BAB II

LANDASAN TEORI

A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

Penelitian yang sebelumnya dilakukan adalah pertama penelitian skripsi yang dilakukan oleh Budiman Sholeh dari Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dengan judul "*Manajemen Pembinaan Santri Di Pondok Pesantren Terpadu Abu Bakar Ash-Shiddiq Umbulharjo Yogyakarta*".[6] Pada penelitian ini disimpulkan bahwa pembinaan santri pada Pondok Pesantren Terpadu Abu Bakar Ash-Shiddiq Umbulharjo bergerak pada 4 program. Pada Program tahfidul Qur'an, Program Muhadatsah, Program Adabunnabawi, Program Pembinaan Akhlaq. Semua progr[7]am yang ada telah terlaksana dan sudah terprogram rapi.

Persamaan antara skripsi dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pembinaan. Perbedaannya terletak pada objek penelitian, dimana penelitian di atas meneliti pada lembaga pendidikan pondok pesantren, sedangkan penelitian ini dilakukan pada organisasi intra kampus IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya.

Penelitian yang kedua dilakukan oleh Uswatun Khasanah dari Program Studi Bimbingan Konseling Islam Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Dengan judul *"Metode Pembinaan Mental*

[6] Budiman Sholeh, *Manajemen Pembinaan Santri Di Pondok Pesantren Terpadu Abu Bakar Ash-Shiddiq Umbulharjo Yogyakarta,* Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rohani Bagi Taruna Akademi Militer Magelang[8]'. Pada penelitian ini disimpulkan bahwa pembinaan mental rohani bagi Taruna Akademi Militer Magelang Menggunakan 5 metode pembinaan. Metode diskuis, metode tanya jawab, metode konseling, metode pengajaran dan metode pembiasaan.

Persamaan antara skripsi dengan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang pembinaan. Perbedaannya penelitian diatas membahas tentang metode pembinaan dalam penelitian membahas tentang manajemen pembinaan. Selain itu perbedaannya terletak pada lembaga pemerintahan khususnya di Akademi Militer Magelang, sedangkan penelitian ini dilakukan pada organisasi intra kampus IQMA UIN Sunan Ampel Surabaya.

B. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompaok orang kearah tujuan organisasi atau maksud-maksud yang nyata. Dalam penegertian lain dikatakan bahwa manajemen sebagai ilmu penegetahuan maupun seni. Yang dimaksud seni disisni adalah penegetahuan bagaimana mencapai hasil yang diinginkan. Untuk mencapai hasil yang diinginkan dibutuhkan kecakapan yang diperoleh dari pengalaman, pengamatan dan pelajaran serta kemampuan untuk menggunakan penegetahuan manajemen.[9]

Sebenarnya, pengertian manajemen memiliki banyak sudut pandang atau persepsi, namun, pada dasarnya semua pengertian tersebut akan mengacu pada satu hal, yaitu

[8] Uswatun Khasanah, *Metode Pembinaan Mental Rohani Bagi Taruna Akademi Militer Magelang*, Program Studi Bimbingan Konseling Islam Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta.
[9] George R. Terry, leslie W. Rue,1996, *Dasar-dasar manajemen*, (Bumi Aksara:Jakarta) hal. 2

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengambilan keputusan. Manajemen mempunyai kaitan yang sangat erat dengan leader atau kepemimpinan. Sebab pemimpin yang sebenarnya adalah seorang yang mempunyai kemampuan untuk menjadikan orang lain lebih dihargai, sehingga orang lain akan melakukan segala keinginan sang leader.

Namun apakah ruang lingkup manajemen hanya terbatas pada ruang lingkup kepemimpinan semata? Tentu saja tidak. Karena kepemimpinan hanyalah bagian dari manajemen. Sebagaimana penulis sebutkan diatas bahwa manajemen adalah seni. Sebuah seni tentunya tidak hanya menggunakan metode semata,. Metode yang digunakan haruslah banyak untuk kemudian menjadikannya sebagi seni yang bernilai tinggi. Begitu pula dengan manajemen. Untuk menata sebuah sistem diperlukan manajemen yang handal agar sistem tersebut bisa berjalan sebagimana mestinya.

Manajemen menurut para ahli:

1. R.T. Livingstone : fungsi manajemen ialah mencapai tujuan dengan cara yang terbaik, yaitu dengan mengeluarkan waktu dan uang yang paling sedikit, dengan memanfaatkan fasilitas yang ada dengan sebaik-baiknya.
2. John D. Millet : manajemen ialah proses pembimbingan dan pemberian fasilitas terhadap pekerjaan orang-orang yang terorganisir dalam kelompok formil untuk mencapai suatu tujuan yang dikehendaki.
3. Dwight Wald : manajemen ialah tindakan yang ditujukan untuk memeperoleh kerjasama yang rationil dalam suatu sistem administrasi.
4. G. R. Terry : manajemen adalah pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan melalui bersama-sama usaha orang lain.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5. Harold Koontz and Cyril O'Donnell : manajemen adalah pelaksanaan pekerjaan bersma orang lain.[10]

Dari pengertian manajemen diatas, dapat diartikan bahwa manajemen ialah keterampilan dan kemampuan dalam membimbing, mengelola dan mengarahkan yang dilakukan secara seksama untuk pencapaian tujuan dan pelaksanaan pekerjaan. Dengan manajemen pekerjaan akan berjalan dengan teratur, dan dapat menimbulkan sistem kerja yang efektif dan efisien. Yang terpenting ialah manajemen tidak dapat dilepaskan dari organisasi.

