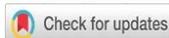




MANAJEMEN PENGORGANISASIAN DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Moh. Nawawi^{1,*}, Milatul Fatkhiyah², Sopiah³

^{1,2,3}, Pascasarjana Pendidikan Agama Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid
Pekalongan



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v9i1.252>

Sections Info

Article history:

Submitted: April 28, 2024

Final Revised: May 2, 2024

Accepted: May 8, 2024

Published: May 14, 2024

Keywords:

Management;

Organisation;

Islamic educational;

Library research;

Generation islamic.



ABSTRACT

This article presents an overview of the concept of organizing in the context and view of Islamic education, focusing on critical aspects such as basic concepts, types, processes, functions as well as benefits/goals, organizational structure. Authority and power, decentralization and centralization, relationships in organizations, and management analysis of organizing educational institutions in Indonesia. This article uses library research methods sourced from academic online media. The purpose of this article is expected to provide insights for Islamic education practitioners and policy makers to improve the organization of their education. With a holistic approach and based on Islamic values, organizing in Islamic education can be a strong foundation to form a generation that is integrity, broad-minded, and committed to building a society based on Islamic values. Well-planned organizational management in Islam will produce alumni who understand Islam not only but can also apply it in everyday life. So the expected result is behavior that is in accordance with Islamic values so that the existence of a structured organization will create a good and consistent personality.

ABSTRAK

Artikel ini menyajikan tinjauan tentang konsep pengorganisasian dalam konteks dan pandangan pendidikan Islam, dengan fokus pada aspek-aspek kritis seperti konsep dasar, jenis, proses, fungsi serta manfaat/tujuan, struktur organisasi. wewenang dan kekuasaan, desentralisasi dan sentralisasi, hubungan dalam organisasi, serta analisis management pengorganisasian terhadap lembaga pendidikan di Indonesia. Artikel ini menggunakan metode penelitian *library research* yang bersumber dari media online akademik. Tujuan dari artikel ini diharapkan dapat memberikan wawasan bagi para praktisi pendidikan Islam dan pengambil kebijakan untuk meningkatkan pengorganisasian pendidikan mereka. Dengan pendekatan yang holistik dan berbasis nilai-nilai Islam, pengorganisasian dalam pendidikan Islam dapat menjadi landasan kuat untuk membentuk generasi yang berintegritas, berwawasan luas, dan berkomitmen pada pembangunan masyarakat yang berlandaskan nilai-nilai. Manajemen pengorganisasian dalam Islam yang terencana dengan baik akan menghasilkan para alumni yang paham tentang Islam bukan hanya sekedar tahu tetapi juga dapat menerapkan dalam kehidupan sehari-hari. Maka hasil yang diharapkan adalah adanya perilaku yang sesuai dengan nilai-nilai Islam sehingga dengan adanya organisasi yang terstruktur akan membuat penanaman dalam pribadi yang baik dan konsisten.

Kata Kunci: Manajemen, Organisasi, Pendidikan Islam, Studi pustaka, Generasi Islami

PENDAHULUAN

Manusia sebagai makhluk sosial tidak luput dari organisasi dan berhubungan dengan masyarakat, mereka mempunyai berbagai macam pengalaman dalam berorganisasi baik itu pengalaman yang menyenangkan bahkan pengalaman yang tidak menyenangkan, ada yang bersifat positif mengarahkan kita ke yang lebih baik dalam berorganisasi dan ada juga yang bersifat negatif yang mengarahkan kita ke yang buruk dalam berorganisasi, namun demikian berorganisasi ini sangat penting dan diperlukan oleh manusia sebagai sarana untuk berkomunikasi dengan orang banyak. Dengan adanya perbedaan tersebut ini menunjukkan bahwa pada hakikatnya manusia itu tidak sama dalam berorganisasi, perbedaan ini terjadi antara lain disebabkan oleh latar belakang pendidikan, pengalaman, status sosial ekonomi, budaya, usia dan lain lain. J.R. Schermerhorn (J.R. Schermerhorn, 2016) mengatakan "*Organization is a collection of people working together in a division of labor to achieve a common purpose.*" Organisasi adalah kumpulan orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Sementara Philip Selznick menjelaskan bahwa organisasi adalah memberikan tanggung jawab kepada personil guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan. Organisasi menurut kedua ahli diatas adalah bagaimana untuk bekerjasama antara satu orang dengan berbagai orang yang ada dalam organisasi tersebut untuk mencapai tujuan yang di inginkan oleh suatu kelompok tersebut.

