

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A. PENELITIAN TERDAHULU YANG RELEVAN

Samsudin telah melakukan penelitian yang serupa dengan yang penulis buat, yakni “Pelaksanaan Pendidikan Agama terhadap WTS (Wanita Tuna Susila) di komplek lokalisasi Putat Jaya”, pada tahun 1990 di IAIN Sunan Ampel Surabaya,⁷ penelitian tersebut menguraikan metode pelaksanaan pendidikan Agama terhadap WTS sebagai bentuk dakwah.

Temuan yang diperoleh dalam penelitian tersebut bahwasanya pendidikan agama dapat juga diterapkan di WTS (Wanita Tuna Susila), padahal itu sangat bertentangan dengan pekerjaan mereka. Mereka tidak melihat pekerjaan mereka seperti apa, waktunya bekerja ya bekerja, waktunya kegiatan keagamaan juga mereka jalankan. Bahkan diadakannya MTQ (Mutsabaqah Tilawatil Qur’an) antar mereka juga antusias menyambut dengan baik, sehingga antara pekerjaan yang mereka jalani dengan pelaksanaan pendidikan agama tidak bertentangan, itu juga merupakan kebutuhan bagi mereka.

Hal yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah bahwa Samsudin tidak mengidentifikasi apakah pelaksanaan pendidikan Agama tersebut berdampak pada lingkungan atau tidak. Samsudin hanya menganalisa proses pelaksanaan pendidikan Agama. Sedangkan penelitian ini akan

⁷ Samsudin, 1990. “*Pelaksanaan Pendidikan Agama Terhadap WTS (Wanita Tuna Susila) di Komplek Lokalisasi Putat Jaya*”, Skripsi, Jurusan Pendidikan Agama Islam Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Ampel Surabaya, hal.

menguraikan tentang karakter budaya organisasi serta pendekatan strategi dakwah Pesantren Jauharotul Hikmah kompleks lokalisasi Putat Jaya Sawahan Surabaya.

Penelitian lain yang serupa dengan penulis yakni tentang “Model Perencanaan dan Pengelolaan Pondok Pesantren Al-Ihsan di Kangean Sumenep” yang ditulis oleh Rukayyah, pada tahun 2010 di IAIN Sunan Ampel Surabaya.⁸ Penelitian tersebut menguraikan tentang model pengelolaan dan perencanaan pondok pesantren, sedangkan penelitian yang akan penulis buat yakni mengenai karakter organisasi pesantren.

Temuan yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah model perencanaan dan pengelolaan di pondok pesantren berjalan dengan baik, meskipun memiliki santri berjumlah 1500 orang dan masing-masing dari kalangan menengah ke bawah, itu tidak menjadi penghalang demi memajukan pondok pesantren yang lebih berkembang.

B. KERANGKA TEORI

1. Tinjauan Mengenai Karakter Organisasi

a. Pengertian Karakter

Karakter dimaknai sebagai cara berfikir dan berperilaku yang khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa, dan Negara. Karakter adalah perilaku yang tampak dalam kehidupan sehari-hari dalam bersikap maupun bertindak.

⁸ Rukayyah, 2010. “*Model Perencanaan dan Pengelolaan Pondok Pesantren Al-Ihsan Di Kangean Sumenep*”, Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya, hal.

Menurut kamus besar Bahasa Indonesia dalam “Muchlas”, karakter merupakan sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang membedakan seseorang dengan yang lain. Dengan demikian karakter adalah nilai-nilai yang unik, baik yang terpatri dalam diri dan dalam perilaku.⁹

Scerenko dalam “Muchlas”, mendefinisikan karakter sebagai atribut atau ciri-ciri yang membentuk dan membedakan ciri pribadi, ciri etis, dan kompleksitas mental dari seseorang, suatu kelompok, atau bangsa.¹⁰

Menurut Robert Marine dalam “Muchlas”, menyatakan bahwa mengambil pendekatan yang berbeda terhadap makna karakter, menurut beliau karakter adalah gabungan yang samar-samar antara sikap, perilaku bawaan, dan kemampuan yang membangun pribadi seseorang.¹¹

Mengacu pada berbagai pengertian dan definisi karakter tersebut di atas, serta faktor-faktor yang dapat memengaruhi karakter, maka karakter dapat dimaknai sebagai nilai dasar yang membangun pribadi seseorang, terbentuk baik karena pengaruh hereditas maupun pengaruh lingkungan, yang membedakannya dengan orang lain, serta diwujudkan dalam sikap dan perilakunya dalam kehidupan sehari-hari.