Fungsi dalam ilmu manajemen terdapat empat poin yaitu *planning, organizing, actuating dan controlling.*

1. *Planning*/Perencanaan

   Perencanaan ialah menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai selama satu masa yang akan datang dan apa yang harus diperbuat untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.[11] Proses perencanaan membahas tentang rancangan sesuatu yang akan dikerjakan kedepan organisasi, mulai dari Sumber daya manusia, tempat pelaksanaan sampai dengan hasil dari sesuatu yang dilaksanakan. Sehingga dengan proses ini lembaga atau perusahaan dapat mengukur sejauh mana kendala-kendala yang akan menghambat jalannya organisasi.

   Dalam pengertian lain perencanaan juga dapat diartikan sebagai suatu aktivitas integratif yang berusaha memaksimumkan efektifitas keseluruhan

[10] Sukarna, 1992, *Dasar-dasar manajemen*, (C.V. Mandar Maju: Bandung), hal2-3

[11] George R. Terry, leslie W. Rue,1996, *Dasar-dasar manajemen*, (Bumi Aksara:Jakarta) hal. 9

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

organisasi sebagai suatu sistem, sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan pengertian diatas, perencanaan memiliki tiga karakteristik, diantaranya :

a. Perencanaan harus menyangkut masa yang akan datang.
b. Rencana yang akan dilakukan harus menyangkut tindakan.
c. Terdapat suatu elemen identifikasi pribadi atau organisasi yaitu serangkaian tindakan dimasa yang akan datang yang diambil oleh perencana atau seorang yang ditunjuk olehnya atau atas nama dalam organisasi.[12]

Dari pengertian diatas, Proses perencanaan sangat dibutuhkan keberadannya. Dengan perencanaan, organisasi akan mempunyai tujuan mengenai apa yang harus dilakuakan. Dengan tujuan tersebut organisasi akan jelas kemana arah yang akan dituju dan apa yang harus dilakukan kedepan. Karena sesuai dengan karakteristik perencanaan, perencanaan membicarakan, melaksanakan dan mengidentifikasi sesuatu yang akan terjadi kedepan.

beberapa manfaat dari perencanaan, diantaranya adalah:

a. Mengarahkan kegiatan organisasi meliputi penggunaan sumberdaya manusia.
b. Memantapkan konsistensi kegiatan anggota organisasi.
c. Memonitor kemajuan organisasi.

Selain itu dalam perencanaan juga membahas Batasan-batasan perencanaan, batasannya adalah dalam hal memilih menghubungkan

[12] Bedjo Siswanto, 1990, *Manajemen Modern,* (Sinar Baru: Bandung) hal. 52

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

fakta-fakta serta hal membuat dan menggunakan dugaan-dugaan mengenai masa yang akan datang dalam hal menggambarkan dna memformulasikan aktifitas-aktifitas yang diusulkan yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan.[13]

Hal ini membuktikan peran penting perencanaan dalm organisasi, dengan batasan-batasan yang ada, segala sesuatu yang berhubungan dengan aktifitas untuk masa yang akan datang dalam organisasi akan dibahas dalam perencanaan. Selain itu perencanaan juga berhubungan dengan hal-hal yang akan terjadi sesuai denagn keputusan yang sudah ditetapkan sebelumnya.

2. *Organizing*/Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah mengelompokan dan menentukan berbagai kegiatan selama suatu masa yang akan datang sekaligus sesuatu yang harus diperbuat agar dapat mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Dari pengertian diatas menunjukkan pentingnya peran pengorganisasian dalam organisasi. Karena pengorganisasian bertugas untuk mendefinisikan dan mengatur bagaimana untuk pengarahan pekerjaan.

Dalam penegertian lain dijelaskan, pengorganisasian adalah pembagian pekerjaan yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif diantara mereka, dan pemberian iklim dan fasilitas pekerjaan yang wajar sehingga mereka bekerja secara efisien. Selain itu pengorganisasian jiga dapat didefinisikan sebagai suatu pekerjaan membagi tugas, mendelegasikan

[13] Bedjo Siswanto, 1990, *Manajemen Modern,* (Sinar Baru: Bandung) hal. 53

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

otoritas, dan menetapkan aktifitas yang hendak dilakukan oleh manajer oleh seluru hirarki organisasi. Oleh karena itu dalam pengorganisasian diperlukan tahapan-tahapan sebagai berikut :

a. Mengetahui dengan jelas tentang tujuan yang akan dicapai
b. deskripsi pekerjaan yang harus dioperasikan dalam aktivitas tertentu
c. klasifikasi aktivitas dalam kesatuan yang praktis
d. memberikan formulasi yang realitas mengenai kewajibaan yang hendak diselesaikan dan sarana dan prasarana fisik serta iklim yang diperlukan untuk setiap aktivitas atau kesatuan aktivitas yang hendak dioperasikan.
e. Penunjukan tenaga manusia yang menguasai bidang keahliannya.
f. Mendelegasikan otoritas apabila dianggap perlu terhadap tenaga kerja yang ditunjuk.[14]