Manusia sejak dilahirkan tidak dapat dipisahkan dari organisasi, manusia disebut makhluk organisasi karena sejak lahir manusia tidak dapat hidup sendiri tanpa bantuan orang lain. Setiap hari manusia berhubungan dengan organisasi walaupun pengalaman organisasi itu ada yang menyenangkan ataupun tidak, ada yang positif dan ada pula negatif, tetapi manusia tetap saja memerlukan organisasi. Adanya pertentangan ini sebagai konsekuensi bahwa manusia pada hakikatnya tidak sama atau penuh dengan perbedaan. Perbedaan ini terjadi antara lain karena latar belakang pendidikan, pengalaman, status sosial ekonomi, budaya, usia, dan sebagainya. Sedangkan Pengorganisasian dalam pendidikan formal adalah usaha untuk mengkoordinasikan sumber daya manusia dan non-manusia yang dibutuhkan ke dalam satu kesatuan untuk menjalankan kegiatan sebagaimana telah dijadwalkan dalam mencapai tujuan yang ditentukan terlebih dahulu. Dengan kata lain, pengorganisasian adalah proses kegiatan manajerial untuk membangun organisasi yang diberi tugas melaksanakan rencana yang telah ditentukan guna mencapai tujuan organisasi. (Muhammad Rifa'i, 2019). Namun realita dilapangan pengorganisasian di lembaga pendidikan tidak begitu di indahkan oleh elemen-elemen pendidikan, tidak banyak lembaga pendidikan yang mampu melakukan dan memenej pengorganisasian dengan baik. Sehingga target yang telah rumuskan diawal proses pembelajaran tidak bisa tercapai. Problematika tersebut tentu saja tidak dapat di biarkan begitu saja, mengingat lembaga sekolah adalah tempat berkembangny anak dalam aspek pendidikan. Oleh karena itu peneliti mengangkat penelitian ini untuk mengkaji ulang konsep dasar pengorganisasian pendidikan islam, yang nantinya akan menjadi acuan dan tolak ukur menjalani pengorgisasian pendidikan islam, khususnya di lembaga pendidikan.

METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kualitatif deskriptif dan *library research*. Dengan mengkaji artikel terdahulu yang relevan dengan penelitian ini. Pengumpulan data pada penelitian ini yaitu melalui aplikasi *google scholar* dengan mencari artikel ilmiah terdahulu yang berhubungan dengan variabel ini. Dalam penelitian ini, kajian teori harus digunakan secara konsisten serta berdasarkan asumsi-asumsi metodologis. Dalam artian harus diterapkan secara induktif hingga tidak memunculkan pertanyaan yang nantinya diajukan kepada peneliti. Peneliti melakukan

penelitian kualitatif yaitu karena sifat nya yang bersifat eksploratif. (Ali & Limakrisna, 2013)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Organisasi berasal dari bahasa Yunani *Organon* yang berarti “alat” (*tool*). Kata ini termasuk ke bahasa Latin, menjadi *organizatio* dan kemudian ke bahasa Perancis (abad ke-14) menjadi *organization*. (Rini Wardiningsih, 2024). Pengorganisasian adalah proses kegiatan penyusunan struktur organisasi sesuai dengan tujuan, sumber-sumber dan lingkungannya. Menurut keterangan Handoko (Handoko, 2003), pengorganisasian ialah pengaturan kerja bersama sumber daya keuangan, fisik, dan manusia dalam organisasi. Berikut ini beberapa pengertian pengorganisasian menurut para ahli:

1. Koontz & Donnell

Fungsi pengorganisasian manajer meliputi penentuan golongan kegiatan – kegiatan yang diperlukan untuk tujuan – tujuan perusahaan, pengelompokan kegiatan tersebut kedalam suatu bagian yang dipimpin oleh seorang manajer serta melimpahkan wewenang untuk melaksanakannya.

2. Sp Hasibuan

Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam – macam aktifitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang – orang pada setiap aktifitas, menyediakan alat-alat yang diperlukan, menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan aktifitas tersebut.

mencapai tujuan bersama (organisasi) yang sekaligus menampung tujuan individu. Pembagian pekerjaan menciptakan adanya pemimpin dan anggota di mana dengan otoritas dan keteladanannya mempengaruhi para anggota untuk bekerja secara sukarela dan bersama-sama mencapai tujuan. Dalam surat An-Nisa’ ayat 58 :

إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُكُمْ أَنْ تُؤَدُّوا الْأَمَانَاتِ إِلَىٰ أَهْلِهَا وَإِذَا حَكَمْتُمْ بَيْنَ النَّاسِ أَنْ تَحْكُمُوا بِالْعَدْلِ ۗ إِنَّ اللَّهَ نِعِمَّا يَعِظُكُمْ بِهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ كَانَ سَمِيعًا بَصِيرًا

Artinya: “Sungguh Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sesungguhnya sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu.”

Jika dikaitkan dengan pendidikan (organisasi pendidikan) adalah tempat untuk melakukan aktivitas pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan, dan pengorganisasian pendidikan adalah sebuah proses pembentukan tempat atau system dalam rangka melakukan kegiatan kependidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan. Ketika dihubungkan dalam sektor dunia pendidikan, organisasi pendidikan adalah tempat untuk melakukan aktivitas pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan, sedangkan pengorganisasian pendidikan adalah sebuah proses pembentukan tempat atau sistem dalam rangka melakukan kegiatan kependidikan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Asnawir menyatakan bahwa pengorganisasian adalah aktivitas penyusunan, pembentukan hubungan kerja antara orang-orang sehingga terwujud suatu kesatuan usaha dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Akitivitas mengumpulkan segala tenaga untuk membentuk suatu kekuatan baru dalam rangka mencapai tujuan merupakan kegiatan dalam manajemen, karena pada dasarnya mengatur segala sesuatu yang ada dalam sebuah organisasi maupun suatu lembaga adalah kegiatan pengorganisasian.