⁹ Muchlas Samani dan Hariyanto, 2011, *Pendidikan Karakter*, Remaja Rosdakarya, Bandung, hal. 42.

¹⁰ Muchlas Samani dan Hariyanto., *Pendidikan Karakter*, hal. 42.

¹¹ Muchlas Samani dan Hariyanto., *Pendidikan Karakter*, hal. 42.

b. Pengertian Budaya

Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu karena mempelajari dan menguasai masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Geert Hofstede dalam “Wibowo”, menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respons individual pada lingkungannya.¹²

Webster’s New Collegiate Dictionary dalam “Wibowo”, mendefinisikan budaya sebagai pola terintegrasi dari perilaku manusia termasuk pikiran, pembicaraan, tindakan, dan artifak serta tergantung pada kapasitas orang untuk menyimak, dan meneruskan pengetahuan kepada generasi penerus.¹³

Menurut pandangan Jeff Cartwright dalam “Wibowo”, budaya adalah penentu yang kuat dari keyakinan, sikap dan perilaku orang, dan pengaruhnya dapat diukur melalui bagaimana orang termotivasi untuk merespons pada lingkungan budaya mereka.¹⁴

Budaya didefinisikan sebagai cara hidup orang yang dipindahkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya.¹⁵ Dari pendapat para pakar tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa budaya merupakan pola kegiatan

¹² Wibowo, 2010, *Budaya Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta, hal. 15.

¹³ Wibowo, *Budaya Organisasi*, hal. 15.

¹⁴ Wibowo, *Budaya Organisasi*, hal. 15.

¹⁵ Wibowo, *Budaya Organisasi*, hal. 16.

manusia yang secara sistematis diteruskan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya.

c. Pengertian Organisasi

Banyak pendapat mengenai apa yang dimaksud dengan organisasi. Menurut Schein dalam “Arni”, mengatakan bahwa organisasi adalah suatu koordinasi rasional kegiatan sejumlah orang untuk mencapai beberapa tujuan umum melalui pembagian pekerjaan dan fungsi melalui hierarki otoritas dan tanggung jawab.¹⁶

Kochler dalam “Arni”, berpendapat bahwa organisasi adalah sistem hubungan yang terstruktur yang mengkoordinasi usaha suatu kelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Wright dalam “Arni”, organisasi adalah suatu bentuk sistem terbuka dari aktivitas yang dikoordinasi oleh dua orang atau lebih untuk mencapai suatu tujuan bersama.¹⁷

Dari pendapat tersebut kelihatannya berbeda, tetapi setidaknya ada empat unsur pokok kesamaannya, yaitu; organisasi suatu sistem, mengkoordinasi aktifitas, adanya sekelompok orang, dan mencapai tujuan bersama atau tujuan umum.

Menurut Robbins dan Judge dalam “Danang”, organisasi adalah suatu unit sosial yang terdiri dari dua orang atau lebih, dikoordinasi

¹⁶ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, hal. 23.

¹⁷ Arni Muhammad, *Komunikasi Organisasi*, hal. 23-24.

secara sadar, dan berfungsi dalam suatu dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai satu atau serangkaian tujuan.¹⁸

Sondang P. Siagian, mengemukakan bahwa organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan.¹⁹

Prajudi Atmosudirdjo dalam “Adam”, mengemukakan bahwa organisasi adalah struktur tata pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang-orang pemegang posisi yang bekerja sama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai suatu tujuan tertentu.²⁰

Jadi, yang dimaksud karakter budaya organisasi adalah nilai dasar yang membangun pribadi seseorang yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu dengan suatu sistem mengkoordinasi aktifitas dan mencapai tujuan bersama.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga

¹⁸ Danang Sunyoto dan Burhanudin, *Perilaku Organisasional*, hal. 1.