Berdasarkan pengertian diatas, pengorganisasian dalam organisasi berperan untuk mengatur pembagian kerja, fasilitas kerja serta elemen-elemen lain yang menyangkut proses kerja organisasi. Seperti perangkat yang ada dalam organisasi, kebeutuhan-kebutuhan organisasi serta penempatan sumber daya manusia yang sesuai dengan pembagian kerjanya masing-masing. dan segala kebutuhan yang Hal ini sangat penting diterapkan dalam organisasi. Karena dengan pembagian kerja yang efektif serta pemberian fasilitas yang memuaskan terhadap pegawai,

[14] Bedjo Siswanto, 1990, *Manajemen Modern,* (Sinar Baru: Bandung) hal. 76

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pegawai akan melaksanakan tugasnya dengan aman dan nyaman serta akan berdampak terhadap hasial yang mereka kerjakan.

Dan sebaliknya, apabila pengorganisasian dalam organisasi belum berjalan dengan biak, akan berdampak terhadap organisasi itu sendiri. Didalamnya akan terjadi gesekan-gesekan antar pegawai karena pembagian kerja yang kurang maksimal. Selain itu pegawai akan merasa tidak nyaman dalam bekerja karena fasilitas yang kurang memadai.

3. *Actuating/*Penggerakan

Penggerakan ialah membangkitkan dan mendorong semua anggoat kelompok agar supaya berkehendak dan berupaya dengan keras untuk mencapai tujuan denagn ikhlas serta serasi denagn perencanaan, serta usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.[15]Dalam kata lain penggerakan bisa disebut dengan pengarahan. Pengarahan adalah suatu kegiatan memberi pengarahan *(directing)*, mempengaruhi oarang lain *(influencing)*, dan memotifasi orang untuk bekerja *(motivating)*.[16]

Penggerakan sangat penting untuk diperhatikan dalam organisasi. Karena untuk mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada *planing* dan *organizing* yang baik, melainkan tergantung pada penggerakan dan pengawasan. Perencanaan dan pengorganisasian hanya merupakan landasan yang kuat untuk adanya penggerakan yang terarah kepada sasaran yang dituju.

[15] Mahmud M Hanafi, *Manajemen* (UPP AMP YKPN : Yogyakarta) hal. 12
[16] Mahmud M Hanafi, *Manajemen* (UPP AMP YKPN : Yogyakarta) hal. 12

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Penggerakan tanpa planing tidak akan berjalan efektif, karena didalam perencanaan itulah ditentukan tujuan organisasi.

Proses ini dikatakan sebagai salah satu yang paling menantang dalam fungsi manajemen. Karena proses pengarahan berhadapan langsung dengan SDM, dalam artian antara manusia dengan manusia. Proses pengarahan dilakukan akan berhasil dengan baik apabila manajer bisa menciptakan suasana yang mampu mendorong orang untuk bekerja.

Faktor-faktor yang diperlukan untuk penngerakan

a. Kepemimpinan

Menurut G.R. Terry yang dikuti olek Sukarna menjelaskan kepemimpinan ialah kegiatan untuk memepengaruhi orang-orang agar berusaha dengan ikhlas untuk mrncapai tujuan bersama.

Dari pengertian diatas, seorang manajmer yang tidak memiliki karakteristikkepemimpianan tidak akan mamapu untuk mempengaruhi bawahannya untuk bekerja sama, sehingga manajer yang demikian akan gagal dalam kepemimpinannya.

b. Sikap dan moril

Sikap dan moril sangat berpengaruh besar terhadap kepemimpinan seorang, oleh karna itu antara sikap dan kepemimpinan tidak dapat dipisahkan. Kepemimpinan yang lahir akan tergantung terhadap sikap masyarakatnya. Sikap manajer yang positif akan membantu tumbuhnya sikap positif dari para pegawai. Dan sebaliknya sikap negatif manajer akan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menumbuhkan pula sikap negatif pegawai. Oleh karena itu manajer yang rationail ialah manjer yang mempunyai sikap positif.

c. Tata hubungan

Tata hubungan yang dimaksud disini adalah komunikasi. Komunikasi membantu penggerakan manjerial dilaksanakan dengan efektif. Dari sinilah peran penting dari komunikasi. Berhasil atau tidaknya perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan tergantung pada akomunikasi.

d. Perangsang

Perangsang ialah sesuatu yang menyababkan seorang untuk bertindak. Seperti dengan perasaan takut yang membuat pekerja giat bekerja untuk menghindari konsekwensi yang tidak diinginkan.

e. Supervisi

Superfisi ialah kegiatan pengurusan dalam tingakatan organisasi, dimana anggota manajmen dan bukan anggota manajemen saling berhubungan secara langsung.

f. Disiplin

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Disiplin ialah latihan pikiran, perasaan, kehendak dan watak, latihan pengembangan dan pengendalian perasaan, pikiran dan kehendak dan watak untuk melahirkan ketaatan dan tingkah laku ynag teratur.[17]

4. *Controlling/*Pengawasan

Pengawasan adalah pemeriksaan apakah sesuatu yang telah terjadi sesuai dengan rencana, instruksi yang dikeluarkan dan prinsip-prinsip ayng ditentukan. Dengan tujuan unutk menunjukkan kelemahan dan kesalahan untuk menjadi benar dan mencegah pengulangan kesalahan.