Dari pengertian organisasi di atas maka kita dapat menentukan beberapa unsur yang mana dengan unsur-unsur tersebut suatu organisasi akan terbentuk unsur-unsur itu antara lain :

1. Adanya tujuan bersama; organisasi mensyaratkan sesuatu yang akan diinginkan, biasanya terumuskan dalam visi, misi, target dan tujuan. Tujuan inilah yang menyatukan berbagai unsure dalam organisasi.
2. Adanya kerjasama dua orang atau lebih; organisasi terbentuk karena adanya kerjasama untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama
3. Adanya pembagian tugas; untuk efektifitas, efisiensi dan produktivitas organisasi dibutuhkan pembagian tugas.
4. Adanya kehendak untuk bekerja sama; anggota organisasi mempunyai kemauan/kehendak untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. (Imam Machali,2017)

Tujuan dan Fungsi Pengorganisasian

Sebuah organisasi harus memiliki tujuan yang jelas, jika tidak maka organisasi tersebut tidak akan terarah. Manusia perlu berorganisasi dengan beberapa tujuan, menurut Karta Saputra tujuan organisasi diantaranya:

- a. Organizing yang efektif akan menyebabkan masing-masing anggota suatu organisasi mengetahui kelompok-kelompok aktivitas apa yang dilaksanakan.
- b. Dengan organizing yang tepat, akan didapat ketegasan, kejelasan dalam hubungan-hubungan kerja dalam suatu organisasi.
- c. Hubungan yang tetap dan diinginkan diantara aktivitas-aktivitas dan pelaksanaan akan tercapai, organisasi ini jauh lebih besar manfaatnya dari pada sekelompok usaha-usaha individual.
- d. Organizing yang baik berarti juga pendelegasian wewenang dilakukan dengan mantap, sehingga mereka menerima limpahan wewenang yang dapat bertanggung jawab.

Organizing yang efektif berarti pemanfaatan dengan sebaik mungkin komponen manusia dan hubungan yang tepat antara pekerjaan tertentu, orang-orang, pelaksanaan dan fasilitas diteliti lebih lanjut dan diseimbangkan sedemikian rupa sehingga dapat diperoleh efektifitas dan efisiensi kerja (Karta Saputra G, 1982).

Tentunya pengorganisasian memiliki ciri sifat bahkan dan fungsinya, organisasi yang dikemukakan para ahli. Organisasi yang baik, menurut Purwanto, hendaklah memiliki ciri-ciri atau sifat sebagai berikut: (Purwanto,2007)

- a. Memiliki tujuan yang jelas
- b. Tiap anggota dapat memahami dan menerima tujuan tersebut
- c. Adanya kesatuan arah sehingga dapat menimbulkan kesatuan tindakan dan kesatuan pikiran.
- d. Adanya kesatuan perintah (taat pada pemimpin)
- e. Adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab masing-masing anggota.
- f. Adanya pembagian tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian dan bakat masing-masing, sehingga dapat menimbulkan kerjasama yang harmonis dan kooperatif.
- g. Pola organisasi hendaknya relatif permanen, dan struktur organisasi disusun sesederhana mungkin, sesuai dengan kebutuhan, koordinasi, pengawasan dan pengendalian.
- h. Adanya jaminan keamanan dalam bekerja.
- i. Adanya gaji atau insentif yang setimpal dengan jasa/pekerjaan sehingga dapat menimbulkan gairah kerja.

Garis-garis kekuasaan dan tanggung jawab serta hierarki tata kerjanya jelas tergambar dalam struktur organisasi

Adapun fungsi-fungsi dari pelaksanaan pengorganisasian adalah, sebagai berikut :

- a. Organisasi dapat diartikan sebagai memberi struktur, terutama dalam penyusunan/penempatan personel, pekerjaan-pekerjaan, material, dan pikiran-pikiran di dalam struktur itu.
- b. Organisasi dapat pula ditafsirkan sebagai menetapkan hubungan antara orang-orang. Organisasi dapat juga diartikan semata-mata mengingat maksudnya, yakni sebagai alat untuk mempersatukan usaha-usaha untuk menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan (Purwanto,2007)

Berkaitan dengan tujuan, ciri serta fungsi pengorganisasian dan organisasi itulah, maka organisasi memiliki banyak sekali pengertian sesuai sudut pandang dan cakupan dimensi pekerjaan yang akan menjadi sistem aktivitas dalam suatu organisasi. (Husain,2006)

- a. Organisasi sebagai proses kerjasama; karena menyangkut proses atau sistem kerja yang akan dibangun oleh dua orang atau kelompok untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- b. Organisasi sebagai sistem sosial; karena merupakan sekumpulan sub sistem-sub sistem yang berinteraksi dan berkoordinasi dalam membentuk suatu kesatuan yang utuh dalam satu sistem.
- c. Organisasi sebagai struktur; karena berhubungan dengan pembagian pekerjaan ke dalam departemen, pengalokasian sumber daya, penentuan tanggung jawab dan wewenang kepada orang/anggota sesuai dengan tingkatan masing-masing.
- d. Organisasi sebagai kultur; karena berhubungan dengan ideologi, keyakinan, nilai-nilai, sikap, dan norma bersama yang dapat mengikat dan mempersatukan suatu komunitas, yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya
- e. Organisasi sebagai wadah; karena merupakan suatu tempat organisasi melakukan kegiatan

Organisasi Formal dan Non-Formal

Organisasi sebagai wadah dapat bersifat formal dan dapat pula bersifat non-formal, masing-masing mempunyai tujuan. Perbedaan antara organisasi formal dan organisasi nonformal yaitu:

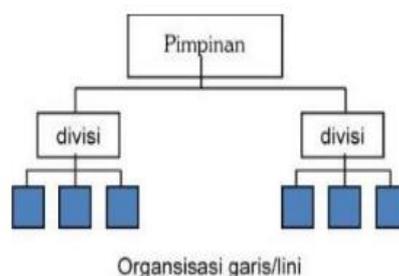
- a. Formal: 1) Hubungan individu jelas(terstruktur dalam organisasi) 2) Pemimpin diangkat dengan surat keputusan 3) Pengendalian perilaku melalui penghargaan dan hukuman 4) Kapasitas pimpinan tergantung penghargaan dan hukuman 5) Resmi.
- b. Non-formal: 1) Hubungan individu tergantung kekeluargaan, kedekatan pertemanan 2) Pemimpin dipilih tanpa surat keputusan 3) Pengendalian perilaku melalui pemenuhan kebutuhan 4) Kapasitas pimpinan tergantung kelompoknya 5) Tidak resmi.

Struktur Organisasi

Husaini Utsman dalam Muhammadiyah Rifa'i membagi organisasi berdasarkan tipe strukturnya menjadi beberapa tipe yaitu bentuk lini, lini dan staf, fungsional dan bentuk panitia/komite.

a. Organisasi dalam bentuk lini (*line organization*)

Bentuk lini disebut juga bentuk lurus, jalur atau militer. Bentuk paling tua sejak masa perkembangan industri pertama. Diciptakan oleh Henry Fayol.



Gambar 1. *Line Organization*

b. Organisasi dalam bentuk lini dan staf (*line and staff organization*)

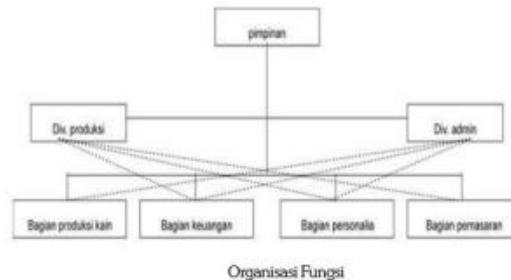
Bentuk gabungan dari organisasi lini dan fungsional. Diimplementasikan untuk organisasi yang lebih besar, dengan penyediaan tenaga spesialis yang memberikan saran-saran teknis kepada unit operasi yang disebut "*staff personnel*".



Gambar 2. Organisasi lini dan staf

c. Organisasi dalam bentuk fungsional

Bentuk organisasi di mana kekuasaan pimpinan dilimpahkan kepada para pejabat yang memimpin satuan di bawahnya dalam satuan bidang pekerjaan tertentu. Tidak terlalu menekankan struktural namun lebih dominan berdasarkan sifat dan fungsi yang harus dijalankan. Pembagian kerja mendapat perhatian berdasarkan spesialisasi. (Candra Wijaya, M. R., 2016)



Gambar 3. Organisasi Fungsional

d. Organisasi dalam bentuk panitia (*committee*)

Merupakan sebuah organisasi yang masing-masing personel atau anggota mempunyai wewenang yang sama dan pimpinannya kolektif. Organisasi komite mengutamakan pimpinan, dalam organisasi ini terdapat pimpinan kolektif/presidium/ plural eksekutif dan komite ini bersifat manajerial. Para pelaksana dibentuk dalam kelompok panitia. Ada unsur pimpinan dan ada pelaksana yang disebut dengan taskfors atau satgas. Biasa terdiri dari ketua, sekretaris, bendahara, dan beberapa seksi.



Gambar 4. Organisasi committee

Beberapa jenis organisasi di atas, jenis organisasi lini dan staf sangat cocok diterapkan di sekolah. Karena kerjasama antara pendidik, tenaga kependidikan dan kepala sekolah sangat diperlukan dalam rangka mencapai tujuan sekolah. Dalam organisasi lini dan

staf, sebelum mengeluarkan suatu keputusan-keputusan, kepala sekolah terlebih dahulu mengadakan rapat dengan dewan guru dan staf lainnya atau dengan kata lain bermusyawarah untuk mencari solusi ataupun jalan keluar dari permasalahan yang sedang dihadapi. Sehingga dalam hal ini semua anggota rapat bisa mengeluarkan suara (pendapat) atau memberikan saran dalam rapat tersebut (Nurlia, 2016).

Proses – Proses Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses penyusunan organisasi formal dengan melakukan aktivitas merancang struktur, menganalisis pekerjaan, mengelompokkan dan membagikan pekerjaan menunjukkan tiga langkah sebagai prosedur pengorganisasian yaitu:

- a. Pemerincian pekerjaan yaitu menentukan tugas-tugas apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.
- b. Pembagian beban pekerjaan kepada orang-orang yang memiliki kualifikasi yang tepat dan beban yang rasional, tidak *overloaded* dan tidak terlalu ringan agar mencapai pelaksanaan secara efektif dan efisien.
- c. Pengadaan dan pengembangan mekanisme untuk mengoordinasikan pekerjaan. (Rosmiaty Aziz, 2016)

Menurut Ernes Dale dalam Jurnal Pengorganisasian dalam pendidikan islam memberikan pengorganisasian sebagai sebuah proses yang berlangkah jamak. Proses pengorganisasian itu sebagai berikut:

- a. Perincian pekerjaan
- b. Pembagian kerja
- c. Penyatuan pekerjaan
- d. Koordinasi pekerjaan
- e. Monitoring dan Reorganisasi

Lima tahap pertama, yang harus dilakukan dalam merinci pekerjaan adalah menentukan tugas-tugas apa yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Tahap kedua, membagi seluruh beban kerja menjadi kegiatan-kegiatan yang dapat dilaksanakan oleh perseorangan atau berkelompok. Di sini perlu diperhatikan bahwa orang-orang yang akan diserahi tugas harus didasarkan pada kualifikasi tidak dibebani terlalu berat dan juga tidak terlalu ringan. Tahap ketiga, menggabungkan pekerjaan para anggota dengan cara yang rasional dan efisien. Pengelompokan tugas yang saling berkaitan jika organisasi sudah membesar atau kompleks. Penyatuan kerja ini biasanya disebut departementalisasi (Qurrata Akyuni, 2018) Tahap keempat menetapkan mekanisme kerja untuk mengkoordinasikan pekerjaan dalam suatu kesatuan yang harmonis. Pada setiap orang dan setiap bagian melaksanakan pekerjaan atau aktivitas kemungkinan timbul konflik di antara anggota dan mekanisme pengkoordinasian memungkinkan setiap anggota organisasi untuk tetap bekerja efektif. Tahap kelima, melakukan monitoring dan mengambil langkah-langkah penyesuaian untuk mempertahankan dan meningkatkan efektivitas. Karena pengorganisasian merupakan suatu proses yang berkelanjutan. Diperlukan penilaian ulang terhadap keempat langkah sebelumnya secara terprogram atau berkala untuk menjamin konsistensi, efektif, dan efisien dalam memenuhi kebutuhan (Ernest Dale, 1971)

Wewenang dan Kekuasaan

A. Wewenang

Wewenang (*Authority*) adalah hak untuk melakukan sesuatu atau memerintah orang lain untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu agar tercapai tujuan tertentu, wewenang adalah hak untuk mempengaruhi orang lain. Seseorang yang tidak mempunyai hak biasanya akan kesulitan dalam mempengaruhi orang lain.

Ada 2 pandangan mengenai sumber wewenang yaitu:

- 1) Teori formal

Teori formal, termasuk pandangan klasik, menyatakan bahwa wewenang adalah sesuatu yang “*taken for granted*”, bersifat anugerah, warisan atau dari sononya, tidak perlu berjuang untuk mendapatkannya. Pandangan ini banyak terdapat pada lingkungan yang bersifat feodal, dalam lingkungan kerajaan, pabrik gula dan pabrik-pabrik perkebunan tinggalan penjajah Belanda dahulu, atau bahkan juga terdapat dalam lingkungan pesantren yang menganggap kyai adalah turunan Nabi (*Waliyullah*) yang terhindar dari salah dan dosa.

2) Teori Penerimaan

Teori Penerimaan berpendapat bahwa wewenang seseorang timbul hanya bila hal itu diterima oleh kelompok atau individu kepada siapa wewenang tersebut dijalankan.

Dalam teori ini, seseorang akan bersedia menerima pengaruh yang bersifat kewenangan hanya bila terpenuhi 4 kondisi, yaitu ;

- a) memahami komunikasinya,
- b) percaya bahwa tidak menyimpang dari tujuan organisasi,
- c) percaya bahwa tidak bertentangan dengan tujuan pribadinya,
- d) mampu secara mental dan fisik untuk mengikutinya. (Sentot Imam Wahjono, 2022)

B. Kekuasaan

Kekuasaan (*power*) adalah kemampuan untuk menggunakan pengaruh pada orang lain dengan tujuan merubah sikap atau tingkah laku individual atau kelompok dalam organisasi. Kemampuan ini dimiliki oleh setiap orang. Masalahnya adalah apakah seseorang itu menyadari kemampuan yang dimilikinya, atau apakah seseorang dapat menggunakan kemampuannya itu untuk memperoleh apa yang diinginkannya. Sementara itu pengaruh, tidak hanya berjalan satu arah (*one way*) dari manajemen ke karyawan saja namun bersifat dua arah. Ini berarti karyawan juga memungkinkan mempunyai pengaruh terhadap pemimpinnya. Kekuasaan tidak begitu saja diambil dari tingkat individual dalam hierarki organisasi, meski dia hadir dalam berbagai hubungan manusia.

Setidaknya ada 5 sumber atau dasar dari kekuasaan, yaitu:

1. Kekuasaan menghargai (*reward power*)
2. Kekuasaan memaksa (*coercive power*)
3. Kekuasaan sah (*legitimate power*)
4. Kekuasaan keahlian (*expert power*)
5. Kekuasaan rujukan (*referent power*) Kekuasaan menghargai didasarkan pada kemampuan seseorang (yang memberi pengaruh) untuk memberi penghargaan pada orang lain (yang dipengaruhi) untuk melaksanakan perintah atau memenuhi persyaratan prestasi kerja. (Sentot Imam Wahjono, 2022)