¹⁹ Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*, Gunung Agung, Jakarta, hal. 3.

²⁰ Adam I. Indrawijaya, 1983, *Perilaku Organisasi*, Sinar Baru, Bandung, hal. 4.

jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula.²¹

d. Ciri-ciri Karakter Budaya Organisasi

Karakter budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat-sifat, unsur-unsur, atau elemen-elemen yang terdapat dalam suatu budaya organisasi, dan setiap organisasi akan menampakkan sifat dan cirinya berdasar karakter budaya organisasi yang dimilikinya.

Menurut Geert Hofstede dalam “Wibowo” membagi karakter budaya dalam lima dimensi, yaitu sebagai berikut :

1) *Power Distance*

Suatu tingkatan di mana pembagian kekuasaan yang tidak sama, diterima orang dalam budaya atau ditolak oleh mereka.

2) *Individualism Versus Collectivism*

Individualisme adalah suatu karakter budaya di mana orang lebih memerhatikan dirinya dan anggota keluarga dekatnya. Adapun pada kolektivisme menunjukkan suatu karakteristik budaya yang berorientasi pada orang dan demi kebaikan kelompok.

3) *Quantity of Life Versus Quality of Life*

Quantity of life merupakan atribut budaya nasional yang menjelaskan tingkatan di mana nilai sosial ditandai oleh ketegasan

²¹ Abdullah dan Herlin Arisanti, 2010, “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen, Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi”, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, (online), Vol. 9, No. 2, diakses pada 29 Juni 2012 dari http://jurnal.fe-unsyiah.org/wp-content/uploads/2011/11/v9.2.2.Abdullah-dan-Herlin_Arisanti.pdf

dan materialisme. Pada *quality of life* lebih menekankan pada hubungan dan mempunyai perhatian terhadap orang lain.

4) *Uncertainty Avoidance*

Merupakan suatu tingkatan di mana orang dalam suatu budaya merasa diperlakukan oleh, dan berusaha menghindari dari situasi membingungkan.

5) *Long-term Versus Short-term Orientation*

Orientasi pada jangka panjang merupakan atribut budaya nasional yang menekankan pada masa depan, sifat hemat, dan ketekunan. Adapun orientasi jangka pendek menekankan pada masa lalu dan sekarang, menghormati tradisi, dan memenuhi kewajiban sosial.²²

Sementara menurut Jerald Greenberg dan Robert A. Baron dalam “Wibowo”, megemukakan karakter organisasi ada tujuh elemen, sebagai berikut :

- 1) *Innovation* (inovasi), suatu tingkatan di mana orang diharapkan kreatif dan membangkitkan gagasan baru.
- 2) *Stability* (stabilitas), bersifat menghargai lingkungan yang stabil, dapat diperkirakan, dan berorientasi pada peraturan.
- 3) *Orientation toward people* (orientasi pada orang), merupakan orientasi untuk menjadi jujur, mendukung, dan menunjukkan penghargaan pada hak individual.

²² Wibowo, *Budaya Organisasi*, hal. 35-36.

- 4) *Result-orientation* (orientasi pada hasil), meletakkan kekuatannya pada kepeduliannya untuk mencapai hasil yang diharapkan.
- 5) *Easygoingness* (bersikap tenang), suatu keadaan di mana tercipta iklim kerja bersifat santai.
- 6) *Attention to detail* (perhatian pada hal detail), dimaksudkan dengan berkepentingan untuk menjadi analitis dan seksama.
- 7) *Collaborative orientation* (orientasi pada kolaborasi), merupakan orientasi yang menekankan pada bekerja dalam tim sebagai lawan dari bekerja secara individual.²³

Sedangkan Stephen P. Robbins dalam “Wibowo”, juga mengemukakan adanya tujuh karakter budaya organisasi, namun dengan perincian sedikit berbeda dengan pendapat Greenberg dan Robert A. Baron, antara lain :

- 1) *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko), suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
- 2) *Attention to detail* (perhatian pada hal detail), di mana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.
- 3) *Outcome orientation* (orientasi pada manfaat), di mana manajemen memfokuskan pada hasil atau manfaat dari pada sekadar pada

²³ Wibowo, *Budaya Organisasi*, hal. 36-37.

teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.