Dalam pengertian lain pengawasan bisa diartikan denagn pengendalian. Pengendalian adalah proses pengaturan yang sistematis dari kativits-aktivitas oragnisasional untuk menjadikan mereka konsisten dengan harapan-harapan yang dibentuk dalm rencana, target dan standart kinerja. Pengendalian adalah tindakan yang menyesuaikan operasi dengan standart-standart yang sudah ditentukan, dan dasarnya adalah informasi yang disampaikan oleh para manajer.[18]

Pengawasan sangat penting penerapannya dalm organisasi. Dengan pengawasan organisasi dapat mengetahui sejauh mana pencapaian yang telah dilakukan oleh organisasi, sehingga dengan proses ini organisasi mengetahui program-program yang belum dan sudah terealisasi. Dalam proses pengawasan terdapat proses evaluasi sebagai bahan ukuran program yang terlaksan selama organisasi itu berjakan.bukan hanya program, akan tetapi sistem yang berjalan didalamnya akan dapat diketahui dengan proses

[17] Sukarna, 1992, *Dasar-dasar manajemen*, (C.V. Mandar Maju: Bandung), hal 83-104

[18] Ricart L Daft, *Manajemen* (Salemba empat : Jakarta)hal 525

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pengawasan. Sehingga akan memudahkan pimpinan dalam pengkoreksian kinerja terhadap bawahannya.

Pengawasan mempunyai maksud dan tujuan tersendiri Diantaranya adalah:

a. untuk mengetahui jalannya pekerjaan apakah lancar atau tidak
b. untuk memeperbaiki kesalan-kesalahan yang dibuat oleh pegawai dan mengusahakan penceagahan agar tidak terulang kembali kesalahan yang sama atau timbulnya kesalahan-keslahan yang baru.
c. Untuk mengetahui apakah penggunaan budget yang telah ditetapkan dalam palanning terarah kepada sasarannya dan sesuai dengan penentuan sebelumnya.
d. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan biaya sesuai dengan program seperti yang ditentukn dalam *planning.*
e. Untuk mengetahui hasil pekerjaan yang dibandingkan dengan penetapan dalam rencana.
f. Untuk mengetahui apakah pelaksanaan kerja sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang telah ditentukan.[19]

C. Manajemen Dalam Perspektif Islam

Dalam bahasa Aarab, istilah manajemen diartikan *an-nizam* atua *at-tanzhim*, untuk menyimpan segala sesuatu dan penempatan segala sesuatu pada

[19] Sukarna, 1992, *Dasar-dasar manajemen*, (C.V. Mandar Maju: Bandung), hal109

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tempatnya. Pengertian tersebuat juga dapat diartikan sebagai aktivitas menertibkan, mengatur, dan berfikir yang dilakukan oleh seorang sehingga ia mampu mengemukakan, menata dan merapikan segala sesuatu yang ada di sekitarnya, mengetahui prinsip-prinsinya serta menjadikan hidup selaras dan serasi dengan yang lainnya.

Menurut Ketua Dewan Penasihat Dewan Majlis Ulama' Indonesia, Prof KH Ali Yafie, dalam islam manajemen dipandang sebgai perwujudan amal saleh, yang harus bertitik tolak dari niat baik. Dari niat tersebut akan memunculkan motivasi aktivitas untuk mencapai hasil yang bagus demi kesejahteraan barsama.

Ada empat landasan untuk untuk mengembangkan manajemn menurut pandangan islam, yaitu: kebenaran, kejujuran, keterbukaan, dan keahlian. Seorang manajer harus memiliki empat sifat utama itu agar manajemen yang dijalakannya mendapatkan hasil yang maksimal. Yang paling penting dalam manajmen berdasrkan pandangan islam adalah harus ada jiwa kepemimpinan. Kepemimpinan menurut islam merupakan faktor utama dalam konsep manajemn.

Dalam pandanagan islam mengenai manajemen, pada dasarnya manusia memiliki potensi positif yang dilukiskan dengan istilah *hannif*. Potensi semacam ini didasari atas cara pandang seorang dalam melakukan pengelolaan, pemberdayaan serta penilaian terhadap manusia. Keterkaitan manajemen dengan watak *hannif* adalah watak yang akan menyebabkan manusia untuk cenderung memilih yang baik dan benar dalam seluruh kehidupannya. Hal ini dikemukakan dalam sebuah hadits Qudsi yang mengatakan bahwa:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

"sesungguhnya telah kuciptakan hambaku itu berwatak hanif, kemudian setan datang kepada mereka, maka disesatkannya mereka dari agama mereka"[20]

Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya istilah manajemen dalam islam bukan istilah yang asing lagi. Dibuktikan dengan ajaran-ajran islam yang menganjurkan ummatnya menjadi manusia yang hanif. Islam juga mengajarkan ajaran yang merupakan perinsip dasar manajemen, dimana didalamnya tergambar mengenai hubungan manusia dengan khaliqnya. Pokok-pokok ajaran hubungan mausia dengan manusia lainnya, hubungan manusia dengan alam, serta prinsip ajaran akhlaq.

