijriah menjelaskan bahwa kehidupan sosial di Barat dengan sekularisme marak menjadi bahan kajian dan mengaitkan nilai spiritualitas dalam berbagai kehidupan (Hijriah, 2016), bahkan Tobroni dalam hasil penelitiannya menyatakan, nilai spiritualitas semakin diterima sejak abad ke-21, seperti Aburdene dan Fukuyama menyebutkan sebagai abad nilai atau lebih dikenal (*the value age*), (Tobroni, 2005). Gay Hendricks, Kate Ludemandan (dalam Ludeman, 1996) dan (Tjahjono, 2003) menyatakan bahwa internalisasi nilai-nilai tersebut dapat mengilhami, membangkitkan dan menggerakkan tindakan dan peran individu, termasuk pengelolaan pendidikan Islam. Karena pada hakikatnya kondisi sosial individu saat ini, dibenturkan dengan beberapa kegelisahan dan kehampaan nilai-nilai spritualitas atau (*tauhid*).

Demikian sistem nilai sosial tersebut, dapat mempengaruhi tindakan dan peran individu dalam manajemen pesantren, sebagaimana hasil penelitian O'Reilly, Chatman dan Caldwell yang menjelaskan bahwa begitu pentingnya sistem nilai dalam manajemen untuk mempengaruhi tindakan dan peran individu yaitu mencapai tujuan organisasi. Berangkat dari hasil penelitian tersebut, sistem nilai dalam manajemen pesantren dapat melahirkan sikap kepuasan bagi setiap individu dibidang pengelolaan dan komitmen terhadap organisasi (O'Reilly, 1991). Demikian makna nilai dalam manajemen pesantren mendorong pemimpin untuk menekankan pada (*interpersonal relationship*) menuju

perilaku (*work tasks*) dengan beberapa tahapan, antara lain; *a) member identity*, mengidentifikasi setiap individu dalam pendidikan –pesantren– untuk mengetahui kemampuan-nya, *b) group emphasis* seberapa besar peran dan tindakan individu dalam pendidikan –pesantren–, *c) rrisk tolerance*, dorongan bagi setiap individu untuk menjadi lebih efektif dan inovatif melalui nilai-nilai kearifan lokal dalam tradisi pesantren, *d) conflict tolerance*, besarnya dorongan yang diberikan bagi setiap individu terhadap sikap dan keterbukaan melalui sistem nilai yang dibangun (Perusahaan, 1997).

Berangkat dari konteks tersebut, dalam perspektif Mulyono internalisasi nilai-nilai tersebut sangat sukar untuk dirubah, karena nilai yang dibangun dalam pesantren, diyakini sebagai sistem nilai moral dalam pelaksanaan pengelaan pendidikan pesantren. Demikian sistem nilai dimaksud, dapat mempengaruhi perilaku individu dalam berbagai pengelolaan pendidikan melalui, habitualisasi nilai-nilai sosial pesantren antara lain, menjunjung tinggi keikhlasan (*sincerity*), kesederhanaan (*simplicity*), berdikari (*self-help*), ukhuwah islamiyah (*Islamic brotherhood*), dan kebebasan (*freedom*). Demikian nilai tersebut, secara signifikan melahirkan organisasi efektif, yaitu sikap komitmen dan kepuasan kerja, sebagaimana pandangan Fred Luthan membagi enam nilai organisasi; *a) obeserved behavioral regularities*, aturan yang disepakati sebagai dasar pelaksanaan pengelolaan, *b) norms*, lahirnya standar perilaku sosial individu, termasuk mengenai pedoman sejauh mana pekerjaan harus dilakukan, *c) dominant values*, adanya nilai-nilai inti yang dianut dan dipatuhi secara bersama seluruh anggota organisasi, *d) philosophy*, kebijakan dibangun berkenaan dengan sistem nilai sebagai keyakinan dalam organisasi (Luthan, 1995).