- 4) *People orientation* (orientasi pada orang), di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
- 5) *Team orientation* (orientasi pada tim), di mana aktifitas kerja diorganisasi berdasar tim daripada individual.
- 6) *Aggressiveness* (agresivitas), di mana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada *easygoing*.
- 7) *Stability* (stabilitas), di mana aktifitas organisasional menekankan pada menjaga *status quo* sebagai lawan dari perkembangan.²⁴

Michael Josephson dalam “Jurnal Askar”, merumuskan bahwa secara garis besar ada enam pilar karakter dalam berorganisasi, yaitu :

- 1) Kepercayaan (*trustworthiness*), berlaku jujur, terpercaya, sesuainya kata dengan perbuatan, berani karena benar, membangun reputasi yang baik.
- 2) Sikap hormat (*respect*), hormat terhadap orang lain, taat hukum, toleran dalam perbedaan, empatik, tidak menjadi ancaman bagi organisasi lain, dan bersikap damai.
- 3) Bertanggung jawab (*responsibility*), berorientasi masa depan, tekun dalam kebaikan, menjadi contoh bagi organisasi lain.
- 4) Bersikap adil (*fairness*).
- 5) Penuh perhatian (*caring*).
- 6) Menjadi organisasi yang baik.

Michael Josephson merumuskan enam pilar ini lebih fokus pada karakter

²⁴ Wibowo, *Budaya Organisasi*, hal. 37-38.

perorangan, tetapi menurut hemat peneliti bisa diterapkan dalam organisasi.²⁵

Sementara menurut Wallach dalam “Danang”, membagi tipe budaya organisasi menjadi tiga yaitu :

- 1) Budaya birokratis, ditandai dengan adanya lingkungan kerja yang terstruktur, tertib, teratur, berurutan, dan memiliki regulasi yang jelas.
- 2) Budaya inovatif, ditandai dengan adanya lingkungan kerja yang penuh tantangan, memberikan tugas-tugas yang berisiko, dan membutuhkan kreativitas untuk menyelesaikannya.
- 3) Budaya suportif, menempatkan manusia sebagai titik sentral dalam organisasi. Budaya ini ditandai dengan adanya lingkungan kerja yang lebih bersahabat, peduli dengan sesama, saling percaya, dan adil.²⁶

Karakter budaya organisasi menurut Victor Tan dalam “Wibowo” ada sepuluh butir, yaitu :

- 1) *Individual initiative* (inisiatif individual), menunjukkan tingkat tanggung jawab, kebebasan dan ketidaktergantungan yang dimiliki individu.
- 2) *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko), suatu keadaan di mana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif.

²⁵ Askar, 2011, “Misi Propetik Pendidikan Islam : Membentuk Karakter Menuju Transformasi Sosial Membangun Peradaban”, *Jurnal Studia Islamika*, (online), Vol. 8, No. 1, diakses pada 29 Juni 2012 dari <http://hunafa.stain-palu.ac.id/>

²⁶ Danang Sunyoto dan Burhanudin, *Perilaku Organisasional*, hal. 154-155.

- 3) *Direction* (arah), merupakan kemampuan organisasi menciptakan sasaran yang jelas dan menetapkan harapan kinerja.
- 4) *Integration* (integrasi), suatu tingkatan di mana suatu unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terkoordinasi.
- 5) *Management support* (dukungan manajemen), manajer menyediakan komunikasi yang jelas, bantuan, dan dukungan kepada bawahannya.
- 6) *Control* (pengawasan), merupakan jumlah aturan dan ketentuan dan jumlah pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku karyawan.
- 7) *Identity* (identitas), suatu tingkatan di mana anggota mengidentifikasi dengan organisasi secara keseluruhan. Daripada dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian professional tertentu.
- 8) *Reward system* (sistem penghargaan), di mana alokasi reward (kenaikan upah atau gaji upah), didasarkan pada kriteria alokasi biaya didasarkan pada kriteria kinerja, sebagai lawan dari senioritas dan favoritisme.
- 9) *Conflict tolerance* (toleransi terhadap konflik), suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menyiram konflik dan kritikan secara terbuka.
- 10) *Communication pattern* (pola komunikasi), suatu tingkatan di mana komunikasi dibatasi pada hierarki formal di mana

komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

27

e. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam “Wibowo” adalah :