D. Organisasi Kemahasiswaan

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan organisasi. Mulai dari rumah tangga, Rukun Tetangga, Rukun Warga dan seterusnya. Terlepas dari kehidupan bermasyarakat kita juga tidak lepas dari organisasi. Seperti pada pendidikan, dunia kerja dan lain sebagainya. Jadi dimanapun dan kapanpun kita tidak lepas dari organisasi.

Menurut Dr. Sondang P. Siagian yang dikutip oleh Adam Ibrahim organisasi adalah sebuah bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan, dimana terdapat seorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang disebut bawahan.[21]

---

[20] Muhammad Munir, Wahyu Ilaihi, 2006, *Manajemen Dakwah*, (Prenada Media: Jakarta), hal 41
[21] Adam Ibrahim, 1983, Prilaku Organisasi, (Sinar Baru: Bandung), hal 3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Dydiet Hardjiti dalam bukunya teori organisasi dan teknik pengorganisasian mengatakan bahwa ada tiga hakiki organisasi, diantaranya adalah:

1. Organisasi merupakan tempat atau wadah bagi orang-orang untuk dapat bergerak atau melakukan kegiatan menuju tercapainya tujuan organisasi.
2. Organisasi sebagai proses, dimana didalam organisasi terdapat proses penyusunan dan pengaturan sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Pengorganisasian merupakan langkah pertama dari pelaksanaan rencana yang telah direncanakan sebelumnya. [22]

Dalam penegrtian lain dikatakan organisasi ialah setiap bentuk kerjasama antara manusia yang terikat oleh suatu ketentuan yang yang bermaksud untuk mencapai tujuan bersama.[23] Dari beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa organisasi adalah suatu perkumpulan dua orang atau lebih serta terikat dalam suatu kumpulan, yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama sesuai denagn persetujuan yang sebelumnya.

Mahasiswa merupakan kader-kader pemimpin masa depan hendaknya memiliki karaktre-karakter terpuji, Karena mahasiswa nantinya akan berperan sebagai pemimpin bangsa. Fenomena saat ini banyak prilaku mahasiswa yang disoroti masyarakat karena dari moral mahasiswa yang kurang baik. Disinilah peran penting dari organisasi kemahasiswaan. Sebagai organisasi intra kampus berperan serta membimbing mahasiswa menghasilkan karakter yang terpuji.

---

[22] Dydiet Hardjito, 1997,*Teori Organisasi dan Teknik Pengorganisasian*, (PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta), hal 15

[23] Adam Ibrahim, 1983, *Prilaku Organisasi*, (Sinar Baru: Bandung), hal 3

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Menurut Ernest Dale "Organisasi adalah suatu proses perencanaan yang meliputi penyusunan, pengembangan dan pemeliharaan suatu struktur atau pola hubungan kerja dari orang - orang dalam suatu kerja kelompok.[24] Disini terlihat jelas bahwa orang-orang di dalam sebuah organisasi mempunyai suatu keterikatan yang terus menerus. Rasa keterkaitan ini, tentunya, bukan berarti keanggotaan seumur hidup.

Akan tetapi sebaliknya, organisasi menghadapi perubahan yang konstan di dalam keanggotaan mereka, meskipun pada saat mereka menjadi anggota, orang-orang dalam organisasi berpartisipasi secara relatif teratur. Sama halya dengan organisasi kemahasiswaan. Organisasi kemahasiswaan adalah organisasi yang berada dalam kampus atau perguruan tinggi. organisasi kemahasiswaan ini sangat penting bahkan seharusnya dijadikan alat untuk rekayasa sosial dalam rangka membentuk masyarakat yang lebih bijaksana.

E. Definisi Pembinaan

Pembinaan adalah suatu tindakan, proses, hasil, atau pernyataan menjadi lebih baik. Pembinaan organisasi merupakan sistem yang menyeluruh yang berusaha menerapkan ilmu prilaku dengan menggunakan perencanaan dan pengembangan jangka panjang, guna mengembangkan strategi, struktur dan proses. Sehingga dicapai efektivitas organisasi. Pembinaan bertujuan untuk melakukan perubahan. Dengan demikian pembinaan sebagai salah satu perubahan yang harus terjadi, maka pembinaan bisa kita katakan sebagai perubahan.[25]

---

[24] [24]http:www.dewipurwasihsofia.blogspot.com
[25] Miftah Toha, 1997, *Pembinaan organisasi*, (PT Raja Grafindo Persada : Jakarta) hal. 16

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam pengertian diatas menjelaskan bahwa pembinaan merupakan salah satu langkah untuk suatu perubahan, pembaharuan dan penyempurnaan dalam organisasi. Dengan pembinaan para anggota organisasi dapat terbantu untuk mengembangkan bakat dan keahlian yang dimilikinya, Sehingga anggota dapat memiliki kemampuan yang bagus dan dapat diterapkan di lingkungan masyarakat. Selain itu yang terpenting adalah bagaimana organisasi mampu menciptakan proses pembinaan yang dapat berkelanjutan untuk seluruh elemen anggota organisasi.