Jadi pengaruh seseorang berasal dari aktivitasnya dalam memberi reward kepada orang lain yang akan dimintakan pengaruhnya. Sehingga tidak jarang seorang pemimpin seringkali memberi reward kepada orang lain dalam rangka “membeli” pengaruh. Kekuasaan memaksa berdasarkan pada kemampuan orang yang mempengaruhi untuk menghukum orang yang dipengaruhi kalau tidak memenuhi persyaratan. Merupakan kekuasaan disisi negatif. Sumber kekuasaan ini dijalankan dengan membuat peraturan dengan sanksi bila tidak dipatuhi. Diharapkan dengan mematuhi aturan, karyawan menerima kekuasaan pemimpin, sebaliknya karyawan akan terhindar dari hukuman. Hukuman mungkin berkisar pada teguran sampai dengan pemecatan. Kekuasaan sah atau kekuasaan formal, ada kalau seseorang karyawan yang dipengaruhi mengakui bahwa orang yang mempengaruhi memang berhak untuk menggunakan pengaruh – dalam batas tertentu. Keabsahan kekuasaan pemimpin biasanya melewati suatu musyawarah atau proses pemilihan atau penunjukan oleh pejabat yang berhak. Semakin besar pengakuan bawahan terhadap pemimpin semakin legitimatelah kekuasaannya, dan itu ditunjukkan pada kepatuhan (*obedience*) bawahan yang tinggi. Kekuasaan keahlian didasarkan pada persepsi bahwa orang yang mempengaruhi mempunyai keahlian relevan atau pengetahuan khusus yang tidak dimiliki oleh orang yang dipengaruhi. Contoh: dokter, konsultan, advokat, dan lain-lain. Kekuasaan rujukan dapat

dimiliki oleh seseorang atau kelompok berdasarkan pada keinginan orang yang dipengaruhi untuk dihubungkan dengan atau meniru orang yang dipengaruhi. Misalnya, manajer yang populer dan teliti akan mempunyai kekuasaan rujukan bila karyawannya termotivasi untuk meniru kebiasaannya. (Sentot Imam Wahjono, 2022)

Desentralisasi dan Sentralisasi

A. Desentralisasi

Desentralisasi sering diartikan dengan pendelegasian wewenang pada semua tingkat organisasi. Desentralisasi vertikal adalah pembagian wewenang formal berdasarkan garis komando (dari atas ke bawah). Sedangkan desentralisasi horizontal memerlukan wewenang bertindak tidak secara hierarki melainkan bergantung pada keahlian (wewenang fungsional). Atau dapat diartikan juga sebagai proses pelimpahan wewenang dan tanggung jawab dari pimpinan kepada bawahan. Sehingga, bawahan yang memiliki wewenang dan tanggung jawab akan termotivasi untuk mengatasi permasalahan di lapangan. Sehingga akan berusaha mengoptimalkan dan mengeluarkan segenap kemampuannya dan kreatifitasnya.

Desentralisasi mengurangi kemungkinan terjadinya beban informasi yang berlebihan, memberi tanggapan yang cepat terhadap informasi baru, memberi masukan yang lebih banyak bagi setiap keputusan, mendorong terjadinya motivasi dan merupakan alat yang potensial untuk melatih para manajer dalam mengembangkan pertimbangan yang baik. (Ricky, 2004)

B. Sentralisasi

Lembaga pendidikan sudah pasti memiliki sistem yang berbeda antara satu lembaga dengan lembaga lainnya. Hal ini juga dipengaruhi oleh struktur organisasi dan administrasi yang dijalankannya. Dalam lembaga pendidikan sering kali ditemukan bahwa pada struktur organisasinya cenderung kepada kediktatoran, yakni semua kekuasaan dan urusan lembaga tersebut terpusat pada satu orang, sehingga struktur organisasinya pun cenderung bersifat sentralisasi. (Purwanto, 1998). Menurut Achmad sobirin, yang dimaksud dengan sentralisasi yakni hirarki pengambilan keputusan di dalam organisasi, dapat diartikan juga bahwa semua pengambilan keputusan berada pada pimpinan puncak organisasi. Sehingga bisa dikatakan bahwa organisasi tersebut adalah organisasi yang terpusat atau tersentralisir. (Sobirin, 2017). Tingkat kontrol yang dimiliki seseorang dalam sebuah proses pengambilan keputusan dapat digunakan sebagai tolak ukur berkaitan dengan sentralisasi. Kelima langkah dalam proses ini adalah: (Siswanto, 2008)

1. Mengumpulkan informasi untuk diteruskan kepada pengambil keputusan mengenai apa yang dapat dilakukan
2. Memproses dan mengintrepretasikan informasi tersebut untuk memberi saran kepada pengambil keputusan
3. Membuat pilihan mengenai apa yang akan dilakukan
4. Memberikan wewenang kepada orang lain mengenai apa yang hendak dilakukan
5. Melaksanakannya.

Pengorganisasian Dalam Pandangan Islam

Pengorganisasian segala sumber daya untuk mengoptimalkan kemampuan masing-masing pribadi hingga terwujud kerja sama dalam mencapai tujuan melalui pelaksanaan rencana. Allah SWT dalam surat Al-Maidah ayat 2 berfirman yang artinya: "Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebaikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan permusuhan." Dalam kehidupan organisasi yang di dalamnya berisi kumpulan sejumlah orang adanya pembagian bidang pekerjaan adanya koordinasi di mana kerja sama berlangsung dan usaha mencapai tujuan bersama (organisasi) yang sekaligus menampung tujuan individu. Pembagian pekerjaan menciptakan adanya pemimpin dan anggota di mana dengan otoritas dan keteladanannya. Mempengaruhi para anggota untuk bekerja secara sukarela dan bersama-sama mencapai tujuan.