- 1) Memberi anggota identitas organisasional, identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat khas yang berbeda.
- 2) Memfasilitasi komitmen kolektif, lembaga mampu membuat karyawannya bangga menjadi bagian dari padanya.
- 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan efektif.
- 4) Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya.²⁸

Adapun fungsi budaya menurut pandangan Stephen P. Robbins dalam “Wibowo” adalah :

- 1) Mempunyai *boundary-defining roles*, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi yang satu dengan lainnya.
- 2) Menyampaikan rasa identitas untuk anggota organisasi.
- 3) Budaya memfasilitasi bangkitnya komitmen pada sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan diri individual.

²⁷ Wibowo, *Budaya Organisasi*, hal. 48.

²⁸ Wibowo, *Budaya Organisasi*, hal. 49-50.

- 4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial
- 5) Budaya melayani sebagai *sense-making* dan mekanisme kontrol yang membimbing dan membentuk sikap dan perilaku pekerja.²⁹

Sementara itu, peranan budaya organisasi menurut pandangan Jerald Greenberg dan Robert A. Baron dalam “Wibowo” adalah : 1) Budaya memberikan rasa identitas. 2) Budaya membangkitkan komitmen pada misi organisasi. 3) Budaya memperjelas dan memperkuat standar perilaku³⁰

Danang Sunyoto mengatakan budaya organisasi memiliki dua fungsi utama yaitu; 1) Sebagai proses integrasi internal, di mana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain. 2) Sebagai proses adaptasi eksternal, di mana budaya organisasi akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar.³¹

Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai identitas, yang merupakan ciri atau karakter organisasi, sosial kohesi atau pengikat atau pemersatu, inspirasi, sumber penggerak dan pola perilaku, kemampuan meningkatkan nilai tambah, mekanisme adaptasi terhadap perubahan.³²

²⁹ Wibowo, *Budaya Organisasi*, hal. 51.

³⁰ Wibowo, *Budaya Organisasi*, hal. 52.

³¹ Danang Sunyoto dan Burhanudin, *Perilaku Organisasional*, hal. 152.

³² Nevizond Chatab, 2007, *Profil Budaya Organisasi*, Alfabeta, Bandung, hal. 11.

Pendapat lain mengenai fungsi budaya organisasi adalah identitas dan menambah komitmen organisasi, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi, mekanisme kontrol perilaku.³³

2. Tinjauan Mengenai Manajemen

a. Pengertian Manajemen

Manajemen adalah suatu proses dengan proses mana pelaksanaan suatu tujuan tertentu diselenggarakan dan diawasi.³⁴

Dari pendapat George R. Terry dalam “Winardi” bahwa Manajemen merupakan suatu proses khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.³⁵

Menurut pendapat James F. Stoner dalam “Amirullah”, mengatakan bahwa manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian dan penggunaan sumber daya - sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.³⁶

³³ Khaerul Umam, *Perilaku Organisasi*, hal. 135.

³⁴ M. Manullang, 1988, *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta, hal. 15.

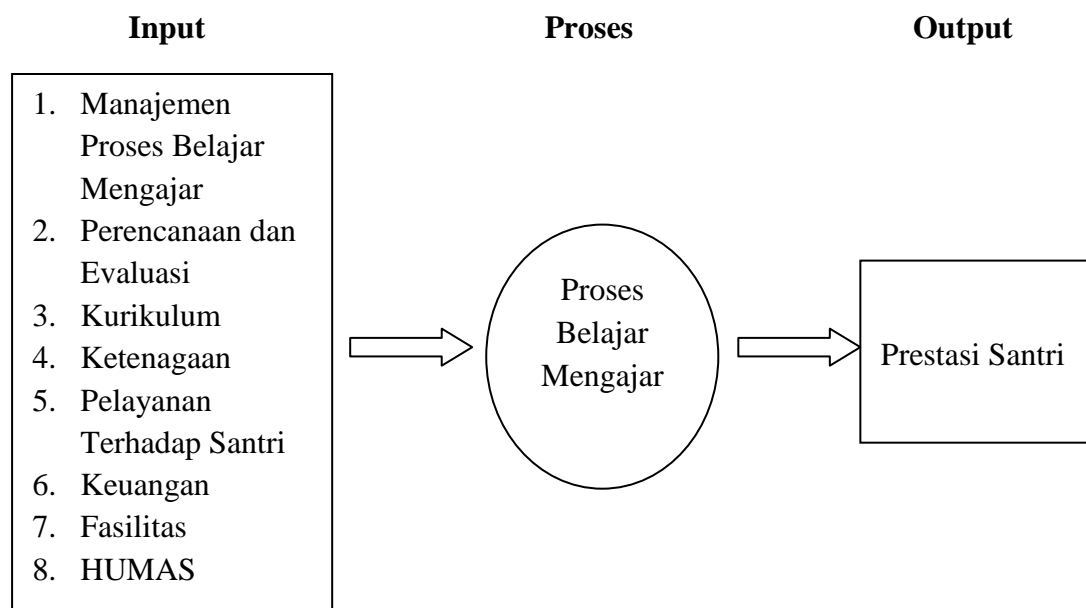
³⁵ Winardi, 1979, *Asas-asas Manajemen*, Anggota IKAPI, Bandung, hal. 04.

³⁶ Amirullah dan Haris Budiyo, 2004, *Pengantar Manajemen*, Graha Ilmu, Yogyakarta, hal. 07.

Dengan demikian, istilah manajemen mengacu pada suatu proses mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien dengan melalui orang lain.

Manajemen yang sesuai dengan pembahasan ini setidaknya ada 8 (delapan) yang harus diterapkan jika pesantren tersebut ingin bermutu, kedelapan manajemen tersebut meliputi : 1) Manajemen proses belajar mengajar, 2) Manajemen perencanaan dan evaluasi, 3) Manajemen Kurikulum, 4) Manajemen ketenagaan, 5) Manajemen Santri, 6) Manajemen keuangan, 7) Manajemen sarana dan prasarana, 8) Hubungan masyarakat.³⁷

GAMBAR 1.1
BAGAN MANAJEMEN PENINGKATAN MUTU



³⁷ Departemen Pendidikan Nasional, *Panduan MBS (Manajemen Berbasis Sekolah)*, hal. 18.

b. Fungsi Manajemen

Pada umumnya manajemen dibagi menjadi beberapa fungsi, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan yang diinginkan secara efektif dan efisien.

- 1) Perencanaan, dapat diartikan sebagai suatu proses untuk menentukan tujuan serta sasaran yang ingin dicapai dan mengambil langkah-langkah strategis guna mencapai tujuan tersebut.
- 2) Pengorganisasian, merupakan proses pemberian perintah, pengalokasian sumber daya serta pengaturan kegiatan secara terkoordinir kepada setiap individu dan kelompok untuk menerapkan suatu rencana.
- 3) Pengarahan, proses untuk menumbuhkan semangat pada karyawan agar dapat bekerja keras dan giat serta membimbing mereka dalam melaksanakan rencana untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien.
- 4) Pengendalian, dimaksudkan untuk melihat apakah kegiatan organisasi sudah sesuai dengan rencana sebelumnya.³⁸

c. Unsur Manajemen

Untuk mencapai suatu tujuan maka para manajer harus menggunakan beberapa unsur agar suatu kegiatan dapat dikelola

³⁸ Amirullah dan Haris Budiyo, *Pengantar Manajemen*, hal. 12-13.

dengan baik, antara lain manusia (*man*), barang (*material*), uang (*money*), mesin (*machine*), metode (*method*), dan pasar (*market*).

3. Perspektif Islam Tentang Karakter Organisasi

Dalam Q.S. Ash-Shaff ayat 4, berbunyi :

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَانَهُمْ بَنِينَ مُرْصُوعًا

Arinya : “Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berjuang dijalan-
Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti
suatu bangunan yang tersusun kokoh.”³⁹

Dalam ayat diatas disebutkan bahwa Allah SWT menyukai mukmin yang berjuang dalam sebuah bangunan yang kokoh. Ciri dari bangunan yang kokoh adalah seluruh komponen didalamnya saling menguatkan satu dengan yang lain. Dapat dirinci, bahwa soliditas organisasi memiliki tiga ciri, yaitu : masing-masing komponen di dalamnya bisa menguatkan satu dengan yang lain, bersinergi dalam bekerja serta memiliki program yang jelas, termasuk pembagian pelaksanaan program (pembagian potensi dan pemanfaatan kemampuan). Dalam hal ini, diperlukan adanya ketepatan di dalam penempatan orang. Siapa yang harus jadi tiang, jendela, atap, dan sebagainya.

Di dalam organisasi Islam juga diperlukan adanya semangat organisasi. Dan semangat organisasi ditentukan oleh sistem yang ada

³⁹Al-Qur'an dan Terjemahnya, *Ash-Shaff*: 4.

dalam organisasi, kualitas sang pemimpin, sejauh mana organisasi Islam mempunyai semangat kompetisi dengan yang lain, serta sejauh mana memadukan semangat dan ilmu yang dimiliki khususnya dalam membentuk strategi dakwah, sehingga organisasi Islam dapat berkembang sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.

Ketika kita membuka kembali ayat-ayat yang terukir indah dalam surat Ash-Shaff ini, akan banyak sekali kandungan tentang manfaat serta konsep-konsep dalam berorganisasi, bekerja dalam sebuah barisan yang teratur dan kokoh. Salah satu surat Madaniyah ini mengupas secara rinci tentang konsep berjamaah di dalam Islam. Hal ini memang sangat ditekankan oleh Rasulullah SAW pada masa berdakwah di Madinah, saat surat ini diturunkan. Dimana pengokohan organisasi dan kejamaah adalah titik tekan dakwah Rasulullah SAW di Madinah, berbeda dengan titik tekan dakwah Rasulullah SAW ketika di Mekkah yang fokus pada pengokohan aqidah dan ruhiyah ummat Islam masa itu. Dalam surat ini, terdapat lima konsep besar yang harus ada untuk mewujudkan organisasi yang kokoh. Yaitu, kesesuaian konsep dan pelaksanaan dalam organisasi, soliditas tim, ketepatan mengukur dan mengetahui kekuatan dan tantangan, konsep kesungguhan dalam bekerja dan berjuang, serta memiliki kader yang *militant* (kader yang solid).⁴⁰

Dalam surat lain juga dijelaskan yaitu Q.S. Ali-Imran ayat 104, yang berbunyi :

⁴⁰ Wawan Herdianto, 2011, *Manajemen Organisasi Dalam Al-Qur'an*, di akses pada tanggal 08 Januari 2012, <http://wanvisioner.blogspot.com/2009/06/manajemen-organisasi-dalam-al-quran.html>.

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْعُرْفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ الْمُنْكَرِ

وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٤٤﴾

Artinya : “Dan hendaklah ada di antara kamu segolongan umat yang menyeru kepada kebajikan, menyuruh kepada yang ma'ruf dan mencegah dari yang munkar, dan merekalah orang-orang yang beruntung.”⁴¹

Dalam ayat tersebut dapat dijelaskan bahwa berdakwah adalah wajib, dan dalam menyebarkan kebaikan serta menyuruh untuk tidak berbuat yang mungkar. Dalam hal ini adalah dalam suatu organisasi yaitu Pesantren Jauharotul Hikmah, yang berdakwahnya dalam bidang pengajaran Al-Qur'an, Hadits, Fiqih, serta dalam bentuk pemberian santunan terhadap anak yatim dan fakir miskin. Dengan adanya pengembangan sebuah karakter dalam organisasi, Pesantren Jauharotul Hikmah bisa melebarkan sayap dakwahnya sehingga masyarakat bisa menerima.

⁴¹ Al-Qur'an dan Terjemahnya, *Ali-Imran* : 104.