Dalam proses pembelajaran yang tarbaru saat ini menekankna bahwa sasaran pendidikan diarahkan kepada (1) learning to know, (2) learning to do, (3) leraning to be, (4) learning to live togedher. Di masa depan dan siapa pun peserta dalam penyelenggaraannya, proses pembelajaran perlu diarahkan pada kegiatan "belajar untuk belajar" sehingga terbentuklah masyarkat Indonesia sebagai masyarakat yang belajar, tidak terkecuali pada lingkungan organisasi.[26]

Berdasarkan pengertian diatas, pembinaan dalam organisasi disiapkan untuk menghadapi persaingan dimasa yang akan datang, Karena persaingan pada masa yang akan datang akan semakin pesat. Selain itu, oragnisasi bukan hanya membentuk anggota yang mandiri dan trampil, akan tetapi bagaimana organisasi mampu membekali anggotanya dengan pembekalan kepribadian diri yang baik yang trampil dan mampu bersaing denagn masyarakat luas.

F. Pembinaan Dalam Perspektif Islam

Dalam perspektif Islam, pembinaan merupakan suatu keharusan. Artinya, Islam sangat peduli terhadap peningkatan harkat dan martabat manusia, karena

[26] Sjafri Mangkuprawira, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, (Ghalia Indonesia: Bogor), hal. 134

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam Islam manusia berada pada posisi yang terhormat. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat al-isra ayat 70 yang berbunyi “Sesungguhnya kami telah memuliakan manusia (anak-anak adam), kami angkat mereka didaratan dan dilautan, kami beri mereka rizqi berupa hal-hal yang baik dan kami kembalikan (beri keunggulan) mereka dengan keunggulan yang sempurna atas kebanyakan makhluk yang telah kami ciptakan.

Training (pelatihan) dalam segala bidang pekerjaan merupakan bentuk ilmu untuk meningkatkan kinerja, dimana Islam mendorong umatnya bersungguh-sungguh dan memuliakan pekerjaan. Rosulullah bersabda : “Tidak ada makanan yang lebih baik yang dimakan oleh seseorang dari pada apa yang ia makan dari pekerjaan tangannya. Sesungguhnya nabi Allah Dawud a. s. memakan makanan dari hasil kerja tangannya.“

Islam mendorong untuk melakukan pelatihan terhadap para karyawan dengan tujuan mengembangkan kompetensi dan kemampuan teknis karyawan dalam menunaikan tanggung jawab pekerjaannya. Rosulullah pun memberikan pelatihan terhadap orang yang diangkat untuk mengurusi persoalan kaum muslimin, dan membekalinya dengan nasehat-nasehat dan beberapa petunjuk.Sehingga dalam hal ini pembinaan menjadi sesuatu yang sangat penting dalam usaha menjamin kelangsungan hidup suatu lembaga. Begitu pula pada beberapa lembaga atau ukm keagamaan mahasiswa dalam universitas Islam negeri sunan ampel Surabaya diperlukan pimpinan yang mempunyai skill dan wawasan yang memadai. Sehingga profesionalitas kerja dapat terwujud. Karena disadari

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau tidak sebuah lembaga akan maju apabila didukung oleh SDM (Sumber Daya Manusia) yang tangguh dan berkualitas.

G. Unsur-unsur Pokok Pembinaan Dalam Organisasi

1. Berencana dan berjangka panjang

Sifat dari pembinaan dalam pembinaan organisasi merupakan program yang berjangka panjang, berencana dan menyangkut proses dari suatu sistem yang luas. Suatu perubahan merupakan suatu proses, bukan suatu peristiwa. Oleh karena itu supaya perubahan dapat berhasil dengan baik maka harus direncanakan dengan matang dan berjangka panjang.[27]

Dalam menetukan pembinaan organisas dibutuhkan waktu yang memadai untuk menetukan langkah dan prose pembinaan. Karena pembinaan bukan bukan hanya untuk waktu yang singkat. Dalam hal ini pimpinan harus mampu mengendalikan program-programnya sesuai dengan waktu yang ditentukan dibarengi denagn kerjasam tim yang kuat. Dalm proses pembinaan dibutuhkan ketekunan dan kesabaran oleh pengurus organisasi atau pelaku pembinaan.

2. Organisasi secara keseluruhan

Yang dimaksud organisasi secara keseluruhan adalah perubahan, pembaharuan, dan penyempaurnaan yang dilakukan hendaknya bersifat menyeluruh untuk seluruh kalangan organisasi. Dengan demikian jika hendak

[27] Miftah Toha, 1997, *Pembinaan organisasi*, (PT Raja Grafindo Persada : Jakarta) hal. 16

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

melakukan perubahan, jangan dilakukan denagn melihat organisasi sebagai kumpulan dari bagian-bagian yang terpisah satu sam lain.[28]

Agar dapat memperoleh hasil yang baik dalam pembinaan organisasi, hendaknya Pembinaan yang dilakukan bukan hanya untuk bagian tertentu saja, akan tetapi dilakukan untuk semua bagian yang ada dalam oarganisasi. karena dalam oarganisasi semua bagian saling keterkaitan. Sebagai pelaku pembinaan hendaknya mengetahui bahwa organisasi tidak berdiri sendiri.denagn demikian pembinaan dalam organisasi akan berjalan dengan baik.

3. Dikelola

Sebagai salah satu program yang berencana dan berjangka panjang maka pembinaan dam organisasi harus disertai dengan sistem penegelolaan. Pembinaan tidak akan berjalan efektif apabila tidak dibekali dengan pengelolaan yang matang dan dilakukan dengan hati-hati dan penuh kesadaran.[29]

Dalam hal ini Peran pimpinan sangat berpengaruh besar, dengan cara melibatkan bawahannya. Karena pembinaan membutukan kebijaksanaan dari pimpinan. Sikap-sikap yang baru biaya dan komitmen dengan waktu dan tenaga. Selain itu pembinaan memebutuhkan kordinasi agar terhindar dari ketidak cocokan antara devisi yang satu dengan yang lainnya.

4. Efektifitas dan kesehatan organisasi

pembinaan dalam organisasi berorientasi pada hasil, dan penyesuaian dengan kemampuan organisasi untuk mencapai hasil-hasil tertentu. Hal ini berarti bahwa organisasi ingin mencapai efektifitas dan sekaligus usaha-usah

[28] Miftah Toha, 1997, *Pembinaan organisasi,* (PT Raja Grafindo Persada : Jakarta) hal. 16
[29] Miftah Toha, 1997, *Pembinaan organisasi,* (PT Raja Grafindo Persada : Jakarta) hal. 16

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

aynag dilakukan secara sehat, jika pelaksanaan organisasi dibawa potensi dan kemampuan. Jika pelaksanaan organisasi dibawah potensi dan kemampuannya, maka cara kerja organisasi tersebut kurang sehat.[30]

Pembinaan dalam organisasi bisa dikatakan baik apabial organisasi mampu membina anggotanya dengan potensi dan kemampuan yang dimiliki. Dalam pembinaan organisasi perlu diperhatikan dalam aspek kemanusiaannya, terutama dalam kaitannya dengan proses kerja organisasi. Sehingga diharapkan organisasi mampu mengatasi dan memecahkan persoalannya sendiri.

5. Intervensi yang berencana

intervensi merupakan salah satu usaha pembinaan organisasi untuk memecahakan persoalan yang dihadapi oleh orgnisasi secara keseluruhan. Intervensi yang dilakukan berusaha untuk melakukan perubahan, penyempurnaan dan pembaharuan dalam organisasi. Dan intervensi harus dijalankan secara seksama agar bisa mencapai efektifitas dan dan efisiensi perubahan. [31]

Dalam organisasi intervensi yang berencana bisa dilakukan melalui pendidikan, pengamatan diri, yang suatu ketika akan mengintrupsi kegiatan organisasi.

6. Pengetahuan ilmu prilaku

[30] Miftah Toha, 1997, *Pembinaan organisasi*, (PT Raja Grafindo Persada : Jakarta) hal. 16
[31] Miftah Toha, 1997, *Pembinaan organisasi*, (PT Raja Grafindo Persada : Jakarta) hal. 16

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Para ahli pembinaan organisasi mendasarkan pendekatannya pada ilmu prilaku organisasi. Selain itu usaha pembinaan dalam organisasi lebih banyak berhubungan dengan persoalan-persoalan antar individu dengan individu. Hal ini berarti dalam pembinaan organisasi tidak hanya terfokus pada pembinaan fisik, akan tetapi pada perasaan, sikap, tingkah laku, kebutuhan dan motivasi dalam organisasi.[32]

Pembinaan dalam organisasi kebanyakan berhubungan dengan persoalan-persoalan manusia, karena manusia berpengaruh kepada hasil pekerjaan organisasi. Hal inilah yang mendasari perlunya pengetahuan ilmu prilaku dalam organisasi

H. Faktor-faktor Penghambat Terhadap Pengembangan (potensi) diri

1. Faktor penghambat yang berasal dari lingkungan
   a. Sistem yang dianut dalam lingkungan.

      Tanpa kita sadari sistem yang dianut dalam lingkungan kita mempengaruhi pengembangan diri dalam manusia. Karena setiap hari kita tidak mungkin lepas dari lingkunngan soasial. Sehingga kita sebgai manusia hendaknya mampu untuk memilih dan memilah bagian-bagian mana yang bagus kita terapkan dalam kehidupan, dan sebaliknya bagian mana yang menyimpang dari nilai-nilai sosial, utamanya nilai-nilai keagamaan.

   b. Sikap atau kebiasaan dalam lingkungan kebudayaan.

      Faktor penghambat yang selanjutnya tidak jauh kaitannya dengan faktor yang pertama. Dimana pada faktor yang ke dua membicarakan

[32] Miftah Toha, 1997, *Pembinaan organisasi*, (PT Raja Grafindo Persada : Jakarta) hal. 16

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tentang sikap atau kebiasaan manusia sebagai salah satu penghambat pengembangna diri. Sikap dan kebiasaan manusia tidak lepas sari faktor kebudayaan dalam lingkunagn masyarakat. Sehingga kedua faktor penghambat pengembangaan yang berasal dari lingkungan keduanya saling keterkaitan.