PEMBAHASAN

Paradigma Manajemen Pendidikan Islam di Pesantren

Paradigma manajemen pendidikan Islam bukan sesuatu istilah yang dipaksakan dan diberikan label Islam, tetapi disiplin ilmu tersebut harus berangkat dari landasan sosiologis-filosofis, sesuai dengan kondisi sosial masyarakat saat ini yang dibenturkan dengan kegelisahan, merosotnya nilai sosial keagamaan dan terjadinya krisis diberbagai multidimensional pada semua sektor kehidupan (Hendricks, 1996), termasuk dibidang pendidikan Islam. Karena itu, dibutuhkan varian baru dalam pengelolaan melalui manajemen pendidikan yang bernafaskan Islam, melalui internalisasi nilai-nilai dalam tradisi pesantren (A'la, 2006.). Pada tataran teoritis, istilah manajemen pendidikan Islam

masih tergolong relatif baru sebagai sebuah disiplin ilmu (Shulhan, 2013), tetapi apapun bidang kajian disiplin ilmu, sesungguhnya tidak melihat pada demensi ruang dan waktu, melainkan ketentuan dan kerangka berfikir ilmiah yang harus dimiliki sebagai sudut pandang tertentu, sehingga disiplin ilmu tersebut dinyatakan layak berdiri sendiri. Kajian manajemen pendidikan Islam, bertujuan untuk menjelaskan berbagai konsep mulai yang bersifat fondasional sampai ke wilayah operasional. Karena itu kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi dapat memberikan pengaruh signifikan terhadap sistem pendidikan dan mengakibatkan terjadinya perubahan mendasar dibidang pendidikan termasuk paradigma manajemen pendidikan Islam.

Secara universal filsafat manajemen pendidikan Islam bukan kosmologi atau spekulatif seperti kajian filsafat pada umumnya (Suryasumantri, 2003), tetapi filsafat manajemen pendidikan Islam berorientasi pada kegiatan manajerial dalam dunia pendidikan Islam dengan berupaya untuk memahami makna, metode, struktur logis dari ilmu manajemen pendidikan, termasuk berbagai kriteria ilmu manajemen pendidikan Islam (Siagian, 1990). Karena filsafat manajemen pendidikan Islam bersifat analitis dan reflektif dengan mendayagunakan sumber daya yang ada, baik *technical skill*, *human skill*, dan *conceptual skill* secara maksimal, efektif dan efisien. Pada konteks tersebut, hal ini sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dalam bidang ilmu manajemen, dimana istilah manajemen berasal dari bahasa latin, *manus* berarti tangan dan *ager* yang berarti tindakan, kata tersebut digabung menjadi kata kerja *manegere* yaitu menangani, *managere* dalam bahasa Inggris kerja *to-manage* dengan kata benda *management*. Sedangkan *manajer* lebih dikenal dengan manajemen, pada konteks tersebut Sayyid Mahmud al-Hawariy menjelaskan, manajemen merupakan sebuah pekerjaan dengan cara mengetahui adanya tujuan yang dicapai dan kesukaran apa yang harus dihindari dan kekuatan apa yang harus dilakukan (Blumberg, 1980).

Demikian bahwa, pemahaman manajemen sebagai proses pelaksanaan dari berbagai aktivitas yang dilakukan dengan melalui pendayagunaan terhadap orang lain dan memuat beberapa unsur dalam manajemen meliputi, proses perencanaan, pengorganisasian, penempatan, penggerakan dan pengendalian untuk tercapainya tujuan (Rue, 1990). Kegiatan manajemen difahami sebagai seni untuk melaksanakan sebuah pekerjaan melalui beberapa orang (*the art of getting things done through people*). Dalam

pandangan Islam konsep manajemen ditafsirkan sebagai bentuk perintah untuk mengerjakan berbagai aktifitas dan dilaksanakan secara rapi, benar, tertib dan teratur sesuai dengan nilai-nilai dalam al-Qur'an dan Hadits. Konsep manajemen pendidikan dalam Islam merupakan sebuah proses rangkaian kegiatan yang berpedoman pada nilai sosial tersebut sebagai dasar dari pelaksanaan untuk mengefektifkan tindakan sosial, sekaligus menjadi modal dasar bagaimana proses manajemen tersebut berjalan dan mencapai misi sebuah organisasi (Jannah, 2014).