Dalam surat An-Nisa' ayat 58 yang artinya: "Sungguh Allah menyuruhmu menyampaikan amanat kepada yang berhak menerimanya, dan apabila kamu menetapkan hukum di antara manusia hendaknya kamu menetapkannya dengan adil. Sesungguhnya sebaik-baik yang memberi pengajaran kepadamu." Suatu yang diwakilkan kepadanya dan menyadari benar bahwa ia akan dimintai pertanggungjawaban tersebut di hadapan Allah. Orang-orang yang menerima amanah berarti harus mempertanggungjawabkannya kepada Allah dan organisasi yang memberikan kepercayaan tersebut. Amanah harus diberikan kepada orang-orang yang berhak yaitu orang-orang yang memiliki kompetensi intelektual dan manajerial, dalam organisasi harus diberi amanah dalam jabatan tertentu sesuai kemampuannya, sebab profesionalisme sangat dihargai dalam Islam. Dalam sebuah kesempatan Ali bin Abi Thalib pernah mengatakan bahwa "Kebenaran yang tak terorganisir akan dikalahkan oleh kebatilan yang terorganisir". Ungkapan ini menegaskan bahwa betapa penting aspek pengorganisasian dalam sebuah lembaga atau instansi apapun. Dengan kata lain, kebaikan bila tidak terkelola dengan baik maka tidak akan berajalan maksimal sehingga tujuan-tujuan yang telah direncanakan tidak mampu diwujudkan.

Analisis Terhadap Manajemen Pengorganisasian di Lembaga Pendidikan

Dari kedua pembahasan tersebut di atas dapat diilustrasikan bahwa manajemen pengorganisasian merupakan aspek terpenting dalam kegiatan manajerial. Dalam hal ini, kepala sekolah yang mampu melakukan aktivitas pengorganisasian dengan baik akan mampu meningkatkan mutu pendidikan secara signifikan. Tentunya, pengorganisasian yang baik diawali dengan perencanaan yang matang, diimbangi dengan aktivitas kontrol dan evaluasi yang maksimal. (Khatib, 2017). Secara teoritis sudah tergambar dengan jelas bahwa pengorganisasian merupakan langkah nyata dari perencanaan yang telah dirumuskan. Namun demikian, tidak banyak lembaga pendidikan yang mampu melakukan dan memenej pengorganisasian dengan baik. Sehingga target yang telah rumuskan diawal proses pembelajaran tidak bisa tercapai.

Keadaan ini tentu tidak bisa dibiarkan begitu saja. Kemampuan kepala sekolah selaku top manajer dan top leader dalam organisasi pendidikan perlu mendapatkan kesadaran dan pelatihan sehingga mampu mengorganisasikan segenap potensi, sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai Visi dan Misi yang telah dirancang di awal. Melalui langkah ini, maka peningkatan mutu pendidikan akan segera terwujud dalam arti yang sebenarnya. Banyak hasil penelitian menunjukkan bahwa posisi pengorganisasian begitu vital dalam aktivitas manajerial. Nah situasi ini yang tidak banyak disadari oleh berbagai pimpinan lembaga pendidikan. Oleh karena itu, banyak lembaga pendidikan yang hanya bisa merumuskan perencanaan, namun tidak bisa mengaplikasikan dalam kehidupan nyata. Mereka lebih memilih berjalan dan mengalir secara alami apa adanya, sehingga tidak jarang banyak sekali lembaga pendidikan kita terus mengalami keterpurukan dan ketertinggalan. Hal ini dapat dilihat pada kemampuan daya saing Lembaga Pendidikan di Indonesia sebagaimana Laporan yang di rilis Indonesia ada di urutan ke-67 dari 203 negara. Urutan Indonesia berdampingan dengan Albania di posisi ke-66 dan Serbia di peringkat ke-68. Peringkat tersebut berdasarkan lima tingkat pendidikan pada keadaan yang tidak mengenakkan ini tentunya masih butuh perhatian lebih kepada lembaga pendidikan di Indonesia. Karena keberadaan posisi tersebut menunjukkan bahwa kualitas pendidikan negeri ini jauh berada di bawah negara tetangga. Oleh karena itu, untuk meningkatkan mutu dan memenangkan persaingan dalam era global ini dibutuhkan beberapa tahapan analisis data saing dan perumusan strategi sehingga dapat terumuskan langkah taktis untuk mengejar ketertinggalan tersebut.

Maka dari itu, beberapa spirit dan prinsip pengorganisasian yang secara gamblang dijelaskan dalam al-Qur'an maupun hadits perlu dikaji dan diperkenalkan kepada semua pihak, terutama pimpinan lembaga pendidikan Islam sehingga mereka yakin bahwa kemajuan tidak akan dicapai tanpa melakukan perencanaan dan pengorganisasian yang baik.

Apalagi secara tegas, Imam Ali menjelaskan bahwa “Kejahatan yang terorganisir akan mampu mengalahkan kabaikan yang tidak terorganisir”, ungkapan ini memiliki makna yang sangat tegas dan kuat. Sehingga ketika diimplikasikan dalam dimensi kehidupan nyata kiranya berbunyi bahwa lembaga pendidikan yang tidak terorganisasi dengan baik, maka ia tidak akan memberikan efek perubahan positif, justru sebaliknya hanya akan melahirkan orang-orang yang gagap dengan perkembangan zaman.