2. Faktor penghambat yang berasal dari individu sendiri

   a. Tidak adanya tujuan hidup yang terganbar secara jelas.

      Hal ini sangat jelas mengahmbat pengembangan diri, karena manusia yang tidak mengetahui tujuan hidupny adenagn jelas akan menjadi manusia yang tidak mempunyai cita-cita atau angan-angan dimasa yang akan datang, sehingga dirinya akan sulit untuk berkembang.

   b. Individu kurang termotivasi.

      Kepercayaan diri dalam diri manusia sangatlah diperlukan, denagn kepercayaan dalm dirinya manusia mudah untuk mengembangkan potensi dirinya. Fenomena yang terjadi dalam masyarakat saat ini adalah individu mempunyai pemikiran yang negatif terhadap dirinya sendiri, sehingga mereka akan merasa kurang mampu untuk mencapai tujuan yang sulit, sehingga muncul dalam dirinya rasa kemalasan untuk menggerakkan kemampuan yang ada pada dirinya.

   c. Ada “keengganan” untuk menelaah diri sendiri.

      Yang dimaksud keengganan disini ialah terkadang manusia takut menerima kenyataan bahwa ia memiliki kekurangan atau kelebihan dalm

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dirinya. Rasa takut inilah yang membuat potensi-potensi yang sebenarnya terdapat dalam dirinya sulit untuk berkembang.

d. Masalah Usia[33]

Fenomena yang terjadi pada masyarakat saat ini kadang-kadang banyak orang-orang yang sudah ber umur lebih menganggap dirinaya tidak mampu untuk mencapai suatu tujuan. Karena mereke berfikir bahwasannya usia muda lebih hebat karena masih produktif, sehingga mereka lebih memilih tidak mengembangkan sesuatu yang sebanarnay dapai ia kembangkan.

I. Tujuan Pelatihan dan Pengembangan

a. Memperbaiki kinerja.

Tujuan ini diperuntukkan kapada karyawan yang pekerjaannya kurang memuaskan karena kekurangan keterpampilan dan lain-lain. Oleh karena itu dibutuhkan pelatihan yang dapat memungkinkan untuk memeperbaiki kinerjanya.

b. Memutahirkan keahlian para karyawan sejalan dengan kemajuan teknologi.

Melalui pelatihan dan pengambngan memastikan karywan dapat secara efektif menggunaka teknologi-teknologi baru. Kemajuan teknologo sangatlah bermanfaat banyak terhadap kinerja pegawai. Karena denagn teknologi pekerjaan akan semakin ringan dan mendapatkan hasil yang memuaskan. Sehingga kemampuan karyawan harus sesuai dengan kebutuhan yang ada.

[33] Sedarmayanti, 2004, *Pengembangan Kepribadoian Pegawa*, (Mandar Maju: Bandung) hal. 69

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Melalui pelatihan kemampuan karyawan harus dimutaahirkan. Sehingga kemajuan teknologi dapat diintegrasikan kedalam organisasi.

c. Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaan.

Sering seorang karyawan belom memiliki keahlian dan kemampuan yang dibutuhkla untuk menjadi "job competent" yaitu mampu mencapai tingkat output daning standart kualitas yang diharapkan.

d. Membantu memecahkan prmasalahn operasional.

Para manajer harus mencapai tujuan-tujuan organisasi yang menantang kendatipun menhadapi kelangkaan sumber daya dan berbagai hambatan operasional sepertto konflik antar pribadi, atandart dan kebijakan yang kabur, penundaan jadwal, kekeurangan persediaan, serta berbagai kendal yang lain.

e. Memenuhi kebutuhan-kebutuhan perkembangan pribadi.

Bagi sebagian besar manajer yang berorientasi pencapaian dan membutuhkan tantangan baru pada pekerjaannya, maka pelatihan dan pengambangan dapat memainkan peran ganda dengan menyadiakan aktifitas-aktifitas yang mrmbuahkan efektifitas operasional yang lebih besar dan meningkatkan pertumbuhan pribadi bagi semua karyawan.

f. Mempersiapkan karyawan untuk promosi.

Saalah satu cara untuk menarik, memepertahankan dan memeotifasi karyawan adalah denagn melalui program pengembangan kkarir yang sistematik.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dari beberapa tujuan pelatihan dan pengembangan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa pelatihan dan pengembangan berperan penting dalam organisasi. Dengan pelatihan dan pengembangan memungkinkan karyawan untuk lebih menguasai keahlian yang dibutuhkan dalam organisasi, lebih-lebih keahlian tersebaut dapat digunakan untuk jenjang yang lebih tinggi lagi. Selain itu pelatihan dan pengembangan akan memudahkan pimpinan untuk menyelesaikan tugas-tugasnya denagn baik, dibarengi dengan fasiliatas yang memadai. Jadi inti dari pelatihan dan pengembangan adalah memajukan organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id