Internalisasi nilai-nilai tersebut, harus mampu memberikan perubahan dan menjadi lingkaran pengembangan *ruh al-jihddt* (Rahardjo, 1996) dalam pelaksanaan manajemen pendidikan Islam. Dalam *Oxford Advanced Learner's Dictionary*, istilah *spirit* memiliki makna jiwa dan *soul*, sehingga dapat melahirkan moralitas yang tinggi, Sedangkan dalam Bahasa Arab, istilah *spiritual* memiliki kesamaan dengan kata *ruhani* (Goleman, 2003), bermuara pada kehakikian dan keabadian. Bahkan dalam pandangan Islam spiritualitas berkaitan dengan nilai Ilahiyah dan merupakan inti dari hakikat kemanusiaan (Beeby, 1987). Dimana perilaku manusia pada hakikatnya merupakan produk daya tarik-menarik antara energi *spiritual-material* atau *ruhaniah-jasmaniah*. Karena itu spiritualitas dalam manajemen pendidikan Islam diharapkan mampu membawa iklim perubahan dari dimensi keduniawian menuju keilahian, yaitu mengandung pencerahan, pembersihan hati, memenangkan jiwa setiap individu. Karena itu manajemen pendidikan Islam harus mampu menjadi perubahan dalam pengelolaan pendidikan, dengan cara mengilhami, mempengaruhi, menggerakkan melalui nilai keteladanan, serta sifat ketuhanan dan kenabian, yaitu; *siddiq (integrity)*, *amanah (trust)*, *fathanah (working)* sehingga dapat mempengaruhi tindakan orang dengan cara mengilhami tanpa mengindoktrinasi, menyadarkan tanpa menyakiti, membangkitkan tanpa memaksa dan mengajak tanpa memerintah.

Demikian spiritualitas dalam beberapa dekade tahun terakhir, semakin banyak diterima dikalangan masyarakat, karena secara sosial spiritualitas mampu mempengaruhi, membangun tindakan sosial individu dalam kegiatan manajemen pendidikan Islam dan diharapkan dapat membawa kebahagiaan bagi kehidupan manusia. Paradigma manajemen pendidikan Islam harus mampu dikaitkan dengan tiga hal yang dipandang esensial, antara lain menurut (Blumberg, 1980) yaitu: a) kekuasaan, otoritas dan legalitas diberikan pada

seorang pemimpin guna mempengaruhi, menggerakkan bawahan, b) kewibawaan ialah keunggulan, keutamaan dan tercapainya tujuan dalam organisasi, c) kemampuan segala daya, kesanggupan, kekuatan dan ketrampilan teknis maupun sosial dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Internalisasi Nilai-Nilai Kearifan Lokal Pesantren

Sejak lebih dari seperempat abad, kehadiran pesantren merupakan fenomena sosial yang unik dan menarik untuk dikaji (Efendi, 2005) dan secara signifikan telah memberikan kontribusi besar terhadap perkembangan kelembagaan pendidikan Islam di Indonesia, disamping pendidikan pesantren dinilai dapat menjadi benteng moral terakhir dari segala sistem pendidikan. Demikian, salah satu modal sosial (*social capital*) yang dimiliki pesantren, dipandang sebagai sistem nilai dalam manajemen pendidikan Islam. Pada tataran realitas, nilai sosial tersebut mampu mempengaruhi tindakan sosial dalam organisasi, sehingga menjadi (*proto-type*) pengelolaan pendidikan Islam, melalui kultur organisasi atau (*corporate culture*) berdasarkan sistem nilai yang diyakini oleh seluruh individu dalam rangka pencapaian tujuan. Karena itu, sistem nilai dimaksud, berperan dalam menentukan tujuan dan berbagai sistem operasional yang menghasilkan perilaku individu, sesuai kultur organisasi dan hal ini terlihat pada pemahaman dan penyesuaian perilaku setiap anggota organisasi (Nurhasanah, 2005).

Demikian nilai sosial tersebut, merupakan seperangkat sistem yang dibangun oleh pesantren melalui al-Quran dan al-Hadits, dan menjadi sebuah tradisi dalam kultur pesantren, sehingga dapat mendominasi perilaku individu dalam pengelolaan pesantren, bagaimana ia dapat membangun iklim kerja yang lebih baik, melalui peran dan tindakan individu, karena itu, setiap masing-masing individu harus mampu memahami sistem nilai yang dibangun oleh organisasi (Susanto, 1997). Demikian internalisasi nilai-nilai organisasi dapat melahirkan motivasi bagi setiap individu dalam menghadapi berbagai perubahan, dengan cara melakukan identifikasi pada persoalan yang terjadi. Pandangan ini dilatarbelakangi oleh pemahaman mereka terhadap nilai yang diyakini sebagai motor penggerak perubahan untuk mewujudkan iklim organisasi lebih baik, sehingga dapat melahirkan perilaku yang efektif baik secara individu maupun kelompok. Perilaku efektif dalam manajemen pendidikan dapat memberikan imbalan (*rewards*), sedangkan bagi

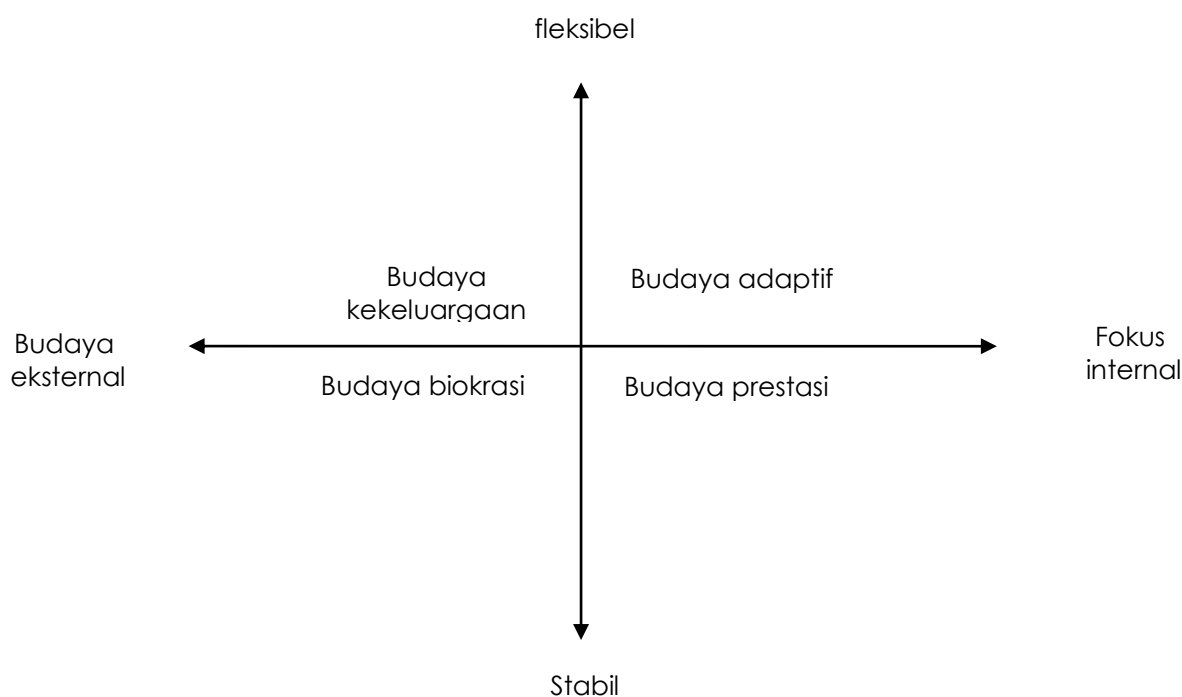
mereka yang tidak sesuai dengan sistem nilai tersebut, akan mendapatkan sanksi (*punishments*), karena mereka dianggap tidak produktif dalam organisasi.

Internalisasi nilai-nilai tersebut, semakin banyak dibutuhkan untuk mendukung dan memperkuat mekanisme diberbagai bidang termasuk pada pengelolaan pesantren melalui nilai-nilai kearifan lokal. Demikian sistem nilai sosial tersebut, memberikan makna dari yang lahir menuju ke yang batin atau memberikan penguatan spiritualitas dan kesucian terhadap segala yang bersifat profan. Karena itu, nilai sosial di atas sebagai proses untuk menjenihkan rasionalitas, menjernihkan fikiran dan melakukan proses membimbing atas perilaku dan peran individu dalam kegiatan manajerial. Demikian bahwa, apabila sistem nilai dalam organisasi dapat difahami, maka akan meningkatkan produktivitas kinerja serta komitmen terhadap kelembagaan tersebut (Wibowo, 2006). Transformasi nilai tersebut menjadi modal sosial (*social capital*) bagi pesantren dalam membangun sistem manajemen dan secara filosofis, internalisasi nilai sosial tersebut dapat melahirkan energi positif. Energi positif dimaksud, berupa dorongan spiritual dan etika religius atau tauhid sebagai sarana pemurnian, pensucian dan pembangkitan nilai-nilai kemanusiaan sejati dalam membangun perilaku individu dalam organisasi. Karena itu, lembaga pendidikan Islam Islam –pesantren– di bangun atas dasar nilai yang universal, yaitu al-Qur'an dan al-Hadits, sehingga ia mempunyai standar nilai dan norma sebagai landasan sistem manajemen–pendidikan Islam–

Habitualisasi nilai-nilai (*core values*) tersebut, sebagaimana dikemukakan oleh Richard L. Hughes, bahwa terdapat beberapa hal yang mempengaruhi pembentukan nilai individu dalam kehidupan seseorang, yaitu; agama (*religion*), orang tua (*parents*), kelompok (*peers*), media, pendidikan (*education*), teknologi (*technology*). Sistem nilai dimaksud menjadi sesuatu yang bersifat esensial untuk dipahami oleh setiap individu dalam manajemen di pesantren (Hughes, 1996). Pemimpin dalam organisasi memiliki nilai yang sangat kuat dalam menata nilai-nilai yang diperlukan terhadap organisasi, nilai yang berkembang dalam organisasi selalu melakukan tekanan kepada anggota yang ada di organisasi itu hal ini dilakukan untuk bisa meyakinkan bahwa nilai yang dibentuk berguna di masyarakat (Bartal, 2000), Menurut Brown, sistem nilai di masyarakat dapat berinteraksi dengan sistem nilai dalam organisasi, karena itu nilai-nilai organisasi yang terakumulasi pada setiap individu pada gilirannya membuat hubungan antara nilai, atau

berbenturan satu sama lainnya, dan nilai yang dianut oleh organisasi secara manajerial membentuk kultur organisasi (Brown, 1976). Pandangan ini menegaskan bahwa ada kesesuaian penerapan manajemen pada suatu organisasi pada gilirannya mampu membentuk (*corporate culture*) dalam organisasi.

Budaya organisasi dalam pesantren melahirkan kepercayaan dan karakteristik, antara lain; (*commitment, competence dan consistency*). Ketiga hal tersebut merupakan sikap yang perlu dimiliki seseorang dalam organisasi sebagai bentuk kepatuhan dan ketaatan dalam menjalankan tugas manajerial di pesantren dan berpegang teguh pada sistem nilai yang dibangun. Disamping sikap tersebut seseorang juga harus memiliki konsistensi, sebagai bentuk kemantapan pada sistem nilai organisasi (Silva, 1984). Demikian ketiga prinsip tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Beberapa sistem nilai budaya organisasi di atas, diharapkan dapat melahirkan *proto-type* mengenai sistem pengelolaan pendidikan Islam yang ideal dimasa depan dan secara signifikan melahirkan budaya organisasi yang adaptif, antara lain; 1) kreatif, yaitu lembaga pendidikan Islam yang memiliki kreatifitas dalam membuat rancangan program, merespons persoalan dan memecahkan masalah yang muncul, 2) melakukan eksperimentasi, pendidikan Islam berani melakukan perubahan dengan perencanaan yang

sistematis, 3) berani mengambil resiko, yaitu konsekuensi dari kreatifitas dan eksperimentasi adalah berani mengambil resiko, 4) kemandirian organisasi, tanpa sikap ini sebuah organisasi tidak akan mampu beradaptasi dengan baik, 5) responsif beberapa persoalan yang muncul jika tidak responsif maka akan ketinggalan, karena itu organisasi harus mampu melakukan perubahan untuk mengimbangi persoalan tersebut baik dari internal maupun eksternal. Karena itu, budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang diyakini setiap individu, berdasarkan internalisasi nilai-nilai lokal dalam pesantren yang digunakan sebagai dasar organisasi pendidikan Islam, sehingga dapat membangun perilaku sosial individu dalam organisasi sebagai kesatuan yang utuh (Hafiduddi, 2003)

Perilaku Organisasi Manajemen Pesantren

Demikian, internalisasi nilai-nilai tersebut, mampu melahirkan energi positif (Ludeman, 1996), berupa dorongan spiritualitas yang berfungsi sebagai sarana pemurnian, pensucian dan pembangkitan nilai-nilai kemanusiaan sejati untuk menggapai keagungan, kemuliaan (*ahsani taqwfim*). Karena tindakan dan peran seorang pemimpin didasarkan oleh *aqlus salfm* (akal yang sehat), *qalibun salim* (hati yang sehat), *qalibun munib* (hati yang bersih, suci) dan *nafsul mutmainnah* (jiwa yang tenang). Dari konteks tersebut, sistem nilai di atas merupakan modal dalam membangun potret kepemimpinan transformatif. Karena pada hakikatnya, tugas seorang pemimpin adalah mempengaruhi orang yang dipimpin untuk bersikap dan berperilaku sesuai dengan visi, misi organisasi sebagai *core values* dengan cara mengilhami, mencerahkan, menyadarkan, membangkitkan memberdayakan melalui pendekatan tersebut sebagai *mission-focused*, *vision-directed*, *philosophy driven* dan *value-based institution* atas sikap tersebut berupa istiqamah (*integritas*), iklas, jihad dan amal saleh.

Budaya organisasi yang kuat dapat terwujud, apabila ia komitmen pada sistem nilai yang dianut, sikap komitmen tersebut harus tercermin pada organisasi, sehingga dapat memunculkan visi, misi dan tujuan serta tindakan dan peran sosial individu dalam organisasi sesuai dengan tuntutan masyarakat saat ini, Budaya organisasi yang demikian dapat ditandai oleh perhatian yang tinggi terhadap *stakeholders* dan melahirkan sistem perubahan. Karena itu, lembaga pendidikan Islam harus mampu memberikan perhatian kepada berbagai pihak, berinisiatif melakukan perubahan melalui sistem nilai budaya organisasi di atas, sebagaimana Setudi Purwanto menemukan bahwa budaya yang kuat

dibangun melalui beberapa aspek, antara lain; komitmen (*commitment*), kemampuan (*kopetence*), perpaduan (*cohesion*) dan konsistensi (*konsistency*). Kondisi tersebut harus dapat dilaksanakan secara konsisten, sebagaimana yang telah disepakati bersama dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisah-pisahkan (Porwanto, 2008).

Habitualisasi nilai-nilai tersebut, dapat melahirkan tindakan serta peran seorang pemimpin yang efektif dalam sistem organisasi, yaitu orang yang bertaqwa kepada-Nya dan memiliki integritas (*nafs al-mutmainnah*) sehingga mampu berberamal saleh, yaitu mengadakan perubahan dalam kepemimpinannya, disamping dapat melahirkan perilaku kinerja yang efektif dengan dilandasi oleh personality (integritas, komitmen, dedikasi), *capacity* (kecakapan) dan *competency*. Sedangkan kebalikan dari energi positif tersebut, dapat disimbolkan dengan kekuatan materialistik dan (*thaghut*), yaitu nilai destruktif, dinamika nilai-nilai positif tersebut berfungsi sebagai sarana pemurnian, pensucian dan pembangkitan nilai-nilai kemanusiaan sejati (hati nurani), sedangkan nilai-nilai material (*thaghut*) justru berfungsi sebaliknya, yaitu pembusukan dan penggelapan nilai-nilai kemanusiaan yang terdiri dari bererapa hal, antara lain; kekuatan (*thaghut*) melahirkan kekufuran (kekafiran), munajiq (kemunafikan), fasiq (kefasikan) yang kesemuanya itu merupakan kekuatan yang menjauhkan diri manusia dari makhluk spiritualitas dan kemanusiaan yang hakiki (*ahsani taqwim*) menjadi makhluk yang serba material (*asfala sajilfn*) serta pola pikir jahiliyah, (*qalbun maridl*) hati yang sakit, tidak merasa, (*qalbun mayyit*) hati yang mati dan tidak punya nurani, serta (*nafsu i-iawwamah*) jiwa yang tercela, semua hal tersebut akan menjadikan manusia mengabdikan diri pada ilah-ilah selain Allah.

SIMPULAN

Berangkat dari pembahasan tersebut, manajemen pendidikan Islam, secara sosiologis dapat dibangun melalui nilai-nilai sosial pesantren. Karena pada hakikatnya kehadiran pesantren sebagai pendidikan Islam tertua di Indonesia memiliki sistem nilai-berupa kearifan lokal (*local wisdom*) yang kemudian dapat ditransformasikan dalam berbagai kehidupan di masyarakat termasuk dalam sistem manajemen pendidikan Islam. Pada aspek yang lain, kehadiran pesantren berfungsi sebagai lembaga (*al-haiiah al ta'lim wa al-tarbiyah*), pelayanan dan bimbingan masyarakat (*al-haiiah al ta'awuny wa al takafuly wal al ittijaahi*) dan perjuangan (*al-haiiah al-jihaadi li'izzi al-Islaami wal*

muslimin). Internalisasi nilai-nilai sosial tersebut menjadi modal sosial (*social capital*) bagi pesantren dalam menggerakkan perilaku sosial individu untuk menciptakan efektifitas dan produktifitas kerja di lingkungan pendidikan Islam (*noble industry*) sehingga tujuan manajemen dapat tercapai dengan baik.

Demikian transformasi nilai sosial di atas, menjadi landasan pijakan lahirnya manajemen pendidikan Islam, sehingga mampu melahirkan perilaku sosial individu dalam sistem organisasi yang lebih baik, berdasarkan sistem nilai yang dibangun dalam pesantren. Pandangan ini dapat mengefektifkan perilaku sosial individu dalam kinerja dengan mensinergikan sistem tradisi lokal dalam pesantren, karena budaya organisasi difahami sebagai sistem nilai yang diakui dan dilaksanakan secara bersama-sama untuk mencapai tujuan organisasi (pesantren).

DAFTAR RUJUKAN

- A'la, A. 2006. *Pembaharuan Pesantren*. Yogyakarta .
- Bartal, D. 2000. *Shared Beliefs in a Society: Social Psychological Analysis*. Sage Publications.
- Beeby, C. 1987. *Assessment of Indonesiaan Education A Guide in Planning*. Jakarta.
- Blumberg, G. 1980. *The Effective Principle: Perspectives on School Leadership*. Boston.
- Brown, M. A. 1976. *Value A Necessary but Neglected Ingredient of Motivation*. Academy.
- Efendi, P. D. 2005. *Pengantar dalam Hasbi Indra, Pesantren dan Transformasi Sosia*. Jakarta.
- Goleman, D. 2003. *Working With Emotional Intelligence, Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta.
- Hafiduddi, D. 2003. *Manajemen Syariah dalam Praktek*. Jakarta .
- Hasdzik, I. 1995. *Visi dan Aksi Sumber Daya Manusia Pesantren dalam Meningkatkan Perannya Pada Indonesia Modern*. Jombang .
- Hatch, L. M. 1997. *Organization Theory: Modern Symbolic and Postmodern Perspectives*. New York .
- Hendricks, G. 1996. *A Guidebook for Visionarities with Their Freet on The Ground*. New York.
- Hijriah, H. Y. 2016. Spiritualitas Islam dalam Kewirausahaan. *Unida Gontor, Tsaqafah*, 187-208.
- Hughes, R. L. 1996. *Leadership, Enhancing the Lessons of Experiences*,. San Fransisco.
- Jannah, S. R. 2014. Karakteristik dan Spektrum Manajemen Pendidikan Islam. *Jurnal Kependidikan Islam, IAIN Sulthan Thaha Saifuddin*

- Ludeman, G. H. 1996. *The Corporate Mystic: A Guidebook for Visionarities with Their Feet on the Ground*. New York.
- Luthan, F. 1995. *Organizational Behavior*. Singapore
- Nurhasanah, D. W. 2005. *Teori Organisasi*. Malang
- O'Reilly, C. A. 1991. *People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit*. Organization Fit
- Perusahaan, B. 1997. *Budaya Perusahaan*. Jakarta
- Porwanto. 2008. *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta.
- Rahardjo, D. 1996. *Ensiklopedi Al-Qur'an*. Jakarta .
- Rue, G. R. 1990. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta.
- Shulhan, M. 2013. *Manajemen Pendidikan Islam, Strategi Dasar menuju Peningkatan Mutu Pendidikan Islam*. Jogjakarta.
- Siagian, S. P. 1990. *Filsafah Administrasi*. Jakarta .
- Silva, C. R. 1984. *Creating Excellence, Managing Corporate Culture*. New York: A Plume Book.
- Suryasumantri, J. S. 2003. *Filsafat, Sebuah Pengantar Populer*. Jakarta .
- Susanto, A. B. 1997. *Budaya Perusahaan*. Jakarta
- Tjahjono, H. 2003. *Kepemimpinan dimensi Keempat*. Jakarta
- Tobroni. 2005. Tobroni, Perilaku Kepemimpinan Spiritual dalam Pengembangan Organisasi pendidikan dan Pembelajaran; Kasus Lima Pemimpin Kota Ngalam. Dalam D. t. diterbitkan, *Perilaku Kepemimpinan Spiritual dalam Pengembangan Organisasi pendidikan dan Pembelajaran; Kasus Lima Pemimpin Kota Ngalam* (hal.). Jogjakarta,.
- Wibowo, M. C. 2006. *Pengantar manajemen perubahan*. Bandung: Alfabeta.