KESIMPULAN

Secara umum, organisasi merujuk pada pengaturan atau kerangka kerja yang mengatur bagaimana individu-individu ditempatkan dalam suatu entitas kerja sama. Tujuannya adalah untuk mengatur hubungan antar individu dalam hal tanggung jawab, hak, dan kewajiban masing-masing. Struktur organisasi, hubungan tugas, dan tanggung jawab ditetapkan dengan tujuan membentuk pola kerja yang terarah menuju pencapaian tujuan bersama. Pendidikan, sebagai organisasi, harus dikelola dengan baik agar program pendidikan di sekolah berjalan efektif, efisien, dan produktif. Model organisasi lini dan staf cocok diterapkan di sekolah karena memungkinkan kerjasama antara pendidik, tenaga kependidikan, dan kepala sekolah untuk mencapai tujuan sekolah. Dalam model ini, kepala sekolah melakukan musyawarah dengan dewan guru dan staf sebelum mengambil keputusan, mencari solusi, atau jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Sobirin, 2007. *Budaya Organisasi*, Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Aksara. Ngalm Purwanto, 2007. *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Candra Wijaya, M. R. (2016). *Dasar-dasar Manajemen (Syarbaini Saleh (ed.)*. Perdana Publishing.
- Ernest Dale. (1971). *The Great Organizers*. McGraw Hill-Books Company.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen*.
- Husaini Usman, 2006. *Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Iskandar, M. Y., Bentri, A., Hendri, N., Engkizar, E., & Efendi, E. (2023). Integrasi Multimedia Interaktif Berbasis Android dalam Pembelajaran Agama Islam di Sekolah Dasar. *Jurnal Obsesi: Jurnal Pendidikan Anak Usia Dini*, 7(4), 4575-4584. <https://doi.org/10.31004/obsesi.v7i4.5021>
- Imam Machali, Drs. H. N. (2017). *Pengantar Manajemen Pendidikan Islam*. Program Studi Manajemen Pendidikan Islam (MPI) Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- J.R. Schermerhorn. (2016). *Organisational behaviour*.
- Karta Saputra G. (1982). *Dasar-dasar Manajemen Perusahaan*. Armico.
- Marlena, R., Cahya, M., Iskandar, M. Y., & Yusrial, Y. (2023). Methods for Memorizing the Quran for Higher Education. *Ahlussunnah: Journal of Islamic Education*, 2(2), 77-82. <https://doi.org/10.58485/jie.v2i2.210>
- Muslan, M., Kaewkanlaya, P., Iskandar, M. Y., Hidayati, A., Sya'bani, A. Z., & Akyuni, Q. (2023). Making Use of Ispring Suite Media in Learning Science in Junior High Schools. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education*, 6(4), 181-187.
- Meisyi, R., Arisma, N., Wahyuni, R. P., Iskandar, M. Y., & Samsurizal, S. (2023). Analysis Student Understanding Stage in Using Learning Media Apps Canva. *Al-Hashif: Jurnal Pendidikan dan Pendidikan Islam*, 1(2), 117-125. <https://doi.org/10.58485/jie.v2i2.210>
- Melayu S.P Hasibuan. (2011). *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Muhammad Rifa'i. (2019). *Manajemen Organisasi Pendidikan*. CV.Humanis.

- Nurlia. (2016). Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Pengukuran Kualitas Pelayanan (Perbandingan Antara Ekspektasi/Harapan Dengan Hasil Kerja). *Meraja Journal*.
- Qurrata Akyuni. (2018). *Pengorganisasian Dalam Pendidikan Islam. Studi Pemikiran, Riset Dan Pengembangan Pendidikan Islam*.
- Rini Wardiningsih, Z. M. (2024). *Konsep Dasar Teori Organisasi*. Yayasan Cendekia Mulia Mandiri.
- Rira Nuradhawati. (2019). *Dinamika Sentralisasi Dan Desentralisasi Di Indonesia*. 2 No 1.
- Rosmiaty Aziz. (2016). *Pengantar Administrasi Pendidikan (Vol. 1)*. SIBUKU.
- Sentot Imam Wahjono. (2022). *Manajemen Kekuasaan & Wewenang*.
- Siti Farikhah. (2015). *Manajemen Lembaga Pendidikan*. Aswaja Pressindo.

***Moh. Nawawi (Corresponding Author)**

Pascasarjana Pendidikan Agama Islam
UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
Pekalongan Utara, Kota Pekalongan, Jawa Tengah 5114, Indonesia
Email: moh.nawawi@mhs.uingusdur.ac.id

Milatul Fatkhiyah

Pascasarjana Pendidikan Agama Islam
UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
Pekalongan Utara, Kota Pekalongan, Jawa Tengah 5114, Indonesia
Email: milatulfatkhiyah03@gmail.com

Sopiah

Pascasarjana Pendidikan Agama Islam
UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan
Pekalongan Utara, Kota Pekalongan, Jawa Tengah 5114, Indonesia
Email: sopiah@uingusdur.ac.id

Copyright holder :

© Nawawi, M., Fatkhiyah, M., Sopiah

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA