

Dampak Perubahan Manajemen Terhadap Perkembangan Lembaga Pendidikan Islam dalam Perspektif Pendidikan Islam

Nuri Aslami, M.Si

Manajemen, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email: Nuriaslami@uinsu.ac.id

Cindy Kumala Dewi

Manajemen, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : cindykumaladewi02@gmail.com

Abstrak

The purpose of this research is to: 1) examine the perspective of Islamic education on change management for the development of Islamic educational institutions 2) analyze the perspective of Islamic education on change management for the development of Islamic educational institutions 3) describe the output of change management formulations for the development of Islamic educational institutions In answering these problems, the authors using a multidisciplinary approach, namely historical, sociological, theological, philosophical and pedagogical-managerial approaches. This type of research is classified as Library Research, data is collected by quoting, adapting and analyzing using content analysis (content analysis) discourse analysis and text interpretation of representative literature and has relevance to the issues discussed, then reviews and concludes. After holding discussions on change management for the development of Islamic educational institutions from the perspective of Islamic education, it is necessary to change perspectives including changes in the paradigm of knowledge development both from the aspect of ontology, axiological epistemology, and the purpose of change with reference to key terms regarding change, educational terminology Islam and the theories of change built in Islam. By examining these elements, typologies, driving factors, models of coordination, communication and resistance to change can be identified. Then there needs to be a change in the aspects of the change management process including how to manage effective change management in Islamic educational institutions by referring to the basic concepts of management in an Islamic perspective and its functions which are essentially governance with a strong commitment to change whose process is inspired by Alqur' in both the individual, group and open system sect approaches. Changes in the output aspect include changes in mindset, formulation of an Islamic education system, design of quality education, reconstruction of values in Islamic educational institutions, respect for humanity, and exemplary leadership in change management as the essence of success. The implication of this research should be that the changes that occur are not destructive. Change should be in favor of positive and constructive qualifications, in line with God's commands in the Qur'an, and implemented in the behavior of the Prophet Muhammad's daily life. Islamic educational institutions, especially Islamic boarding schools, need to formulate and redesign changes and their management so that Islamic educational institutions continue to develop and survive and the changes that occur do not create resistance and conflict along with the dynamics of the development of science, technology and information as a feature of civilization. new Islamic.

Keywords: *islamic Education, Management Change .*

1. Pendahuluan

Perubahan adalah perubahan situasi saat ini ke keadaan masa depan yang diantisipasi. Prinsip-prinsip ushuliyah, seperti "tagayyur al-Ahka>m bi taghayyuri al-zama>n wa al-maka>n" (Hukum berubah menurut perubahan waktu dan tempat), dimasukkan sebagai acuan normatif dan selalu berlaku untuk perubahan. situasi dan kondisi zaman yang terus berubah dan berkembang sebagai akibat dari perkembangan ilmu pengetahuan, teknologi dan informasi dewasa ini. Islam sebagai agama karenanya memiliki tujuan untuk melakukan transformasi. Shalihun likulli Zamanin wa

Maka'nin, yang artinya "akan selalu bertahan dengan segala waktu dan tempat dalam setiap keadaan dan kondisi kapanpun dan dimanapun".

Secara filosofis, proses berpindah dari keadaan potensial "ke" keadaan aktual atau sebaliknya, dari keadaan aktual "ke" keadaan potensial, disebut sebagai perubahan. Dalam definisi perubahan yang diberikan di atas, istilah "menjadi" menunjukkan perkembangan melalui "proses perubahan". Menurut Heraclitus (535–475 SM), "segala sesuatu yang ada mengalir" (panta rhei kai uden menei). Karena setiap awal adalah awal dari akhir, seseorang bahkan tidak dapat menyeberangi sungai yang sama lebih dari satu kali. Dengan kata lain, identitas sungai dipertahankan, tetapi airnya terus berubah meskipun tampak air sungai yang sama saat dilintasi.

Setidaknya dalam pemikiran Heraclitus, perubahan ditentang oleh substansialisme perubahan, yang berpendapat bahwa perubahan tidak lebih dari perubahan susunan dan penataan unsur-unsur. Penelitian ini bertujuan untuk menyajikan manajemen perubahan, dengan penekanan pada manajemen lembaga pendidikan, sebagai subjek kajian manajemen pendidikan Islam, ditinjau dari perspektif pendidikan Islam, untuk pertumbuhan lembaga pendidikan Islam.

Jika dilihat dari perspektif sejarah Islam, perjalanan Nabi dari Mekkah ke Madinah merupakan momentum yang ditemukan. Setidaknya ada tiga kebenaran abadi yang harus dipelajari tentang perubahan dari peristiwa migrasi. Peristiwa hijrah pertama kali mengingatkan kita bahwa segala sesuatu membutuhkan perencanaan dan persiapan yang matang, bahwa beriman dan berdoa saja tidak cukup dalam pertempuran. Mungkin ada yang berdoa setiap malam, tetapi jika tidak ada persiapan maka perencanaan dan pelaksanaannya akan gagal. Manasa'a tadbiran ta'ajjala tadmiran, menurut Ali, berarti "barangsiapa mempunyai rencana yang buruk, akan segera menghancurkannya". Itulah mengapa pepatah "Rencanakan pekerjaan Anda, kerjakan rencana Anda" diciptakan. Nabi melakukan persiapan hijrah dengan perencanaan yang cermat, matang, matang dan pembagian tugas yang masuk akal. Kedua, sebagian besar pengikut Nabi adalah kaum muda. Nabi digantikan oleh Ali bin Abi Thalib yang tidur di ranjang Nabi. Lalu datanglah Amir bin Tahirah, seorang wanita muda bernama Asma, Abdullah bin Abu Bakar, dan Mas'ad bin Umair, seorang laki-laki yang pekerjaannya membuka jalan. Di sini terlihat betapa pentingnya peran pemuda dalam peristiwa migrasi. Jika pemuda mengambil peran penting dalam perjuangan, gerakan Islam mampu mencapai kesuksesan yang mengesankan dan meyakinkan. Yang ketiga adalah nilai disiplin. Misalnya, jika saja Ali tidak dihukum saat itu karena menolak meninggalkan tempat tidur Nabi meskipun nyawanya terancam. Nabi mungkin tidak akan pergi jika Abdillah bin Abu Bakar tidak melakukan tugasnya, tidak memberi tahu Nabi bahwa mereka kelelahan, dan gagal mencari bukti. Migrasi mungkin akan gagal jika Asma tidak pergi membawa makanan dan Amir bin Tahirah tidak menutupi jejaknya. Darul Islam (negara Islam) didirikan di Madinah sebagai hasil dari migrasi, memberi Muslim akses ke negara bangsa mereka sendiri. Setelah hijrah, barulah turun ayat-ayat Al-Qur'an yang membawa kewajiban dan sistem hukum formal bagi umat Islam. Juga dengan migrasi umat Islam dipandang sebagai satu bangsa dan mampu mengembangkan sifat-sifat karakter mereka yang sangat berbeda. Meskipun Madinah sering disalahartikan sebagai kota, kata "peradaban" sebenarnya berasal dari kata Arab "al-Madinah". karena menciptakan kota berarti menciptakan peradaban, dan kota identik dengan perubahan.

Oleh karena itu, setiap perubahan yang dilakukan perlu direncanakan dengan matang dan dipersiapkan dengan sumber daya manusia yang berkualitas, profesional, amanah, dan disiplin dalam bekerja. Dalam bentuknya yang paling murni, momen hijrah menandai titik balik penting dalam sejarah Islam dan budaya Muslim. peralihan dari eksistensi ummatan wa>hidah (ummat yang bersatu) dalam agama, ibadah, dan akhlak menuju realitas nafsi-nafsi tanpa ukhuwah. Hijrah, kemudian, adalah istilah Islam yang mengacu pada reformasi pribadi dan sosial. Nabi Muhammad SAW termasuk di antara 100 orang paling sukses yang telah membawa transformasi signifikan baik di arena agama maupun sekuler, menurut jurnalis dan sejarawan Amerika Michael Hard.

Sejauh menyangkut penjelasan perubahan, setidaknya dua jenis perubahan serta bentuknya dapat dijelaskan: pertama, perubahan dijelaskan sebagai siklus perubahan dan perulangan sejarah, dan kedua, perubahan dijelaskan sebagai gerak maju, juga dikenal sebagai kemajuan. Teori siklus paling awal dimotivasi oleh fakta fenomena alam yang dapat dilihat dengan mata telanjang dan pengetahuan umum, seperti pergantian siang dan malam, siklus matahari dan bulan, waktu makan dan tidur, dan bahkan lebih. teori abstrak tentang generasi manusia atau nasib psikis individu. Teori-teori ini akhirnya membentuk gagasan dasar periodoi (secara harfiah: berjalan-jalan). Dan di antara para pemikir Yunani awal, pemikiran siklus juga berasal dari institusi lama tentang sejarah manusia, tentang bagaimana musim dan kebiasaan memengaruhi kehidupan manusia, dan tentang bagaimana generasi

Artinya :

"Setiap anak lahir (dalam keadaan) fitrah, kedua orang tuanya (memiliki andil dalam) menjadikan anak beragama Yahudi, Nasrani atau bahkan beagama Majusi, sebagaimana binatang ternak memperanakan seekor binatang (yang sempurna anggota tubuhnya). Apakah anda melihat anak binatang itu ada yang cacat (putus telinganya atau anggota tubuhnya yang lain), kemudian beliau membaca (tetaplah atas fitrah Allah) yang menciptakan menurut manusia fitrah itu. Tidak ada perubahan pada fitrah Allah. Itulah agama yang lurus".

Sedangkan Quraish Shihab menjelaskan secara linguistik tentang makna kata ما bahwa kata ما (apa) dalam ayat ini dimaknai sebagai mencakup perubahan apapun, yakni baik dari nikmat/positif kepada nikmat murka ilahi/negatif, maupun dari negatif ke positif. Demikian pula penggunaan kata قوم (kaum) menunjukkan bahwa hukum kemasyarakatan itu tidak hanya berlaku bagi kaum muslimin atau satu suku, ras, dan penganut agama tertentu tetapi ia berlaku umum, kapan dan dimanapun kaum itu berada.

Secara umum, jelas dari uraian di atas bahwa jika ada orang yang bertindak zalim dan menabur perselisihan di antara orang-orang, maka pada saat yang sama orang-orang itu telah mengubah keadaan yang menguntungkan yang telah ada dalam dirinya seperti kesehatan, kebahagiaan, dan kemakmuran. serta kelebihan-kelebihan lain yang dianugerahkan Allah kepadanya menjadi malapetaka atau malapetaka. Dengan kata lain, penindasan dan permusuhan terhadap orang lain telah memperburuk keadaannya, dan akibatnya, Allah SWT menghukumnya atas kesalahannya sendiri. Aturan Tuhan dan sifat manusia, menurut Hameed Siddique, tidak berubah. Dorongan yang mendorong orang sekarang sama seperti sebelumnya.

Penjelasan studi di atas menunjukkan bahwa perubahan memiliki definisi yang sangat luas yang mencakup semua tanggapan terencana dan tidak terencana terhadap tekanan dan kekuatan selain kuantitas (terkait dengan angka) dan kualitas (kualitas) seperti yang dipahami secara umum. tekanan dan kekuatan saat ini. Meskipun dipahami bahwa tekanan dan desakan yang memprovokasi perubahan dapat dilihat sebagai tantangan, hambatan, ancaman, atau peluang, banyak organisasi dan institusi terpaksa berubah karena kekuatan dan tekanan teknologi, ekonomi, politik, persaingan, dan aturan dan hukum. Pasti akan ada tanggapan, itu sudah pasti. Reaksi adalah kebalikan dari fakta dan isu seputar perubahan yang terjadi, terlepas dari jenis, bentuk, atau skalanya.

Heraclitus mengajukan analogi perubahan sebagai 'perang' (polemos) antara dua situasi (diharapkan dan tidak diharapkan), bukan untuk menghancurkan, tetapi lebih untuk membawa keseimbangan (balance) yang berbeda setiap saat, untuk kemudian melahirkan konstruksi yang baru. kesatuan wujud, yang kemudian dirasakan oleh manusia sebagai "perubahan". Perubahan, kontradiksi, dan harmoni adalah tiga elemen yang, dalam cara berpikirnya, terkait dengan kesatuan wujud yang baru.

Menurut teori siklus Spengler yang telah dibahas sebelumnya, budaya manusia tumbuh, berkembang, dan pada akhirnya akan memudar, seperti siklus gelombang yang tiba-tiba muncul, berkembang dalam gelombang yang rapi, dan kemudian menghilang, atau seperti tahapan kehidupan manusia. perkembangan dari masa kanak-kanak dan seterusnya—anak-anak, remaja, dewasa, tua, dan akhirnya punah. Budaya besar yang dianggap punah oleh Spenger, seperti Yunani, Romawi, dan Mesir, direferensikan dalam pola siklus. Spengler meramalkan bahwa peradaban Barat pun akan musnah dalam bukunya *The Decline of the West*. Setiap peradaban besar mengalami proses kemunculan, perluasan, perkembangan, dan keruntuhan secara bertahap, diikuti dengan kembali ke tahap kelahiran kembali untuk transformasi sosial, dan seterusnya.

Bangkit dan runtuhnya peradaban juga memunculkan tiga generasi, menurut teori siklus Ibnu Khaldun, yang dijelaskan lebih lanjut seperti yang telah disebutkan sebelumnya. Generasi-generasi tersebut adalah: (1) Generasi pembangun, yang tunduk pada otoritas kekuasaan yang didukungnya dengan segala kesederhanaan dan solidaritas yang tulus. (2) Generasi penikmat, atau mereka yang diuntungkan secara politik dan ekonomi oleh struktur kekuasaan, tidak lagi mempedulikan kepentingan bangsa dan negara. (3) Generasi yang tidak lagi terikat secara emosional dengan bangsa. Terlepas dari apa yang terjadi pada bangsa, mereka bebas untuk melakukan apa yang mereka suka. Ketika sebuah masyarakat mencapai generasi ketiga ini, sudah dekat ia akan runtuh, dan proses ini memakan waktu sekitar satu abad. Perubahan, sebagai praktik, adalah masalah yang terus ada sejak awal keberadaan manusia di bumi; hanya intensitasnya yang cenderung meningkat. Satu-satunya hal yang tetap sama saat kondisi berubah dari siang ke malam, seperti dari baik menjadi buruk atau dari kalah menjadi menang, adalah perubahan itu sendiri. Imam Ali (semoga Allah memberkati dia) menyatakan:

Artinya :

"Janganlah kalian mendidik anak-anak kalian menurut akhlak kalian, karena mereka diciptakan bukan di zaman kalian"

Istilah ini menunjukkan bahwa setiap generasi memiliki sifat-sifat unik yang membedakannya dari yang lain, yang bergantian secara berkala dalam siklus yang berputar yang berulang dengan perubahan waktu dan tempat dan tidak dapat dipaksakan pada yang lain.

Dapat dikatakan bahwa peralihan dari masa kemunduran ke masa kebangkitan atau masa modern dalam perspektif teori siklus perubahan Ibnu Khaldun atau Spengler adalah buah dari krisis, yang dalam bahasa agama disebut sunnatullah. Dalam sejarah Islam pernah terjadi masa kejayaan dan kehancuran atau kemajuan dan kemunduran yang dijembatani oleh krisis yaitu masa kemunduran. Seiring dengan disebutkan dalam QS. al-Ra'ad/13:11 dan menggunakan istilah "taghyir" dan "tadwil," teori siklus transformasi masyarakat juga disebutkan dalam QS. ali'Imran/3:140 sebagai berikut:

إِنْ يُمْسِكْكُمْ فِرَاحٌ مِّنَ الْقَوْمِ فَفَرِّحُوا بِمِثْلِهِ مَوْتِكُمُ الْأَيَّامُ تَدَاوَلُهَا بَيْنَ النَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ الَّذِينَ أَمَنُوا وَيَتَّخِذَ مِنكُمْ شُهَدَاءَ وَاللَّهُ لَا يُحِبُّ الظَّالِمِينَ

Terjemahnya :

"Jika kamu (pada perang Uhud) mendapat luka, maka sesungguhnya kaum (kafir) itupun (pada perang Badar) mendapat luka yang serupa. Dan masa (kejayaan dan kehancuran) itu Kami pergilirkan diantara manusia (agar mereka mendapat pelajaran); dan supaya Allah membedakan orang-orang yang beriman (dengan orang-orang kafir) supaya sebagian kamu dijadikan-Nya (gugur sebagai) syuhada'. Dan Allah tidak menyukai orang-orang yang zalim".²⁹

Menurut Al-Qurthubi, ayat ini merujuk pada kekalahan umat Islam dalam Perang Uhud, di mana pasukan Nabi awalnya lebih unggul karena kehadiran 50 pemanah di atas bukit yang mampu melihat gerakan musuh di bawah komando. Abdullah bin Jubair. Namun, situasi berubah ketika pasukan Muslim di atas bukit menyadari kemenangan sudah dekat. Sebaliknya, kavaleri Khalid bin Walid memanfaatkan kecerobohan para pemanah nabi dan mengitari bukit dan menyerang dari belakang, sehingga mereka diserang dari depan dan belakang dan lembah Uhud menjadi jebakan yang sempurna bagi tentara Muslim. Lalu mereka turun untuk mengambil jarahan dan melupakan pesan nabi agar tidak keluar dari bukit. Dalam kejadian ini, banyak orang (al-Qarh) yang terluka. bahkan umat Islam, termasuk Hamzah, paman nabi sendiri, dibunuh. Lebih lanjut dia menambahkan, jika kalian (Muslim) terluka dalam perang Uhud, maka orang-orang kafir sebenarnya juga terluka dalam perang Badar. Menurutnya, orang beriman telah memenangkan pertempuran di masa lalu berkat Allah SWT. Ketika orang beriman melanggar akhlak (meninggalkan perintah nabi) karena maksud Allah SWT adalah untuk menguji mereka dan menebus dosa mereka, kemenangan terkadang dimenangkan oleh orang kafir. Masih menurut Al-Qurthubi, pandangan lain berpendapat bahwa Kami bergantian antara kebahagiaan, kesengsaraan, kesehatan, dan kekayaan manusia. Tujuan dari siklus ini adalah untuk membuat orang beriman dan orang munafik berbeda satu sama lain. Agar Allah SWT mengetahui kesabaran orang-orang mukmin hingga berbalas pahala, seperti yang Dia ketahui sebelum membebani mereka, Dia menjelaskan tafsir lain dari ayat ini. Terlepas dari betapa menyakitkan kekalahan Muslim bagi mereka, itu juga memiliki arti penting karena mengajarkan banyak pelajaran kepada pasukan Muslim tentang nilai menahan diri dari permusuhan pada saat-saat genting, perlunya menjaga disiplin pasukan, dan perlunya mengikuti taktik dan taktik. strategi yang telah diputuskan dan disepakati. Menurut al-Qurthubi, nas ini tidak berarti bahwa gagalnya konflik Uhud hanyalah akibat perbuatan maksiat seseorang; sebaliknya, Nabi Muhammad menyatakan hal berikut sebagai tanggapan atas pertanyaan Zaenab bint Jahsyin mengenai gangguan tersebut:

كَذَلِكَ قَالَ لَهُ اللَّهُ تَعَالَى: يَا مُحَمَّدُ: وَإِنَّ فَتْرَةَ الْبُحْرَانِ لَمَعُونَا الْبُحْرَانُ قَالَتْ: تَزِيدُنِي ذِكْرًا كَثِيرًا

Artinya :

"Sebagaimana Rasulullah SAW. menjawab ketika ditanya " Wahai Rasul, apakah kita akan mengalami kehancuran sedangkan di antara kita ada yang shalih?" Jawab Nabi "Ya, jika ada banyak pelaku al- khabats (kemaksiatan)"

Perputaran atau silih bergantinya menang dan kalah antara orang beriman dan tidak beriman, menurut teori perubahan Kreiner dan Kinichi, menunjukkan adanya unsur kelemahan dan kekuatan, serta peluang dan tantangan, yang merupakan input penggerak proses perubahan dari menang menjadi kalah atau sebaliknya. Harus ada tujuan yang diubah dalam diri orang beriman, yaitu agar mereka tidak berbuat dosa terhadap Allah SWT, agar menghasilkan hasil akhir kemenangan yang diinginkan. Agar input, proses,

dan output menjadi satu kesatuan, teori Kreiner dan Kinichi membutuhkan tiga komponen yang mencerminkan hubungan antara input, proses, dan output di mana yang satu tidak dapat dipisahkan dari yang lain. Menurut Ibnu Khaldun, agamalah yang memacu perubahan. Ibnu Khaldun berpendapat bahwa penciptaan *ashabiyah* sangat dipengaruhi oleh agama. Semangat persatuan yang diciptakan oleh unsur-unsur lain tidak dapat ditandingi oleh semangat persatuan yang diciptakan dalam kerangka agama. Gagasan bahwa agama dapat menyelesaikan konflik dan pandangan dunia yang berbeda dan membantu orang bersatu di belakang satu tujuan yaitu, menjaga iman mereka mendukung hal ini. Ia menegaskan bahwa karena agama memiliki semangat yang dapat meredakan berbagai perselisihan, itu lebih merupakan kekuatan integratif, harmonisasi, dan pemersatu. Bahkan agama memiliki kekuatan untuk mengilhami dan mengarahkan manusia menuju kebenaran, baik *das sollen* maupun *das sein*. Namun, makna agama akan meningkat jika menerapkan '*ashabiyah* untuk memahami kebenaran itu sendiri. Justru merupakan kesalahan besar ketika tindakan anarkis dilakukan oleh kelompok masyarakat tertentu dengan berkedok agama, karena pada hakekatnya tidak mungkin ditemukan agama wahyu yang tidak menanamkan nilai-nilai positif kepada pemeluknya. Gelombang perubahan akan terus maju dengan perubahan sosial dan sejarah. Peradaban sebelumnya akan musnah dan digantikan dengan yang baru. because they cannot withstand the continual changes that are occurring in all spheres of society, including social, economic, political, cultural, and even educational.

Tilaar menegaskan bahwa tiga kekuatan besar, termasuk sains dan teknologi sebagai penggunaan informasi dan pengetahuan, menentukan peradaban baru ini. Tidak ada lagi hubungan antara ketiga kekuatan ini dan kebangsaan. Sains tidak lagi membutuhkan paspor atau visa untuk bepergian melintasi batas internasional. Mirip dengan bagaimana udara bergerak tanpa batas, pengetahuan juga bergerak tanpa hambatan apapun. Menurut Tilaar, tiga faktor utama, termasuk sains dan teknologi serta penerapan pengetahuan dan informasi, menentukan peradaban baru ini. Kebangsaan dan salah satu dari ketiga kekuatan ini tidak lagi terkait. Sains tidak lagi membutuhkan paspor atau visa untuk melintasi batas internasional. Pengetahuan juga bergerak tanpa batasan, mirip dengan bagaimana perjalanan udara.

Perubahan telah menjadi fenomena mendunia yang khas sebagai hasil diskusi tentang era globalisasi yang akan mendahului abad ke-20, di mana akan terasa seolah-olah tidak ada lagi batas-batas negara. Peristiwa di satu negara, terutama yang maju, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap negara lain. Dengan demikian, tidak ada cara untuk memblokir transfer informasi, produk, dan layanan yang tidak terbatas dari satu negara ke negara lain. Upaya untuk mengurangi dampak perubahan sangat memakan waktu, uang, dan perhatian. Akibatnya, setiap bangsa atau bisnis merasakan dorongan untuk berubah dari masa kini ke masa depan. Akan tetapi, inisiatif perubahan tidak selalu berhasil; kebanyakan dari mereka menghadapi perlawanan dari semua tingkatan individu, kelompok, dan organisasi. Dorongan untuk mempertahankan stabilitas, yang sebelumnya menawarkan keuntungan dan keuntungan, menghasilkan perlawanan alami. Oleh karena itu, tindakan harus diambil untuk melewati resistensi perubahan.

Seperti negara Yunani pada abad ketiga SM, Jazirah Arab pada abad keenam M, dan Eropa pada abad kelima belas M, peradaban manusia kini mendekati abad ke-21 menghadapi tantangan yang sangat besar. Persamaan tersebut mewakili pemecahan banyak pola kehidupan yang dapat digunakan orang untuk bereaksi terhadap kehidupan ini. Sebelumnya, tidak ada yang menyadari bahwa telah muncul pola baru dalam kasus ini. Ada hubungan kedua, mungkin kurang jelas dari yang pertama, dan itu berkaitan dengan bagaimana orang bereaksi terhadap pengalaman ini. Sebenarnya ada dua pengelompokan di sini. Satu kelompok mengamati bahwa sementara nilai-nilai baru belum berkembang untuk menggantikan yang lama, nilai-nilai lama mulai runtuh. Kelompok kedua memperhatikan bagaimana nilai-nilai lama hancur dan bagaimana mereka mendukung yang baru.

Sekalipun merupakan tantangan yang sangat sulit, "change control" menjadi krusial dan perlu untuk menghindari terjadinya resistensi yang lebih tinggi yang dapat mengakibatkan kegagalan. Ini sebenarnya membutuhkan manajemen yang sistematis, terarah, dan terkendali serta metode modifikasi langkah demi langkah. Hussey mengklaim bahwa salah satu elemen terpenting dari manajemen yang sukses adalah perubahan. Selain itu, dalam banyak keadaan perubahan, keterlibatan manajer bersifat inkremental sebagai lawan fundamental, dua konsep yang sering digunakan dalam teori pengambilan keputusan Ezekiel Dror. Bergantung pada lokasi skenario dan keadaan perbedaannya, perubahan dalam situasi yang berbeda dapat menghasilkan respons yang beragam dan bervariasi. Manajemen situasi yang buruk dapat memiliki dampak besar, termasuk gangguan dan kurangnya rencana yang baik, biaya implementasi yang lebih tinggi, hilangnya keuntungan yang

diantisipasi dari perubahan, dan potensi efek yang lebih buruk pada individu. Mempertimbangkan perubahan yang terjadi, motivasi dalam organisasi dapat menurun sebagai akibat dari orang yang merasa tidak pasti dan tidak pasti, dan penolakan terhadap perubahan yang akan datang dapat meningkat sebagai akibat dari orang yang merasa takut. Untuk meningkatkan kemampuan organisasi untuk beradaptasi, menghadapi perubahan lingkungan, dan perilaku anggotanya, diperlukan perubahan terencana untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

Agar individu, kelompok, dan organisasi dapat bekerja lebih baik dan mencapai tujuan yang diinginkan, perubahan harus diketahui, dipahami, dan ditangani dengan manajemen. Kemampuan menerima dan melaksanakan perubahan bergantung pada kesiapan sumber daya manusia dan kepemimpinan perubahan. Oleh karena itu, agar bisnis dapat mencapai tujuannya, terutama dalam menghadapi keadaan yang terus berubah, semua sumber daya manusia harus menyadari peran, tanggung jawab, tindakan, dan pendekatan yang terlibat dalam pengelolaan. Selain itu, mengelola perubahan dengan manajemen oleh manajer membutuhkan struktur yang kuat, yang terdiri dari rencana dan prosedur, serta individu yang ahli dalam menciptakan, melaksanakan, dan memperkirakan konsekuensi dari rencana tersebut.

Pola pikir kejujuran, amanah, profesionalisme, kecerdasan, dan keterbukaan (transparansi) merupakan hal yang sangat penting dari perspektif manajemen Islam karena berkaitan dengan amanah (trust) dalam arti yang lebih luas. Manajemen Islam memandang manajemen perubahan sebagai sesuatu yang membutuhkan lebih dari sekedar pengakuan dan pemahaman.

Dengan merujuk pada penjelasan-penjelasan di atas, kita dapat menarik kesejajaran antara perubahan teori Comte dengan perubahan teori siklus Ibnu Khaldun. Perubahan dalam teori siklus Comte adalah gerakan yang pasti terjadi dalam sejarah peradaban manusia sebagai respon dan akibat dari tekanan baik dalam skala mikro maupun makro, baik yang direncanakan maupun yang tidak direncanakan, dengan tujuan agar dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi. dan mampu bertahan. Meskipun ada beberapa penentangan terhadap perubahan ini, dinamikanya memperluas perspektif orang dan membantu mereka menyadari signifikansinya. Keberhasilan perubahan, bagaimanapun, sangat bergantung pada manajemen, dan menurut teori perubahan Victor Tan, manajemen yang efektif melibatkan pengenalan empat tahap: membuka pikiran, memenangkan hati, memungkinkan tindakan, dan pencapaian yang bermanfaat.

Untuk membangun konsep perubahan yang diharapkan, teori-teori perubahan yang dibahas di atas mendukung, melengkapi, dan memperkuat satu sama lain daripada bertentangan satu sama lain. Namun, Grand Theory (GT) dan kerangka teori lainnya seperti teori Kreiner dan Kinichi digunakan sebagai landasan penciptaan penelitian dalam penelitian ini. Peneliti juga menggunakan teori perubahan kemajuan sebagai acuan utama.

Masalahnya adalah bahwa manajemen perubahan cara sekarang diatur adalah struktur manajemen Barat tanpa kualitas transendental atau ilahi. Teori manajemen yang dikembangkan selama revolusi industri, seperti yang digunakan selama Renaisans, memiliki kecenderungan untuk meremehkan dan mengeksploitasi nilai-nilai kemanusiaan di sektor publik. Misalnya, teori alur manajemen ilmiah yang dikembangkan oleh matematikawan Inggris Charles Babbage diakui telah berhasil memposisikan manajer sebagai elemen paling penting dalam meningkatkan produktivitas perusahaan, mempekerjakan dan memanfaatkan tenaga kerja dalam kondisi yang cukup ketat, dan mengembangkan strategi untuk berbagi keuntungan antara pemilik bisnis dan karyawan. Namun, gagal memperhatikan faktor sosial dan keterikatan karyawan.

Untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja, Robert Owen dari Skotlandia memulai pengembangan manajemen layanan, yang menawarkan perumahan dan pertokoan untuk kebutuhan sehari-hari di wilayah produksi. Teori manajemen klasik Jules Henri Fayol, yang memberikan penekanan kuat pada produktivitas, mencapai hal yang sama. Di satu sisi, korporasi telah melihat peningkatan produktivitas, namun di sisi lain, penggunaan karyawan yang hanya dilihat sebagai alat untuk mencapai tujuan perusahaan dan bukan sebagai sumber daya yang berharga adalah contoh kegagalan yang sama. Manajer sering meremehkan tuntutan karyawan mereka dan kurang memperhatikan kebutuhan ini.

Permasalahan manajemen tersebut di atas menjadi pendorong bagi Elton Mayo untuk mengembangkan teorinya tentang pendekatan hubungan manusia (human relations approach). Interaksi perhatian seorang manajer dengan stafnya disebut sebagai "hubungan manusia" secara umum. Idenya adalah jika seorang manajer personalia dapat menginspirasi karyawan secara efektif, maka kemanusiaan di dalam perusahaan juga akan baik. Tetapi ketika moral dan produktivitas menderita, begitu pula hubungan interpersonal di dalam perusahaan. Manajer harus memahami

mengapa karyawan berfungsi dengan cara tertentu dan bukan dengan cara lain untuk membina hubungan interpersonal yang baik. Mayo menyatakan bahwa jika karyawan menganggap manajemen peduli dengan kesejahteraan mereka, mereka akan berusaha lebih keras. Instruksi mendalam dalam psikologi, sosiologi, dan antropologi, serta teknik penelitian lanjutan, adalah rekomendasi lain yang dibuat olehnya. Namun, terlepas dari manfaatnya, teori hubungan manusia Mayo masih belum sepenuhnya menangkap bagaimana orang berperilaku di tempat kerja karena interaksi sosial di antara rekan kerja tidak selalu terjadi di sana. Beberapa karyawan juga berinteraksi dengan sekelompok orang di luar tempat kerja.

Teori Maslow dan pendekatan teori perilaku lainnya dikembangkan sebagai akibat dari kekurangan metode hubungan manusia (pendekatan hubungan manusia). Akibatnya, menurut teori ini, teori motivasi dan teori pendekatan perilaku saat ini sedang dikembangkan. Selain itu, dia menyarankan untuk membuat teori kepemimpinan, konflik, kekuasaan, perubahan organisasi, dan komunikasi untuk lebih memahami perilaku kelompok dan hubungan interpersonal di tempat kerja.

Manajemen Barat berpengaruh terhadap pendidikan Indonesia dari sudut pandang pendidikan Islam juga. Proyek modernisasi pendidikan yang diadaptasi dari sistem pendidikan Barat sekuler mencerminkan pengaruh manajemen Barat. Hal ini ditandai dengan adanya pembagian antara ilmu umum dan ilmu agama. Terlepas dari inisiatif baru-baru ini untuk mengislamkan sains, seperti Fazlur Rahman dan Al-Attas, sistem pendidikan kita masih diresapi oleh seluk-beluk pembagian ini. Karena dunia pendidikan biasanya dipengaruhi oleh pandangan filosofis, ideologi, sistem kepercayaan, atau pandangan dunia (world view) yang dianut oleh penyelenggara pendidikan, maka hegemoni sistem pendidikan Barat sebagai penjajah tidak diragukan lagi sangat mungkin terjadi. Akibatnya, tujuan pendidikan dapat berbeda-beda tergantung pada pandangan penganutnya. Sementara itu, paradigma pendidikan Barat sedang berkembang di seluruh dunia, termasuk Indonesia.

Meskipun memiliki keterbatasan, pemikiran para manajer seperti Charles Babbage dengan teori manajemen ilmiahnya, Abraham Maslow dengan teori perilakunya (behavioral approach), dan para ahli lainnya tidak dapat disangkal telah membentuk perkembangan manajemen modern dan melahirkan kemajuan di bidang manajemen modern. Bidang industri, produktivitas, ekonomi, bahkan pendidikan pada umumnya, yang menjadi kebanggaan besar baik bagi kalangan elit maupun masyarakat umum.

Namun, Hasan Langgulung berpendapat bahwa ketika menghadapi masa depan pendidikan saat ini, tidak dapat dihindari rasa gundah dan putus asa. Dia berpendapat bahwa sistem pendidikan kolonial tidak dapat terus bertahan untuk bangsa yang merdeka seperti Indonesia karena alasan ini. Penegasan Ricklefs bahwa politik etis yang dimulai oleh Belanda dengan kedok memberikan peluang bagi aristokrasi dan bangsawan lokal sebenarnya adalah awal dari era kolonial baru yang jauh lebih tajam. Dinamakan demikian karena, seperti yang dikatakan sebelumnya, bangsawan dan bangsawan pribumi memperkenalkan dan menyediakan pendidikan Barat dalam bentuk sekolah modern (sekolah pemerintahan) di bawah naungan politik etis. Didefinisikan secara sederhana, membangun bentuk baru kolonialisme melalui pendidikan di Indonesia adalah sekolah kontemporer.

Menurut Hasan Langgulung, ada tujuan lain yang tersembunyi di bawah tujuan mulia penjajahan yaitu memberikan kesempatan kepada pribumi untuk mengenyam pendidikan, yaitu menghapuskan kehadiran Islam di wilayah jajahan. Untuk mencapai tujuan mereka, para kolonialis secara brutal menindas sekolah-sekolah swasta yang berusaha mengembangkan kader pemberontak. Karena sekolah modern dipandang memiliki sikap kolonial seperti Gontor, lembaga pendidikan Islam swasta tertentu di Indonesia, khususnya pesantren, tidak menerima kerangka kelembagaan pendidikan Barat. sebagai gambaran, namun lebih memilih struktur kelembagaan KMI (Kulliyatul Mu'allimin al-Islamiyah), meskipun tetap menawarkan mata kuliah pendidikan umum. Terlepas dari kenyataan bahwa penjajah telah diusir, sistem pendidikan Belanda telah memberikan kontribusi yang signifikan dalam sejarah kemerdekaan. Namun, seperti dicatat Ricklefs, mungkin juga mewarisi semangat kolonial baru yang ditandai dengan kekejaman dan upaya menghapus pengaruh Islam dalam sistem pendidikan.

Menurut dunia Barat, pendidikan, yang secara historis dipandang sebagai landasan kebajikan, sebenarnya hanyalah alat untuk mempertahankan penindasan, ketidakadilan, dan penjajahan pikiran. Namun, jika pandangan ekonomi politik pendidikan digunakan untuk mengkajinya, setidaknya di Amerika Serikat dan mungkin juga di negara-negara berkembang lainnya, pendidikan dengan niat mulia hanya dapat dipahami sebagai upaya sengaja untuk melestarikan sistem kapitalis. Pendidikan berubah menjadi industri pengetahuan (sains), membuat konsumen di negara-

negara terbelakang secara permanen bergantung pada produsen di negara-negara makmur. Sekalipun jelas bahwa dunia usaha harus semata-mata melayani kepentingan pemilik modal (kapitalis) dan struktur kekuasaan (oligarki), dunia pendidikan harus mendukung dan melayani dunia industri.

Masalah utama dalam sistem sains Barat, yang berakar pada sejarah Eropa, memiliki empat kesulitan lain yang memengaruhi pendidikan saat kita menjauh dari masalah terkait manajemen. Keempat aspek tersebut, menurut Bloom, adalah: (1) penolakan terhadap wahyu dan agama sebagai sumber ilmu yang benar (rasionalisme sekuler); (2) persepsi indrawi (rasionalisme filosofis); (3) mengandalkan semua pengetahuan pada fakta yang dapat diamati (empirisme filosofis atau empirisme logis); dan (4) pola antroposentris sistem etika barat yang menempatkan manusia sebagai pusat segala sesuatu sebagai individu yang mandiri tanpa batas.

Lebih lanjut, Bloom menegaskan bahwa relativisme dan pragmatisme mendominasi kancah budaya dan pendidikan Barat dalam bukunya "The Closing of the American Mind", yang berisi pemikirannya tentang sistem, ajaran, dan kurikulum pendidikan Amerika. Sebaliknya, guru harus selalu berusaha untuk melihat ke arah kesempurnaan manusia karena dibimbing oleh kesadaran, keyakinan, atau keyakinan bahwa ada sesuatu yang dikenal sebagai sifat manusia (human nature), dan merupakan tanggung jawab semua guru untuk membantu menyempurnakannya.

Di sisi lain, kerangka pendidikan dan etika Islam mengikuti tipe teo antroposentris yang memandang manusia sebagai pelaku sejarah dan ciptaan Tuhan. Setiap orang pada hakekatnya adalah seorang manajer dalam rangka pengelolaan pendidikan, sekalipun ia tidak mempunyai bawahan. setiap pekerja di lembaga (pendidikan) atau bisnis apa pun adalah manajer atau pemimpin, dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban oleh Allah SWT, penguasa tertinggi alam semesta. Pimpinan tertinggi harus senantiasa menjunjung tinggi prinsip "kesatuan komando" yang telah diterima dan diakui secara universal oleh para pimpinan. Sesuai dengan epistemologi Islam, pengetahuan bersumber dari Tuhan dan diperoleh melalui berbagai saluran akal sehat, laporan akurat, dan sumber yang didasarkan pada legitimasi, akal sehat, dan intuisi.

Tergantung pada filosofi pendidikan yang mendasarinya, perbedaan dalam teknik ilmiah juga memiliki nuansa yang berbeda dan menekankan pada tingkat praktis. Secara sederhana, filsafat pendidikan mengacu pada prinsip-prinsip moral dan sudut pandang filosofis yang memandu, menginformasikan, dan memberi identitas pada sistem pendidikan. Filsafat pendidikan Islam, di sisi lain, mengacu pada pengetahuan yang menganalisis semua masalah pendidikan yang bersumber dari ajaran Islam, mencari solusi, dan kemudian menggunakan solusi tersebut untuk memandu pelaksanaan dan kemajuan pendidikan Islam agar berdampak positif bagi umat Islam. 'hidup.

Lembaga pendidikan Islam, termasuk pesantren sebagai satu-satunya lembaga pendidikan Islam Indonesia, juga tidak terlepas dari pengaruh dan gempuran perubahan dan dominasi, namun pesantren dengan sistem kelembagaan dan sistem nilai yang dikembangkannya, tetap eksis hingga kini di tengah dinamika perkembangan. lembaga pendidikan modern baik lembaga pendidikan Islam umum maupun umum dengan nilai-nilai Islam.

Pesantren merespon perubahan yang harus dilakukan untuk bertahan hidup dengan memperbaiki struktur dan manajemen kelembagaannya, dengan mengadopsi sistem kelembagaan sekolah modern ke dalam manajemen kelembagaannya, atau dengan memodifikasi pola melalui sintesis keunggulan kelembagaan. Hal ini dilakukan melalui proyek modernisasi sistem pendidikan Islam. Pendidikan Islam terkenal dengan ciri-cirinya yang unik dan terkenal.

Namun perlu dicatat bahwa selain diakui keberadaannya, kemandirian pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam, khususnya dalam aspek sistem dan manajemen kelembagaan serta kemandirian kurikulum yang menjiwaanya, cenderung mengalami kelemahan, bukan sebaliknya. bisa dibayangkan mereka tersesat, terbawa arus modernisasi pendidikan ala Barat.

Fenomena kelembagaan pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam, seperti dikemukakan sebelumnya, menarik untuk ditelaah dalam konteks manajemen perubahan sebagai acuan berbeda untuk terciptanya sistem pendidikan Islam yang berprospek ke depan. Kajian ini nantinya akan dikembangkan dengan cara demikian untuk mencapai manajemen perubahan pendidikan Islam yang terintegrasi, nondikotomis, dan lebih baik.

Berdasarkan permasalahan di atas, setidaknya ada lima alasan mengapa peneliti memilih untuk melanjutkan penelitian ini:

Pertama, secara aksiologis diperlukan pemahaman, pengarahan, pengendalian, dan pengelolaan perubahan dengan nilai-nilai Islam melalui langkah-langkah implementasi fungsi manajemen perubahan di lembaga pendidikan Islam. Pendidikan merupakan lembaga peradaban dan budaya, sehingga penting untuk memahami, mengarahkan, mengontrol, dan mengelola perubahan

dengan nilai-nilai Islam.

Kedua, manajemen keilmuan dan epistemologi Islam secara fundamental berbeda dengan manajemen keilmuan dan epistemologi Barat yang telah berkembang menjadi pandangan dunia (*word view*). Akibatnya, perlu untuk mengidentifikasi perbedaan dan menunjukkan manfaat manajemen perubahan baik dari sudut pandang teoretis maupun praktis dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam.

Ketiga, sebelum kejatuhannya, pendidikan Islam mencapai puncaknya di bawah Daulah Abbasiyah (133-656 H/750-1258 M), terutama di bawah kekuasaan khalifah Harun al-Rasyid Rahimahullah (786-809) dan putranya yang berkedudukan di Bagdad. al-Ma'mun (813-833). Karena Universitas Nizamiyah didirikan pada masa ini, jelas bahwa pendidikan Islam diberi penekanan utama. Hal ini menunjukkan bahwa pendidikan Islam memiliki keunggulan manajemen yang tidak dimiliki oleh sistem pendidikan lain, mulai dari aspek visi, misi, dan tujuan, kelembagaan, dan pola perubahan, yang sangat penting untuk dipelajari lebih lanjut, mengingat Al-Qur'an dan Al-Hadits merupakan sumber utama pendidikan Islam dan keduanya terpercaya serta memiliki nilai kebenaran mutlak.

Keempat, paradigma keilmuan pendekatan keilmuan Islam telah berubah (*bergeser*). yang menurut pendapat Kuhn akan menimbulkan perbedaan yang sangat fundamental antara paradigma lama dan paradigma baru (yang menggantikannya). Komponennya termasuk fakta bahwa paradigma lama harus ditolak untuk menerapkan paradigma baru, dan selalu bertemu dengan permusuhan. Diketahui bahwa keilmuan Islam masuk ke Barat setelah runtuhnya pilar-pilar peradaban Islam melalui proses penerjemahan karya-karya Islam yang ekstensif oleh para sarjana Barat, yang juga diakui sebagai antededen perkembangan peradaban Eropa hingga saat ini. Hal ini berdampak signifikan terhadap bagaimana manajemen pendidikan Islam saat ini dibangun.

Kelima, melalui proses kolonial, fakta pertumbuhan pendidikan Islam di Indonesia, khususnya pesantren sebagai sebuah institusi, dipengaruhi oleh paradigma modernisasi pendidikan Barat. Meskipun diketahui para pemikir pendidikan Islam, termasuk misalnya KH. Ahmad Dahlan dari organisasi Muhammadiyah, KH. Hasyim Asy'ari dari organisasi Nahdatul Ulama, KH. Imam Zarkasyi dari pesantren, telah melaksanakan reformasi, jika dicermati dan diamati dengan seksama, ternyata (dalam perkembangannya) reformasi tersebut belum seefektif yang seharusnya. Sejak masa penjajahan Belanda dan Jepang hingga masa kemerdekaan (Orde Lama, Orde Baru, dan Orde Reformasi), ruang lingkup pendidikan Islam dipersempit secara signifikan dalam kerangka sistem pendidikan nasional. Problematika akhir-akhir ini pembahasan menggabungkan pendidikan Pancasila dan PPKN tanpa menyebut pendidikan agama dari peta jalan pendidikan nasional menunjukkan kecenderungan membatasi ruang lingkup ini. Namun, pendidikan Islam dalam bentuk kelembagaannya saat ini masih terus berkembang, menunjukkan keunggulan pendidikan Islam yang selama ini dijunjung tinggi.

Kelima faktor tersebut menurut hemat peneliti menjelaskan mengapa penelitian ini mendesak dan mengapa manajemen perubahan perlu dilihat dan ditelaah dari perspektif pendidikan Islam agar nantinya dapat menjelma menjadi lembaga pendidikan Islam alternatif masa depan yang lebih baik.

2. Hasil Perumusan Manajemen Perubahan Pengembangan Institusi Pendidikan Islam

A. Mengkoordinir Mindset Change-Readiness di Lembaga Pendidikan Islam

Ketika Nabi Muhammad SAW menerima wahyu Al-Quran, masyarakat Arab berada dalam kegelapan. Sistem teologis (aqidah) dan moral (akhlak) keduanya cacat. Perbudakan, amalgamasi, dan bentuk-bentuk kebrutalan lainnya merajalela. Korupsi (mencuri), konsumsi alkohol, penggunaan narkoba (madat), perjudian, dan prostitusi adalah bagian dari budaya. Dengan kata lain, sistem sosial-politik nyaris sempurna kejahatannya pada saat Alquran (Nuzul Alquran) diturunkan. Lalu mengapa masyarakat Arab beralih dari syirik ke kepercayaan monoteistik kepada Allah SWT? Mengapa mereka beralih dari peradaban primitif ke peradaban yang beradab? Apa penyebab dan kekuatan pendorong di balik transformasi mereka? Satu-satunya jawaban adalah Nuzul Quran (transmisi Alquran dari Pencipta Kehidupan ke Rasul Teladan). Rasulullah SAW dengan akhlak dan akhlaknya yang sangat baik, menularkan dan mereplikasi pesan-pesan perubahan dalam al-Qur'an.

Orang-orang Arab memiliki reputasi sebagai orang yang tak kenal ampun, keras kepala, dan menantang untuk pindah agama, tetapi ternyata ketika mereka mendengar keindahan dan kebenaran ayat-ayat Al-Qur'an, hati mereka luluh dan berguncang. Mayoritas dari mereka pada awalnya memperlakukan kenabian Muhammad SAW dan ajaran Al-Qur'an yang disampaikannya. Namun, perlahan tapi pasti, dengan ketulusan dan kelembutan hati Nabi SAW, pesan moral Alquran itu

menyentuh hati. Yang terdapat dalam QS Baqarah/2: 201.

Terjemahnya:

"Dan di antara mereka ada orang yang berdoa: Ya Tuhan kami, berilah kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah kami dari siksa neraka".

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي الْآخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ

Penafsiran ayat Individu yang tersisa berdoa, "Ya Tuhan kami! Beri kami kebaikan di dunia ini," yang mengacu pada nikmat, "kebaikan di akhirat," yang mengacu pada surga, "dan lindungi kami dari siksa neraka," yaitu mengatakan dengan tinggal jauh dari itu. Ini adalah penjelasan tentang bagaimana perilaku kaum musyrik dan orang beriman ketika mereka memiliki dua tujuan yang terpisah—baik di dunia ini dan baik di akhirat. Seperti yang dijanjikan, kita akan mendapatkan firman-Nya sebagai upah kita. Sifat dan kebutuhan dasar manusia sejalan dengan pesan transformasi Alquran. Al-Qur'an memuat visi dan misi perubahan. Alquran berfungsi sebagai petunjuk (hudan), pembeda antara kebenaran dan kebatilan (furqan), obat dan terapi penyakit manusia (shifa), cahaya, inspirasi kehidupan (nur), dan rahmat bagi seluruh umat manusia (rahmah), diterapkan melalui proses pendidikan sosial berdasarkan tauhid dan keteladanan. Tujuan membaca Alquran adalah untuk mengubah pemikiran seseorang, bukan hanya membacanya kata demi kata tanpa pemahaman atau makna. Memahami dan menafsirkan pesan Al-Qur'an membutuhkan waktu. Pembacaan Alquran harus dimanfaatkan untuk mengembangkan pemikiran seseorang secara bertahap dan cermat. Pelajari bagian-bagiannya, hafalkan, pahami artinya, dan praktikkan pelajaran moral.

B. Output Formulasi Manajemen Perubahan

1. Pengembangan Sistem Pendidikan Islam

Penciptaan sistem pendidikan Islam harus menjadi pertimbangan. Ada dua alasan yang menyebabkan tindakan ini.

Pertama, landasan konseptual yang digunakan oleh bidang pendidikan secara keseluruhan saat ini cacat. Pandangan dunia Barat yang ateistik, sekuler, materialistis, rasionalistik, empiris, dan skeptis, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pendidikan saat ini. Karena pandangan filosofis seperti itu, lulusan pendidikan saat ini memiliki kecenderungan untuk mengubah orientasi dan gaya hidup mereka ke pola yang lebih materialistis, hedonistik, sekularistik, dan individualistis. Gejala pola ini antara lain gaya hidup permisif dan kurang menghargai nilai-nilai agama. Fondasi intelektual pendidikan ini harus segera diganti dengan falsafah hidup Islami yang sesuai dengan cita-cita budaya bangsa Indonesia yang tinggi.

Hal tersebut di atas sejalan dengan pendapat para ahli pendidikan yang berpendapat bahwa sistem dan tujuan pendidikan suatu masyarakat atau suatu bangsa tidak dapat diimpor dari atau diekspor ke masyarakat atau bangsa lain. Itu harus datang dari masyarakat secara keseluruhan. Berdasarkan identitas, pandangan hidup, dan nilai-nilai yang terdapat pada peradaban atau negara tersebut, maka ia adalah "pakaian" yang harus diukur dan dijahit sesuai dengan bentuk dan ukuran orang tersebut. Pendidikan yang diciptakan bagi umat Islam di Indonesia tidak hanya harus sesuai dengan nilai-nilai budaya bangsa Indonesia, tetapi juga nilai-nilai Islam.

Kedua, dan terkait dengan alasan pertama, sudah saatnya Islam menjadi ajaran universal dengan berbagai keunggulan komparatif yang dapat digunakan untuk menemukan solusi atas berbagai persoalan bangsa, khususnya persoalan pendidikan. Keterbelakangan di bidang pendidikan merupakan sumber utama keterbelakangan di bidang lain, termasuk ekonomi, ilmu pengetahuan, teknologi, budaya, kesehatan, dan disiplin. Berdasarkan hal tersebut, Islam telah memprioritaskan pendidikan sebagai tujuan fundamentalnya sejak awal dalam upaya untuk memperbaiki keadaan masyarakat yang tidak teratur dan tidak teratur.

Kepedulian Islam dalam mengatasi masalah pendidikan antara lain terlihat dari ayat al-Qur'an yang pertama kali diturunkan, yaitu surat al-Alaq 96/1-5.

Terjemahnya :

Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang menciptakan. Dia menciptakan manusia dari segumpal darah. Bacalah! Tuhanmulah Yang Mahamulia, yang mengajar (manusia) dengan pena. Dia mengajarkan manusia apa yang tidak diketahuinya.

Selain itu, landasan pendidikan, tujuan, kurikulum, teknik, pola, hubungan guru-murid, dan elemen lain dari sistem pendidikan harus didasarkan pada moral Islam dan cita-cita etis. Perbedaan antara pendidikan Islam dan pendidikan non-Islam dengan demikian dibuat oleh fitur ini.

- a. pendidikan dasar Islam. Monoteisme sangat penting dalam kerangka ajaran Islam dan menopang seluruh bagian dari kehidupan pemeluknya, termasuk pendekatan mereka terhadap pendidikan. Semua profesional di bidang ini setuju bahwa monoteisme merupakan landasan pendidikan Islam. Kesatuan hidup, kesatuan pengetahuan, kesatuan iman dan akal, kesatuan agama, kesatuan kepribadian manusia, dan kesatuan individu dan masyarakat, semuanya dapat dirumuskan di atas landasan ini.
- b. Maksud dan tujuan pendidikan Islam. Sesuai dengan prinsip-prinsip pendidikan tersebut di atas, maka tujuan pendidikan Islam haruslah mendidik kader-kader khalifah guna mewujudkan kerajaan yang sejahtera, dinamis, damai, dan langgeng sesuai kebutuhan Allah. Oleh karena itu, pendidikan Islam harus menjadi pendidikan terbaik karena kita hanya memiliki pemahaman yang komprehensif dan multifaset tentang kehidupan. Ini mengajarkan bahwa dunia adalah ladang dan ujian untuk menjadi lebih baik di akhirat, selain fokus untuk menjadikan dunia makmur dan kacau.
- c. Pendekatan Pendidikan Islam. Sistem pendidikan Islam menolak gagasan bahwa siswa harus dipandang sebagai makhluk yang dimuliakan dengan keistimewaan dalam kemampuan intelektual, bakat, dan kecenderungannya serta atribut positif dan negatif, keterbatasan, dan karakteristik lainnya. Pendidikan Islam harus menangani peserta didik sarannya dengan keadilan, kebijaksanaan, demokrasi, kesabaran, kesabaran, dan kebajikan lainnya sesuai dengan konsepsi tentang sifat manusia ini. Menurut perspektif ini, pendidik akan menggunakan strategi pengajaran yang menarik, mengasyikkan, dan manusiawi dengan siswanya.
- d. program pendidikan yang berkaitan dengan Islam. Konsep tauhid dalam kaitannya dengan kemajuan ilmu pengetahuan juga harus dimasukkan ke dalam konstruksi program pendidikan Islam. Menurut teori ini, ada beberapa jenis pengetahuan—pengetahuan agama, pengetahuan sosial, pengetahuan ilmiah, pengetahuan filosofis, dan pengetahuan unik—yang langsung diperoleh manusia dari Tuhan melalui praktik penyucian diri (tazkiyah al-nafs), yaitu: pada dasarnya anugerah dari Tuhan. Pengetahuan yang banyak ini akan diintegrasikan berdasarkan ini, dan semuanya ditujukan untuk mendekatkan seseorang kepada Tuhan.

2. Mewujudkan Pendidikan Berkualitas Tinggi di Lembaga Pembelajaran Islam

Kebutuhan akan pendidikan di lembaga pendidikan Islam menjadi semakin kritis seiring dengan meningkatnya kualitas pendidikan. Crosby menggarisbawahi tiga perspektif di mana orientasi kualitas dapat dilihat: 1. kualitas input, 2. kualitas proses, dan 3. kualitas produk. Kebutuhan masyarakat yang memiliki harapan tinggi terhadap lembaga pendidikan Islam harus dipenuhi dengan desain lembaga pendidikan Islam. Komitmen dan harapan seluruh pengelola pendidikan untuk menerapkan manajemen mutu yang mampu menghasilkan pendekatan yang integratif dan koheren berdasarkan komitmen dan itikad baik seluruh komponen lembaga pendidikan Islam menentukan keberlangsungan mutu lembaga pendidikan Islam. Akibatnya, sangat penting untuk memiliki sistem manajemen yang berfokus pada laser dan bekerja untuk terus meningkatkan kepuasan klien.

Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management/TQM) merupakan salah satu strategi/sistem yang dapat digunakan untuk mengelola pengembangan/peningkatan mutu di lembaga pendidikan Islam. TQM, menurut Edward Sallis dalam bukunya *Integrated Quality Management Education*, adalah upaya untuk menanamkan “budaya mutu” kepada anggota organisasi yang memberikan penekanan kuat pada layanan pelanggan dan etos kerja yang kuat.

Secara operasional, berikut adalah beberapa hal yang menjadi implementasi TQM: Pertama, continuous improvisation, yang mengacu pada pengejaran inovasi yang terus-menerus oleh manajemen (manajer) untuk menjamin bahwa semua komponen produksi—akademisi—mendukung tingkat kualitas yang diinginkan. Tetapkan kriteria kualitas selanjutnya. Pimpinan lembaga pendidikan Islam harus mampu mengidentifikasi standar mutu yang harus ditegakkan dan ditingkatkan untuk mencapai mutu pendidikan, proses pembelajaran, kurikulum, teknik, dan evaluasi. Ketiga, menciptakan budaya organisasi yang berorientasi pada kualitas. Keempat, dengan menerapkan berbagai modifikasi dan mempertahankan pengawasan yang ketat, mempertahankan kesinambungan organisasi dalam menanggapi perkembangan dan kebutuhan modern. Kelima, menciptakan hubungan masyarakat yang hidup dan harmonis.

Lembaga pendidikan Islam harus menyadari kelebihan dan kekurangannya serta mampu menganalisis peluang dan kesulitan yang ada guna menetapkan rancangan mutu pendidikan yang akan dilaksanakan. Setiap elemen berusaha memanfaatkan kelebihan dan kemampuannya sambil berusaha mengatasi keterbatasan dan kesulitannya. Untuk beradaptasi dengan berbagai perubahan, kemajuan, dan kemungkinan dalam dunia pendidikan yang kompetitif, yang semakin lama semakin cepat dan penuh dengan masalah, ide Blue Ocean Strategy dapat diterapkan dalam situasi ini. Teori ini memiliki metodologi atau kerangka kerja yang dapat digunakan untuk mengimplementasikan strategi-strategi berikut ini:

1. memberikan kredit ekstra untuk menggunakan gaya kepemimpinan.
2. Kerangka empat hambatan organisasi.
3. Strategi adaptasi berdasarkan kontrol pergerakan ikan.
4. metode advantori yang didukung oleh mobilitas tim dan dinamika organisasi.

Ini harus terus didukung sebagai lembaga yang terlibat dalam usaha sosial keagamaan dan pendidikan. karena tantangan yang harus diatasi tidak dapat dipisahkan dengan pertumbuhan pendidikan Islam. Apalagi akhir-akhir ini dunia secara aktif mengalami perkembangan dan perubahan yang luar biasa, yang tentunya dapat berdampak pada pendidikan Islam baik secara langsung maupun tidak langsung. Perkembangannya terhambat oleh beberapa masalah, antara lain:

Pertama, sikap masyarakat terhadap pendidikan Islam dipengaruhi oleh persepsinya sebagai lembaga pendidikan konvensional yang sudah ketinggalan zaman, informal, bahkan berpendirian. Dunia lembaga pendidikan Islam saat ini harus menjawab tantangan ini secepat mungkin.

Kedua, infrastruktur dan fasilitas penunjang yang tampak jelas masih belum memadai. Ada orang lain yang masih kekurangan ruang selain mereka yang sangat membutuhkan pembangunan infrastruktur.

Ketiga, sumber daya manusia, Meskipun tidak diragukan lagi keberadaan sumber daya manusia di bidang keagamaan, namun diperlukan perhatian yang cukup besar agar dapat memperluas eksistensi dan keterlibatan mereka di bidang kehidupan sosial. Perlu diperhatikan penyediaan dan pengembangan sumber daya manusia di bidang pengelolaan kelembagaan serta bidang-bidang yang berkaitan dengan kehidupan sosial masyarakat.

Keempat, jaringan dan aksesibilitas. Salah satu syarat pembangunan adalah memperluas akses dan jaringan. Khusus untuk lembaga pendidikan Islam yang terletak di pedesaan dan kecil, penguasaan konektivitas dan jaringan global masih tampak kurang.

Kelima, Manajemen kelembagaan adalah Manajemen mencakup komponen penting yang disebut manajemen. Saat ini, masih dapat diamati bahwa lembaga pendidikan Islam dijalankan secara tradisional, terutama dengan pemahaman informasi dan teknologi yang kurang memadai.

Keenam, mandirian ekonomi kelembagaan Untuk menyelesaikan tugas, baik yang terkait dengan tuntutan pertumbuhan maupun yang terlibat dalam kehidupan sehari-hari, selalu ada hambatan finansial. Tidak sedikit proses pembangunan yang berlarut-larut dan membutuhkan penggalangan dana selain menunggu sumbangan atau hadiah dari pihak lain.

Ketujuh, kurikulum yang menekankan kecakapan hidup. mempertahankan fokus pada pengembangan wawasan dan pengalaman keagamaan. Ketika menghadapi masalah yang semakin sulit ke depan, menciptakan kapasitas di bidang keagamaan saja tidak cukup; itu juga perlu didukung dengan kemampuan berbasis keahlian.

2. Merekonstruksi Nilai-Nilai Lembaga Pendidikan Islam

Islam merupakan pedoman bagi pemeluknya dalam menjalani kehidupan, baik dalam konteks hubungan manusia dengan sesama manusia, hubungan manusia dengan alam, maupun hubungan manusia dengan tuhan. Pembahasan Islam sebagai agama dan seperangkat ajaran, serta aktualisasi nilai-nilainya. Cita-cita ini terkadang mengambil porsi yang signifikan dari pertumbuhan dan perkembangan studi Islam. Intelektual Islam selalu termotivasi untuk menerjemahkan dan mencapai makna di atas dengan cita-cita Islam ini, yang berfungsi sebagai visi dan misi. Sekalipun demikian, belum terpikirkan bahwa inspirasi-inspirasi yang terdapat dalam penalaran Islam mampu menjawab persoalan-persoalan yang dihadapi umat. Bahkan penalaran Islam ada, tetapi jelas tidak terkait dengan masalah aktual yang dialami umat Islam.

Sejak zaman para nabi, pendidikan Islam telah maju, dan kini pemahaman Islam disebarkan melalui khotbah, percakapan, dan kelompok diskusi yang diadakan di masjid-masjid. Era berikutnya melihat perkembangan pemikiran Islam berjalan seiring dengan penyebaran budaya Islam. Islam

dieksplorasi dalam beberapa cara sepanjang waktu itu. Nama-nama teologis seperti Abu al-Hasan al-Asyari dan Abd al-Jabbar disertakan. Sementara dimensi intelektual melahirkan para pemikir seperti al-Kindi, Ibnu Sina (Avicenna), Ibnu Rusyd (Averroes), dan al-Farabi, dimensi hukum melahirkan mazhab fikih Syafi'i, Maliki, Hanafi, dan Hambali, serta aliran sufistik. dimensi yang dihasilkan al-Ghazali. Individu-individu tersebut di atas hanyalah beberapa contoh dari dinamika intelektual muslim pada zamannya.

Namun dalam lingkungan sekarang ini, pendidikan Islam harus menghadapi tantangan zaman, yaitu zaman perkembangan dan kemajuan pemikiran yang tercermin dalam ilmu pengetahuan, sosial, budaya, dan teknologi. Jika demikian, maka pemikiran saat ini akan terus berjalan ke arah yang sama sementara perkembangan menuntut kemajuan manusia. Manusia harus beradaptasi dengan apa adanya karena setiap era baru harus menghadirkan sesuatu yang segar yang berbeda dari keadaan sebelumnya.

Dalam rangka merevitalisasi pemahaman moderasi di tengah benturan peradaban kontemporer dan bagaimana mengaktualisasikan nilai-nilai Islam dalam dimensi lembaga pendidikan dan kebijakan yang telah dilaksanakan, maka pendidikan Islam juga harus dilihat dari dimensi aktualisasi nilai-nilainya. Untuk menemukan titik temu di mana nilai-nilai dan kebijakan Islam diaktualisasikan di lembaga pendidikan, perlu ditelaah secara mendalam dimensi aktualisasi kebijakan pemerintah dalam mengaktualisasikan keyakinannya.

Nilai-nilai pendidikan Islam harus dipraktikkan di lembaga pendidikan melalui perbuatan. Namun terlebih dahulu kita mengkaji nilai itu sendiri sebelum mengkaji nilai-nilai yang harus ada dalam dimensi pendidikan. Nilai dalam konteks sistem kepercayaan di mana seseorang bertindak atau tidak bertindak, atau mengenai sesuatu yang patut atau tidak patut dilakukan, menurut Milton Rokeach dan James Bank, adalah suatu bentuk keyakinan. Menurut Sidi Gazalba, nilai adalah konsep abstrak yang ideal; itu bukan hal yang konkrit, kenyataan, atau hanya soal benar dan salah berdasarkan fakta faktual; sebaliknya, nilai adalah pemahaman tentang apa yang diinginkan dan tidak diinginkan, apa yang disukai dan tidak disukai seseorang. Prinsip-prinsip Islam pada hakekatnya adalah pelajaran tentang bagaimana seharusnya manusia menjalani kehidupannya di dunia ini; setiap prinsip saling berhubungan satu sama lain untuk membuat satu kesatuan yang tak terpisahkan. Bentuknya adalah yang paling penting. Prinsip-prinsip Islam harus dapat disesuaikan dengan ranah kehidupan manusia. Hal ini sesuai dengan penjelasan Muhammad Yusuf Musa tentang sifat-sifat Islam. Ranah keberadaan manusia harus merupakan sintesis dari berbagai alam. Kategori tauhid, syariah, dan akhlak termasuk dalam kategorisasi aspek-aspek lain dalam kehidupan Islam, namun secara garis besar aspek moral nilai-nilai Islam lebih menonjol.

Karena ada banyak jenis nilai yang berbeda, mereka dapat dilihat dari berbagai sudut. Berdasarkan nilai sumber, ada dua kategori yang dapat dibuat:

1. Nilai Ilahiyah (nash) yaitu nilai yang lahir dari keyakinan (*belief*), berupa petunjuk dari supranatural atau Tuhan. Dibagi atas tiga hal:
 - a. Nilai Keimanan (Tauhid/Akidah)
 - b. Nilai Ubudiyah
 - c. Nilai Muamalah
2. Nilai Insaniyah (Produk budaya yakni nilai yang lahir dari kebudayaan masyarakat baik secara individu maupun kelompok) yang terbagi menjadi tiga:
 - a. Nilai Etika
 - b. Nilai Sosial
 - c. Nilai Estetika

Kemudian dalam analisis teori nilai dibedakan menjadi dua jenis nilai pendidikan yaitu:

1. Nilai instrumental (ekstrinsik) yaitu nilai yang dianggap baik karena bernilai untuk sesuatu yang lain seperti undang-undang, peraturan daerah lima sila-sila yang terdapat dalam Panca Sila dan lain-lain.
2. Nilai instrinsik ialah nilai yang dianggap baik, tidak untuk sesuatu yang lain melainkan didalam dan dirinya sendiri, seperti cinta kepada Allah, kesenangan, kebahagiaan dan lain-lain.

2. Menghargai Kemanusiaan dalam Lembaga Pendidikan Islam

Kata "manusia" mengacu pada makhluk yang diciptakan Tuhan dan sangat mulia dibandingkan dengan makhluk hidup lainnya. Manusia mampu berpikir, merasa, berkehendak, dan mencipta. Manusia memiliki kedudukan yang terhormat dan bermartabat. Istilah "adil" menunjukkan bahwa pilihan atau tindakan bergantung pada standar objektif dan subjektif, meniadakan kehendak

bebas. Oleh karena itu, pengertian kemanusiaan yang adil dan beradab adalah manusia yang sadar akan sikap dan perilakunya terhadap norma dan budaya secara keseluruhan. Tidak peduli ras, keturunan, atau warna kulit mereka, semua orang memiliki kemampuan yang sama untuk menjadi hebat. Sila kedua Pancasila merupakan pedoman hidup bangsa Indonesia yang dapat dijadikan tolak ukur keberhasilan baik jasmani maupun rohani dalam masyarakat yang majemuk.

Implikasi adalah hasil langsung atau reaksi dari kesimpulan studi ilmiah. Tujuan dari kemanusiaan yang adil dan beradab adalah agar orang-orang saling menerima posisi masing-masing sebagai individu dengan kelebihan dan kekurangan yang unik. Setiap orang juga berhak untuk hidup layak, bertindak jujur, dan mengikuti norma-norma yang dapat diterima secara sosial. Hal ini dilakukan demi menjaga perdamaian dan kenyamanan di Indonesia.

Contoh bagaimana sila kedua dipraktikkan dalam situasi dunia nyata. Pertama, mengakui bahwa semua orang adalah sama dalam hak dan kewajibannya. Ini karena setiap orang memiliki nilai yang melekat, dan kita tidak boleh memperlakukan orang lain dengan kejam. Kedua, kembangkan pola pikir yang sensitif dan peduli. Salah satu ilustrasinya adalah secara konsisten menawarkan kritik membangun dengan sikap hormat dan menekankan masalah. Ketiga, saling menghormati sebagai sesama manusia. Alhasil, sebagai orang Indonesia, kita harus tetap memiliki keinginan untuk saling mencintai, yaitu rasa saling memiliki dan rela berkorban satu sama lain demi membangun kehidupan yang damai dan sejahtera. Hal ini menuntut kita untuk memiliki empati terhadap sesama manusia yang berbeda dengan kita baik dari segi agama, suku, pendidikan, ekonomi, politik, persebaran geografis seperti kota dan desa, dll. Keempat, tidak boleh semena-mena memperlakukan orang lain. Hal ini dilakukan agar perilaku setiap orang terhadap orang lain tidak sewenang-wenang dan menjunjung tinggi hak dan kewajibannya.

Kitab suci Al-Qur'an yang diturunkan Allah kepada nabi terakhirnya, Muhammad ibn Abdullah, memuat aturan-aturan hidup yang diturunkan kepada manusia sejak pertama kali muncul di muka bumi. Aturan hidup ini memberikan tuntunan bagi semua aspek kehidupan manusia, termasuk aspek spiritual dan material. Sangat terlihat dari arahan Al-Qur'an dan keteladanan Rasulullah SAW bahwa inti ajaran agama Islam sarat dengan nilai-nilai kemanusiaan. Lebih utama menghindari kerugian daripada mengambil manfaat darinya (dar'ul Mafasid Muqaddamun Ala Jalbil Mashalih)

5. Mengedepankan Keteladanan dalam Kepemimpinan Manajemen Pendidikan Islam

a. Tipe Kepemimpinan Manajemen

Kepemimpinan dalam manajemen memiliki lima tipe yaitu:

1) Tipe kepemimpinan *otokratis*

Definisi kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan di mana pemimpin mengendalikan kebijakan, memberikan tugas kepada bawahan tanpa persetujuan mereka, memberi mereka instruksi khusus, dan mengharapkan mereka menyelesaikan tugas itu tanpa pertanyaan. Karena didasarkan pada hukuman dan ancaman, kepemimpinan semacam ini biasanya memiliki kecenderungan negatif. Ada kelebihannya juga, seperti kemampuan untuk mengambil keputusan dengan cepat dan penggunaan staf yang kurang berkualitas.

2) Tipe kepemimpinan *permisif Laissez faire (bebas kendali atau free rein)*

Gaya kepemimpinan permisif adalah gaya yang beroperasi di bawah premis bahwa setiap orang dibebaskan dari aturan. Karena dia percaya bahwa setiap orang dilahirkan bertanggung jawab atas dirinya sendiri dan mampu memenuhi komitmennya sendiri, bentuk kepemimpinan ini menghindari otoritas dan akuntabilitas. Baik dalam hal menentukan tujuan maupun menyelesaikan masalah pribadi, itu tergantung pada kelompok.

3) Tipe kepemimpinan *partisipatif*

Kepercayaan sempurna diberikan kepada bawahan dengan gaya kepemimpinan ini (yang mendesentralisasi otoritas), dan gagasan mereka diterima dan digunakan secara produktif sehingga keputusan tidak dibuat secara sepihak. Dengan kata lain, setiap orang berpartisipasi secara setara dalam proses pengambilan keputusan kolektif. Manfaat ekonomi kadang-kadang diberikan sebagai imbalan. Karena dianggap paling konsisten dengan perilaku organisasi yang mendukung, tipe ini menjadi kecenderungan umum.

4) Tipe kepemimpinan *situasional*

Gaya kepemimpinan yang dikenal sebagai kepemimpinan situasional adalah salah satu yang berubah berdasarkan keadaan. Kesuksesan dan kegagalan dapat dipengaruhi oleh keadaan, namun tidak benar untuk mengaitkan kegagalan dengan keadaan seperti itu. Penyelidikan atas keadaan khusus yang dialami dan identifikasi anggota-anggotanya menjadi dasar dari teori ini. Dalam gaya

kepemimpinan ini, keadaan bawahan sangat penting karena selain sebagai individu, mereka juga merupakan bagian dari kelompok yang dapat mengukur keefektifan seorang pemimpin.

Teori ini berpendapat bahwa agar kepemimpinan berhasil, kepemimpinan harus disesuaikan dengan tahap perkembangan para pengikut. Semakin dewasa pemimpin, semakin kurang fokus pada tugas dan semakin relasional bawahan mereka. Pemimpin perlu mengurangi perilaku tugas dan perilaku hubungan jika mereka ingin pengikutnya maju ke tingkat kedewasaan rata-rata. Pemimpin juga dapat memberikan wewenang kepada bawahan setelah mereka mencapai usia dewasa dan mampu berfungsi secara mandiri.

Perpaduan yang tepat antara perilaku tugas dan perilaku hubungan, serta jenis kepemimpinan yang harus digunakan dengan bawahan pada masing-masing dari empat tingkat kedewasaan mereka, adalah: Pertama, gaya mendikte (menceritakan). Karena hubungannya hanya itu, dikatakan mendikte karena pemimpin harus menentukan apa, di mana, kapan, dan bagaimana pekerjaan dilakukan. Jenis penjualan berada di urutan kedua. Menurut teori ini, keinginan pemilik harus ditingkatkan dan dipertahankan melalui aktivitas dan hubungan berisiko tinggi karena pemimpin terus-menerus memberikan perintah dan kekuatan pemilik untuk melakukannya tidak mencukupi. Ketiga, sifat partisipasi karena atasan dan bawahan sama-sama berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan, metode ini dikenal dengan istilah inklusi. Namun, dengan menjalin komunikasi dua arah, upaya silaturahmi harus diperkuat. Keempat, jenis pendelegasian (delegating), disebut demikian karena bawahan dapat mengatur sendiri tugas dan pengawasan umum. Karena bawahan sangat matang, upaya tugas dan hubungan interpersonal jarang diperlukan.

5) Tipe kepemimpinan demokratis

Kepemimpinan demokratis berpusat pada manusia, menawarkan saran yang efektif dan efisien kepada para anggotanya, mengatur pekerjaan yang dilakukan, dan memberi penekanan kuat pada setiap orang yang bekerja sama dengan baik dan merasa bertanggung jawab secara internal. Bentuk kepemimpinan ini paling kuat ketika semua anggota terlibat secara aktif, bukan hanya pemimpinnya. Kepemimpinan pengembang kelompok adalah nama lain dari kepemimpinan demokratis.

Kelima tipologi kepemimpinan memberikan kerangka kerja untuk memahami bagaimana keragaman ada sebagai produk sampingan logis dari keragaman sifat dan karakter manusia, serta latar belakang ilmiah, budaya, sosial, spiritual, dan bahkan politik yang dimiliki orang. bahwa sejak awal, manusia dirancang untuk berbeda satu sama lain.

Kartini Kartono memberikan tiga gaya kepemimpinan lain dalam diri Dodo Murtadho selain yang sudah dijelaskan, yaitu:

1) Tipe Kepemimpinan Kharismatik

Para pemimpin ini sangat menawan dan karismatik. Pemimpin memiliki pengikut yang cukup besar. Kepercayaan pada pemimpin adalah dasar dari kesetiaan dan kepatuhan pengikut. Pemimpin dianggap memiliki keterampilan yang berasal dari kekuatan Yang Mahakuasa.

2) Tipe Kepemimpinan Paternalistik dan otoriter

Gaya kepemimpinan paternalistik adalah yang memandang bawahannya belum dewasa, terlalu protektif terhadap mereka, jarang memberi mereka kesempatan untuk mengambil keputusan, dan selalu bertindak seolah-olah mereka yang paling tahu dan benar. Gaya kepemimpinan otoriter memiliki kecenderungan untuk memandang perusahaan sebagai milik mereka sendiri, melakukan kontrol diktator atas bawahan dengan menggunakan ancaman dan kekuatan, dan berfokus pada penyelesaian tugas; yang terpenting tugas selesai.

3) Tipe Kepemimpinan Militeristis

Kepemimpinan militan adalah gaya kepemimpinan yang menegakkan aturan yang ketat dan keras, terutama menggunakan perintah, menuntut keputusan mutlak dari bawahan, menunjukkan formalitas yang berlebihan, menolak saran dan kritik dari bawahan, dan berfokus terutama pada pengembangan komunikasi unilateral.

Fiedler menyatakan dalam Aspinain Chaniago bahwa hubungan antara orientasi karyawan dan tiga kriteria yang berkaitan dengan pengikut, tugas, dan organisasi menentukan apakah seorang pemimpin efektif atau tidak efektif. Struktur pekerjaan, kekuatan pemimpin dalam posisinya, dan koneksi pemimpin-anggota adalah tiga variabel. Pengakuan atau penerimaan (acceptability) pemimpin oleh pengikut menentukan variabel pertama. Unsur kedua menunjukkan seberapa banyak metode kerja tertentu diperlukan, sedangkan unsur ketiga menggambarkan kekuatan organisasi yang dibawa oleh posisi pemimpin.

b. Gaya Kepemimpinan dalam Manajemen

Menurut Anderson dan Anderson dalam Wibowo, tiga gaya kepemimpinan mendasar mengendalikan, memfasilitasi, dan mengatur diri sendiri mencerminkan rangkaian gaya kepemimpinan perubahan.

1) *Controlling Change Leadership Style* (Mengontrol Perubahan Gaya Kepemimpinan)

Gaya kepemimpinan yang dikenal sebagai pengendalian perubahan biasanya menggunakan alat manajemen proyek untuk mengembangkan proses perubahan menggunakan metodologi berurutan sebelum melaksanakan rencana dengan sedikit atau tanpa variasi. Sementara proses fase fasilitasi adalah implementasi yang ketat dari rencana seperti yang dijelaskan dalam desain, proses fase desain sebagian besar diatur oleh metodologi. Mengontrol Perubahan Gaya kepemimpinan biasanya mengabaikan kebutuhan dan kekuatan orang dan budaya demi hanya berfokus pada dunia luar. Jika seorang pemimpin mengadopsi gaya yang mendominasi, proses perubahan akan menjadi stres, penuh konflik, dan tidak pasti. Sifat dinamis transformasi tidak sesuai dengan gaya kepemimpinan perubahan yang kaku. Jika empat syarat terpenuhi, antara lain: 1) pemimpin sangat karismatik; 2) organisasi dalam krisis; 3) suatu kelompok selama krisis menyadari urgensinya; dan 4) individu cukup mempercayai pemimpin untuk mengikuti perintahnya, pemimpin gaya pengendalian memiliki peluang untuk berhasil.

2) *Facilitating Change Leadership Style* (Memfasilitasi Perubahan Gaya Kepemimpinan)

Berbeda dengan penjelasan yang diberikan di atas, gaya kepemimpinan yang memfasilitasi perubahan mengadopsi model proses perubahan yang menyeluruh dengan terlebih dahulu merencanakan proses perubahan dan kemudian dengan sengaja mengubah implementasi desain yang diperlukan untuk memenuhi keadaan yang berubah. Oleh karena itu, model proses perubahan mereka harus memungkinkan penerapan yang fleksibel dan desain yang transparan dan canggung. Karena mereka mengantisipasi modifikasi desain mereka sebagai respons terhadap apa yang mereka lihat secara real time. Kepemimpinan yang berfokus pada memfasilitasi perubahan memberikan perhatian khusus pada umpan balik dari individu, kelompok, atau pasar yang menawarkan saran tentang cara meningkatkan fasilitasi transformasi. Mereka mempromosikan komunikasi terbuka dan keterlibatan luas sebagai hasilnya. Last but not least, fokus mereka terutama pada mengajukan pertanyaan yang benar dan kemudian mencari solusi. Saat merancang dan memfasilitasi inisiatif transformasi, pemimpin fasilitatif mempertimbangkan baik realitas internal maupun eksternal dan siap untuk mengubah rencana mereka sesuai kebutuhan. Untuk memastikan bahwa prosesnya berjalan semulus mungkin, mereka sangat mementingkan menciptakan kondisi yang akan menentukan kesuksesan terlebih dahulu.

3) *Self Organizing Change Leadership Style* (Pengorganisasian Diri Mengubah Gaya Kepemimpinan)

Self-Organizing Change Leadership membiarkan proses transformasi mengatur dirinya sendiri daripada menggunakan teknik formal. Self-Organizing Change Leadership tidak mencoba mengarahkan atau bahkan mempengaruhi proses perubahan melalui pra-desain atau fasilitasi proses. Sebaliknya, kepemimpinan perubahan yang mengatur diri sendiri memungkinkan perusahaan untuk merencanakan dan memfasilitasi proses transformasi. Berbagai alat perubahan digunakan oleh kepemimpinan perubahan yang mengatur diri sendiri untuk membangun kondisi yang menguntungkan dalam organisasi. Mereka membantu organisasi secara keseluruhan mengembangkan visi yang kohesif. Mereka meningkatkan kesadaran mereka tentang dinamika sistem organisasi saat ini yang mendasari perilaku mereka saat ini atau mengembangkan perspektif bersama tentang masalah perubahan. Agar seluruh organisasi menyadari situasi saat ini, situasi masa depan yang diinginkan, dan apa yang mendorong atau menghambat kemajuan, mereka menghilangkan hambatan untuk penciptaan dan pertukaran informasi. Mereka memberikan alat dan bantuan yang dibutuhkan, meninggalkan organisasi untuk menangani sisanya. Mengorganisir Perubahan Sendiri Meskipun menawarkan kesempatan untuk desain aktual dan memfasilitasi proses perubahan yang berasal dari perusahaan, kepemimpinan mempertahankan keadaan untuk transformasi dalam organisasi. Mereka membantu organisasi dalam mengidentifikasi gangguan selama proses, tetapi mereka menghindari terlalu terlibat dan mencoba memecahkan masalah sebagai pemimpin perubahan yang mengendalikan. Solusi adalah tanggung jawab organisasi, menurut para pemimpin yang mengatur diri sendiri.

c. Peran Kepemimpinan dalam Manajemen

Sangat penting bagi sebuah lembaga untuk memiliki pemimpin yang kuat. Umat Islam didesak untuk dapat memilih pemimpin yang dapat dipercaya berdasarkan kesepakatan kelembagaan atau komunal bahkan ketika berbaur dalam masyarakat.

Keberhasilan manajemen perubahan bergantung pada berbagai faktor, termasuk sistem,

nilai, dan komponen struktural. Dari jumlah tersebut, kepemimpinan adalah aspek yang paling penting yang membentuk semangat manajemen. Artinya, kegagalan akan terjadi terlepas dari seberapa efektif ketiga aspek tersebut jika tidak didukung oleh gaya atau tipe kepemimpinan perubahan manajemen yang efektif. Allan Tucker mengklaim dalam Syafaruddin Kepemimpinan adalah kapasitas untuk membujuk atau menginspirasi individu atau tim agar mau bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan atau sasaran dalam keadaan tertentu. Ngalm Purwanto mendefinisikan kepemimpinan sebagai seperangkat keterampilan dan sifat kepribadian, termasuk otoritas, yang digunakan untuk meyakinkan (orang) yang dipimpinnya agar mampu dan mau melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya dengan sukarela, antusias, dengan rasa sukacita batin, dan tanpa merasa terpaksa. Sementara itu, Kompri menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah seni, keterampilan, atau teknik membuat sekelompok bawahan dalam organisasi formal, atau pendukung, simpatisan, atau pendukung dalam organisasi informal, untuk mematuhi dan mengikuti perintah, membuat mereka bersemangat atau bersemangat. untuk mengikutinya, atau bahkan berkorban untuk itu. Seorang pemimpin harus menjunjung tinggi nilai-nilainya agar pengaruh kepemimpinannya terfokus pada tujuan yang ditentukan. Prinsip-prinsip kepemimpinan menurut Covey dalam Asep Suryana adalah: Seseorang yang berkomitmen untuk belajar sepanjang hayat, berorientasi pada pelayanan, dan memancarkan energi positif. Dalam Islam, kepemimpinan memiliki kualitas unik yang berfungsi sebagai fondasi organisasi.:

- a) Tidak mengambil orang kafir (tidak beriman) sebagai pemimpin (QS. An-Nisa 144)
- b) Tidak mengangkat pemimpin dari orang-orang yang mempermainkan agama islam (Al-Ma'idah 57)
- c) Pemimpin harus memiliki keahlian, selektif dan mendukung terhadap kebaikan sesuai syari'at islam
- d) Pemimpin harus bisa diterima (*acceptable*), mencintai dan dicintai umat, mendo'akan dan dido'akan umatnya.

Seorang pemimpin tidak dilayani melainkan berorientasi pada pelayanan. Seorang pemimpin harus memberikan layanan terbesar dan terindah yang mungkin. Memberikan energi positif memerlukan keinginan yang tulus untuk membantu orang sukses, percaya pada mereka, menjaga keseimbangan yang sehat dalam hidup, melihat tantangan sebagai peluang untuk tumbuh, bersinergi, dan terus bekerja pada diri sendiri. Seorang pemimpin harus shiddiq (jujur), istiqamah (tetap), fathanah (pintar, cerdas dalam mengatasi kesulitan dan introspeksi ketika terjadi masalah), amanah (bertanggung jawab, bertanggung jawab), dan tabligh (komunikatif, jujur, dan terbuka) dari sudut pandang Islam. Arry Rahmawan (1993) mengemukakan lima pedoman dasar kepemimpinan yang menyinggung lima rukun Islam, antara lain:

- a) Syahadat, dimaknai sebagai prinsip visoner. Syahadah memiliki makna yang sangat dalam. Pernyataan ' Saya bersaksi bahwa tidak ada tuhan kecuali Allah dan Muhammad adalah Rasul Allah" pada hakekatnya sebuah "life mission statement". Sebuah pernyataan misi hidup dimana kita berkomitmen akan terus menjadi hamba Allah dan pengikut Nabi Muhammad yang setia. Sama seperti pemimpin, maka setiap pemimpin harus memiliki 'mission statement' yang jelas, visi yang jelas, kemana dia akan membawa orang yang dipimpinnya. Sebaik-baiknya 'mission statement' bagi individu maupun pemimpin adalah Syahadat.
- b) Shalat, dimaknai sebagai prinsip disiplin. Shalat dalam kepemimpinan ibarat sebuah *meeting*. Ini adalah meeting istimewa yaitu meeting yang langsung dengan Allah. Saat adzan memanggil akan terlihat mana orang yang memang disiplin untuk segerah memenuhi panggilan tersebut, atau mana yang suka menunda-nunda. Shalat melatih seseorang untuk tepat waktu dan menepati janji, tidak hanya berdampak vertikal dengan Allah tetapi juga berdampak terhadap hubungan dengan sesama manusia.
- c) Puasa, dimaknai sebagai prinsip integritas. Puasa membuat orang dilihat atau tidak dilihat orang tetap melaksanakan apa yang diperintahkan. Karakter pemimpin seperti itu pulalah yang diharapkan dalam Islam. Puasa mengajarkan seseorang untuk menjunjung tinggi dan mentaati nilai moral, baik dilihat orang maupun tidak. Inilah makna integritas yang sebenarnya.
- d) Zakat, dimaknai sebagai prinsip peduli. Bahwa zakat bukan semata-mata memberikan sesuatu kepada orang yang dipimpin, namun bagaimana agar mereka bisa menjadi seorang yang lebih baik, dan bisa menjadi pemimpin-pemimpin berikutnya. Sama seperti pembagian zakat dimasa Rasulullah dimana zakat bukanlah semata-mata membagikan uang atau beras, namun bagaimana caranya agar dengan zakat itu, semua orang bisa hidup makmur dan tidak meminta-minta lagi.
- e) Naik Haji, dimaknai sebagai prinsip rendah hati dan mengajarkan tentang nilai-nilai kesetaraan.

Sebagai seorang pemimpin, kadang terbesit keinginan untuk selalu disanjung, dipuji, disambut, dihormati, atau diperlakukan 'tinggi' dibandingkan rata-rata orang pada umumnya. Haji mengajarkan bahwa semua manusia itu sama, yang membedakan hanyalah ketaqwaannya kepada Allah SWT.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah seperangkat keterampilan atau bakat yang dimiliki seseorang atau jiwa kreatif dan yang digunakan untuk mempengaruhi, membimbing, mengarahkan, melayani, mendorong, mengajak, mengarahkan, dan membujuk seseorang atau kelompok. (bawahan) dalam organisasi formal atau informal untuk melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya secara sukarela atau paksa untuk mencapai tujuan atau sasaran dalam situasi tertentu. Di sini, seni mengacu pada sesuatu yang indah dalam mempengaruhi, memberikan arahan, menawarkan jasa, menginspirasi, mengundang, dan indah dalam bergerak. Dalam konteks ibadah, seorang pemimpin juga harus memiliki wawasan luas yang terfokus baik pada masa kini maupun akhirat (hubungan dengan Tuhan dan sesama). Selain itu, ia harus menjaga kedisiplinan yang diwujudkan dengan shalat lima waktu, memiliki integritas diri sehingga baik sendiri maupun bersama orang lain, ia tetap istiqamah dalam berbuat baik dan jujur. Dengan asumsi bahwa hanya Allah SWT yang berhak dimuliakan, ia menunjukkan kepedulian terhadap orang-orang dalam organisasi yang diwakili oleh zakat tanaman dan secara konsisten rendah hati meskipun posisinya memiliki kekuasaan tinggi dan pengakuan luas. Bukan pada uang atau statusnya, tetapi pada kesetiiaannya kepada Allah, di situlah kemuliaan manusia ditemukan.

d. Kepemimpinan Pendidikan Islam yang Terbaik

Kepemimpinan merupakan fenomena sosial yang selalu digunakan dalam kehidupan kelompok dan merupakan konsep manajemen dengan posisi yang sangat penting dalam kehidupan organisasi. Kepemimpinan menempati posisi kunci dalam suatu organisasi karena berfungsi sebagai pusat untuk mengelola semua kegiatan organisasi. Oleh karena itu, kepemimpinan memainkan peran penting dalam menentukan bagaimana sumber daya saat ini akan berperilaku.

Dari segi pendidikan, Nabi Muhammad SAW adalah teladan seorang pemimpin yang kinerjanya dalam memimpin sangat dipengaruhi oleh keteladanannya. Ketika menjelaskan salah satu persepsi positif tentang Muhammad, sejarawan Johan Doellinger dari Eropa mengatakan, "Sejak penciptaan dunia ini, tidak ada makhluk hidup lain yang memiliki pengaruh luar biasa dalam hal agama, moral, dan politik manusia, seperti Muhammad orang Arab, baik dari segi agama maupun dunia yang lebih luas. Karena siddiq yang melekat pada Nabi—kesediaannya untuk mengakui kebenaran berasal dari Tuhan—semua tindakan, perkataan, perbuatan, emosi, dan bahkan sikap diamnya adalah benar. Penerapan karakter Siddiq dalam kepemimpinan yaitu selalu jujur dan cermat dalam menilai, mengarahkan, dan segala tindakan yang dilakukan. Amanah diterjemahkan sebagai keandalan. Seperti wataknya, dia akan mengkomunikasikan berita apa pun yang perlu dibagikan tanpa mengedit, memodifikasi, atau menambahkan apa pun pada apa yang perlu diucapkan. Sifat wajib Rasulullah SAW adalah tabligh, atau menyampaikan, yang mencakup menjelaskan dan menjelaskan wahyu Allah SWT. Sifatnya yang tidak masuk akal menyembunyikan hal-hal yang seharusnya ditabulasikan.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Selain empat karakter di atas, ada tambahan unsur-unsur yang menyebabkan keberhasilan dakwah Nabi yang patut ditiru oleh para pemimpin. Ini termasuk:

1) Nabi memiliki akhlak yang terpuji dan sempurna; 2) Nabi memiliki karakter yang kuat, ulet, lugas, dan penuh semangat; dan 3) Sistem dakwah menggunakan metode seruan dengan hikmah dan hikmah yang lengkap. Tidak ada unsur paksaan ketika Rasulullah menyeru manusia untuk beriman, berbuat baik, dan menjauhi kejahatan dengan segala cara. 4) Tujuan perjuangan nabi adalah menegakkan keadilan dan kebenaran serta menghalau kesia-siaan, yang acuh tak acuh terhadap uang, kekuasaan, dan gemerlap dunia; 5) Prinsip kesetaraan. Nabi Allah bergaul dengan semua orang, dan ceramahnya santai dan menyenangkan; 6) Konsep komunitas. Nabi Allah selalu terlibat dalam kegiatan komunal dengan para pengikutnya untuk menjadi teladan; 7) mengutamakan kebutuhan dan keamanan warganya. 8) Memungkinkan untuk kebijaksanaan dan pendapat. Rasulullah bukanlah tipe diktator yang Anda harapkan. Otoritas kepemimpinannya dilimpahkan kepada orang lain di samping otoritas kerasulan yang hanya diberikan Allah SWT kepadanya; 9) Gaya kepemimpinan demokratis dan karismatik. pengabdian rakyat kepadanya

karena dia secara konsisten hanya menampilkan kata-kata dan perbuatan.

Prestasinya di bidang lain menunjukkan kepandaianya sebagai seorang manajer dan pemimpin, yang memperkuat keyakinannya bahwa Nabi benar. Dia dianggap sebagai seorang pemimpin karena dia selalu menonjol, menunjukkan keunggulan, dan memancarkan pesona, yang memungkinkannya untuk memimpin, membimbing, dan menjadi teladan. Dikatakan bahwa dia adalah seorang manajer karena dia unggul dalam mengatur, memimpin, dan mengendalikan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Komunitas Muslim memandang Muhammad sebagai sosok yang karismatik. Tidak ada tentang dia tanpa dampak eksternal sebagai pemimpin bagi rakyatnya. Dia ingin tindakannya, kata-katanya, dan bahkan aspirasinya menjadi model bagi umat Islam.

Kesimpulan

Menyusul pembahasan topik manajemen perubahan untuk pertumbuhan lembaga pendidikan Islam dari sudut pandang pendidikan Islam, diperoleh temuan sebagai berikut:

1. Pergeseran cara pandang, termasuk pergeseran paradigma pengembangan ilmu pengetahuan, diperlukan. Pergeseran ini harus terjadi dari segi ontologi, epistemologi aksiologis, dan tujuan perubahan dengan mengacu pada istilah-istilah kunci yang berkaitan dengan perubahan, terminologi yang digunakan dalam pendidikan Islam, dan teori-teori perubahan yang berbasis Islam. Tipologi, variabel motivasi, model koordinasi dan komunikasi, serta resistensi terhadap perubahan, semuanya dapat ditemukan dengan melihat komponen-komponen ini.
2. Kemudian, penyesuaian harus dilakukan pada berbagai aspek proses manajemen perubahan, seperti bagaimana mengelola perubahan secara efektif di lembaga pendidikan Islam dengan mengacu pada ide-ide dasar manajemen dari perspektif Islam dan peran mereka, yang esensinya terletak pada tata kelola dengan komitmen teguh untuk berubah dan proses yang menginspirasi. baik dalam pendekatan mazhab individual, organisasi, maupun sistem terbuka, dengan Alqur'an.
3. Perubahan sikap, penciptaan sistem pendidikan Islam, desain pendidikan berkualitas tinggi, rekonstruksi nilai-nilai di lembaga pendidikan Islam, penghargaan terhadap kemanusiaan, dan kepemimpinan yang luar biasa dalam manajemen perubahan hanyalah beberapa perubahan yang mungkin dilakukan. dalam aspek keluaran.

Daftar Pustaka

Alqur'an dan Terjemahnya

- A.W. Munawwir, Kamus al-Munawwir Arab-Indonesia Lengkap Cet. XIV: Surabaya: Pustaka Progressif, 1997.
A-'Allamah al-Ragib al-Asfahani, Mufradat Alfadz Alqur'an, Beirut: Dar al-Qalam, 2002.
Abd. Mu'in Salim, Fiqh Siyasah, Konsepsi Kekuasaan dalam Alqur'an, cet.1; Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 1994.
Abdul Hakim, Pengelolaan Perubahan Berbasis Nilai-Nilai Islam, Semarang, EF Press Digimedia, 2015.
Abdurrahman Mas'ud, Sejarah dan Budaya Pesantren, dalam Ismail Sm (ed): Dinamika Pesantren dan Madrasah, Yogyakarta: Fak. Tarbiyah IAIN Walisongo Semarang bekerjasama dengan Pustaka Pelajar, 2002
Abu Alt al-Fadl ibn al-Hasan Ath-Thabarsyi, Majma' al-Bayan, IV, Beirut : Dar Ihya al-Turats al-'Arabiyy, 1986.
Abu Hayyan Muhammad ibn Yusuf al-Andalusi al-Ghamathi, al-Bahr al-Muhith,I. Beirut: Dar al-Fikr, 1983.
Abuddin Nata, Manajemen Pendidikan, Jakarta; Kencana, 2007.
Abuddin Nata, Metodologi Studi Islam, Jakarta: PT. Raja Grafindo persada, 2011.
Abuddin Nata, Sejarah Sosial Intelektual Islam, Cet.1., Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
Ahmad Mansur Surya Negara, Api Islam, Cet-3; Edisi revisi, Bandung : Surya dinasti, 2016.
Ahyar Yunus Lubis, Filsafat Ilmu, Klasik hingga Kontemporer, Cet-2; Jakarta : Rajawali Pers, 2015.
Al-Fakhru al-Razi, Tafsir al-Kabir, Juz 29, Cet. Ke-3., Libanon : Dar al-Kutub al-Ilmiyah, 2010.
al-Syaibani, Omar Muhammad al-Toumy. Filsafat Pendidikan Islam, terj. Jakarta: Bulan Bintang,1979.
Amir Hamzah, 2020. Metode Penelitian Kepustakaan, Cet.; Malang: Literasi Nusantara
Anam, C. Pertumbuhan dan Perkembangan Nahdatul Ulama, Sala, Jatayu: 1984
Andri Kristanto, Perancangan Sistem Informasi dan Aplikasinya, Yogyakarta : Gaya Media, 2008.
Ara Hidayat dkk, Pengelolaan Pendidikan, Bandung: Pustaka Educa, 2010.
Arifin, Imran. Kepemimpinan Kiyai, Kasus Pondok Pesantren Tebuireng, Cet.1; Malanh: Kalima Sahadat, 1993.
Asep Saifullah dk. Manajemana Perubahan, Bandung: CV Pustaka Setia, 2016,
Asfiati, Pendekatan Humanis dalam Pengembangan Kurikulum. Medan: Perdana Publishing, 2016.
Azhar Arsyad, Pokok-Pokok Manajemen, Pengetahuan Praktis Bagi Pimpinan dan Eksekutif, Yogyakarta : Pustaka

- Pelajar, 2012.
- Azhar Arsyad, Pokok-Pokok Manajemen, Penegrtahuan Praktis bagi Pimpinan dan Eksekutif, Cet-3; Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2012.
- B.R. Hergenhahn, Theories of Learning, Terjemahan: Tri wibowo B.S. Jakarta: Prenanda Media, 2008.
- Bachtiar dkk, Manajemen Kepemimpinan di Cabang dan Ranting Muhammadiyah, Cet-1; Yogyakarta : LPCR, PP Muhammadiyah, 2014.
- Chanifudin, Tuti Nuriyati,, Nasrun Harahap , "Rekonstruksi Pendidikan Islam, Analisis Materi dan Pengembangan Pendidikan Islam, Jurnal Keagamaan dan Pendidikan, " Akademika" Volume 16, No.1, Juni 2020, 71-85
- Daniel L. Pals, Seven Theories Of Religion, terj. Ali Noer Zaman, Yogyakarta: Penerbit Kalam, 2001.
- Daryl R. Conner, Managing at the Speet of Change, New york : Villard Books, Random House, Inc, 1992.
- Dean Anderson and Linda S. ackerman Anderson, Beyond Change Management, San Fransisco, Jossey, Bass, 2001.
- Dede Rosyada, Madrasah dan Profesionalisme Guru dalam Arus Dinamika Pendidikan Islam di Era Otonomi Daerah. Depok: Kencana, 2017.
- Dodo Murtado dkk, Manajemen dalam Perspektif Alqur'an dan Hadits, Cet-1; Bandung: YRama Widya, 2019.
- Edwards Sallis, Total Quality Management in Education, New Jersey: Prentice Hal.Inc, 2001.
- Endang Soetari, dkk, Manajemen Perubahan, Cet-1; Bandung : CV. Pustaka Setia, 2016.
- Engkoswara dkk., Administrasi Pendidikan, Bandung : CV. Alfabeta, 2010.
- Faisal Fauzi, Problem Doktrin Relativisme, Studi Kritis Pemikiran Cendekiawan Muslim Indonesia, Tasfiah, Jurnal Pemikiran Islam, Vol.2.No.2, Agustus 2018
- Fazlur Rahman, Islam dan Modernity, Transformation of an Intelektua Tradition, Cicago: The University of Chicago Press, 1998.
- Fazlur Rahman, Islam, (Terj.) Senoaji Saleh, Jakarta; Bina Aksara, 1987.
- French dan Bell, D.E. Regret in Decision Making Under Uncertainty. Operations Research, 1982.
- G.W. Trompf. The Idea of Historical Recurrence in Western Thought: From Antiquity to the Reformation, California: University of California Press, 1979.
- George R. Knight, Filsafat Pendidikan, terj. Mahmud Arif Yogyakarta: Gama Media, 2007.
- H.A.R. Tilaar, Perubahan Sosial dan Pendidikan, Pengantar Pedagogik Transformatif untuk Indonesia, Jakarta, PT. Rineka Cipta. Cet. Pertama, 2012.
- Hadjid, K.R.H. Hadjid, Pelajaran K.R.A. Dahlan: 7 Falsafah Ajaran & 17 Kelompok Ayat Alqur'an (Yogyakarta: Lembaga Pustaka dan Informasi Pimpinan Pusat Muhammadiyah, 2003.
- Hamzah, Biografi KH.Imam Zarkasyi, dari Gontor, merintis Pesantren Modern, Cet.1., Ponorogo: Gontor Press, 1996.
- Harold Konntz dkk. Manajemen Jilid 1, Edisi-8, Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama, 1995.
- Harun Hadiwijono, Sari sejarah Filsafat Barat 2, Yogyakarta; Kanisius, 1989.
- Harun Nasution, Islam Ditinjau Dari Berbagai Aspeknya Jilid-II Jakkarta: UI Press, 1986.
- Harun Nasution, Islam Rasional, Bandung: Mizan, 1996.
- Hasan Langgulung, Peralihan Paradigma dalam Pendidikan Islam dan Sains sosial, Cet.;1, Jakarta: Gaya Media pratama, 2002.
- Hasan Langgulung, Peralihan Paradigma dalam pendidikan Islam dan Sains Sosial, Cet-1, Jakarta : Media Pratama, 2002.
- Hasan Shadily, Sosiologi untuk Masyarakat Indonesia, Cet.1X; Jakarta: Bina Aksara, 1983.
- [http://kendal.kemenag.go.id/berita/read/arah-kebijakan-pendidikan madrasah_online](http://kendal.kemenag.go.id/berita/read/arah-kebijakan-pendidikan-madrasah_online) 18 November 2016_11.15 (diakses 10 Agustus 2022)
- <https://www.uinjkt.ac.id/merdeka-belajar-dalam-perspektif-islam/> (diakses 5 Agustus 2022)
- <https://www.uinjkt.ac.id/merdeka-belajar-dalam-perspektif-islam/> (diakses 5 Agustus 2020)
- Husaini Usman, Manajemen, Teori Praktek dan Riset Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Husaini Usman, Manajemen, Teori Praktek dan Riset Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Husaini Usman, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan, Cet.-3, Edisi-3, Jakarta : Bumi Aksara, 2011.
- Hussey, D E., How to Manage Organisational Change, London: Kogan Page Limied, 2000.
- Ian Palmer dkk. Managing Organizational Change, Boston: McGraw-Hill Companies, Inc, 2009.
- Idi, Abdullah. Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek, Yogyakarta: Ar-Russ Media, 2007.
- Imam Zarkaryi. dalam Seminar Pondok Pesantren di Yogyakarta , pada tanggal 4-7 Juli 1965. Lihat Dikter Khutbah -tah dalam Pekan Perkenalan di Kulliyanu - l - Muallimin al - Islamiyah Pondok Modern Gontor, 1965.
- Iqbal Hasan, Pokok-pokok Metodologi Penelitian, dan Aplikasinya, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002.
- Irawan, Filsafat Manajemen Pendidikan Islam, Cet.; Bandung: Remaja Rosda Karya, 2019
- Isma'il R. al-Faruqi, dkk, The Cultural Atlas of Islam, New York: MacMillan Publishing Company, 1986.
- Ismail Nawawi Uha, Manajemen Perubahan, Cet- 1; Bogor : Ghalia Indonesia, 2014.
- Ismail Nawawi Uha, Manajemen Perubahan, Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisni, Cet.-1; Bogor : Ghalia Indonesia, 2014.
- Jogiyanto Hartono Mustakim, 2009. Sistem Informasi, Konsep dan Aplikasi Yoyakarta : Pustaka Pelajar
- Juliansyah Noor, Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis, Jakarta:Kencana Prenada Media Pelajar, 2012.
- Azhar Arsyad, Pokok-Pokok Manajemen, Penegrtahuan Praktis bagi Pimpinan dan Eksekutif, Cet-3; Yogyakarta :

- Pustaka Pelajar, 2012.
- B.R. Hergenahn, *Theories of Learning*, Terjemahan: Tri wibowo B.S. Jakarta: Prenanda Media, 2008.
- Bachtiar dkk, *Manajemen Kepemimpinan di Cabang dan Ranting Muhammadiyah*, Cet-1; Yogyakarta : LPCR, PP Muhammadiyah, 2014.
- Chanifudin, Tuti Nuriyati,, Nasrun Harahap , “Rekonstruksi Pendidikan Islam, Analisis Materi dan Pengembangan Pendidikan Islam, *Jurnal Keagamaan dan Pendidikan*, “ *Akademika*” Volume 16, No.1, Juni 2020, 71-85
- Daniel L. Pals, *Seven Theories Of Religion*, terj. Ali Noer Zaman, Yogyakarta: Penerbit Kalam, 2001.
- Daryl R. Conner, *Managing at the Speet of Change*, New york : Villard Books, Random House, Inc, 1992.
- Dean Anderson and Linda S. ackerman Anderson, *Beyond Change Management*, San Fransisco, Jossey, Bass, 2001.
- Dede Rosyada, *Madrasah dan Profesionalisme Guru dalam Arus Dinamika Pendidikan Islam di Era Otonomi Daerah*. Depok: Kencana, 2017.
- Dodo Murtado dkk, *Manajemen dalam Perspektif Alqur’an dan Hadits*, Cet-1; Bandung: YRama Widya, 2019.
- Edwards Sallis, *Total Quality Management in Education*, New Jersey: Prentice Hal.Inc, 2001.
- Endang Soetari, dkk, *Manajemen Perubahan*, Cet-1; Bandung : CV. Pustaka Setia, 2016.
- Engkoswara dkk., *Administrasi Pendidikan*, Bandung : CV. Alfabeta, 2010.
- Faisal Fauzi, *Problem Doktrin Relativisme*, Studi Kritis Pemikiran Cendekiawan Muslim Indonesia, Tasfiah, *Jurnal Pemikiran Islam*, Vol.2.No.2, Agustus 2018
- Fazlur Rahman, *Islam dan Modernity, Transformation of an Intelktua Tradition*, Cicago: The University of Chicago Press, 1998.
- Fazlur Rahman, *Islam*, (Terj.) Senoaji Saleh, Jakarta; Bina Aksara, 1987.
- French dan Bell, D.E. *Regret in Decision Making Under Uncertainty*. *Operations Research*, 1982.
- G.W. Trompf. *The Idea of Historical Recurrence in Western Thought: From Antiquity to the Reformation*, California: University of California Press, 1979.
- George R. Knight, *Filsafat Pendidikan*, terj. Mahmud Arif Yogyakarta: Gama Media, 2007.
- H.A.R. Tilaar, *Perubahan Sosial dan Pendidikan, Pengantar Pedagogik Transformatif untuk Indonesia*, Jakarta, PT. Rineka Cipta. Cet. Pertama, 2012.
- Hadjid, K.R.H. *Hadjid, Pelajaran K.R.A. Dahlan: 7 Falsafah Ajaran & 17 Kelompok Ayat Alqur’an* (Yogyakarta: Lembaga Pustaka dan Informasi Pimpinan Pusat Muhammadiyah, 2003.
- Hamzah, *Biografi KH.Imam Zarkasyi*, dari Gontor, merintis Pesantren Modern, Cet.1., Ponorogo: Gontor Press, 1996.
- Harold Konntz dkk. *Manajemen Jilid 1*, Edisi-8, Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama, 1995.
- Harun Hadiwijono, *Sari sejarah Filsafat Barat 2*, Yogyakarta; Kanisius, 1989.
- Harun Nasution, *Islam Ditinjau Dari Berbagai Aspeknya Jilid-II* Jakkarta: UI Press, 1986.
- Harun Nasution, *Islam Rasional*, Bandung: Mizan, 1996.
- Hasan Langgulang, *Peralihan Paradigma dalam Pendidikan Islam dan Sains sosial*, Cet.;1, Jakarta: Gaya Media pratama, 2002.
- Hasan Langgulang, *Peralihan Paradigma dalam pendidikan Islam dan Sains Sosial*, Cet-1, Jakarta : Media Pratama, 2002.
- Hasan Shadily, *Sosiologi untuk Masyarakat Indonesia*, Cet.1X; Jakarta: Bina Aksara, 1983.
http://kendal.kemenag.go.id/berita/read/arah-kebijakan-pendidikan_madrasah_online_18_November_2016_11.15 (diakses 10 Agustus 2022)
<https://www.uinjkt.ac.id/merdeka-belajar-dalam-perspektif-islam/> (diakses 5 Agustus 2022)
<https://www.uinjkt.ac.id/merdeka-belajar-dalam-perspektif-islam/> (diakses 5 Agustus 2020)
- Husaini Usman, *Manajemen, Teori Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Husaini Usman, *Manajemen, Teori Praktek dan Riset Pendidikan*, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Husaini Usman, *Teori, Praktek dan Riset Pendidikan*, Cet.-3, Edisi-3, Jakarta : Bumi Aksara, 2011.
- Hussey, D E., *How to Manage Organisational Change*, London: Kogan Page Limied, 2000.
- Ian Palmer dkk. *Managing Organizational Change*, Boston: McGraw-Hill Companies, Inc, 2009.
- Idi, Abdullah. *Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek*, Yogyakarta: Ar-Russ Media, 2007.
- Imam Zarkaryi. dalam Seminar Pondok Pesantren di Yogyakarta , pada tanggal 4-7 Juli 1965. Lihat Dikter Khutbah -tah dalam Pekan Perkenalan di Kulliyanu - l - Muallimin al - Islamiyah Pondok Modern Gontor, 1965.
- Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Metodologi Penelitian, dan Aplikasinya*, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002.
- Irawan, *Filsafat Manajemen Pendidikan Islam*,Cet.; Bandung: Remaja Rosda Karya, 2019
- Isma’il R. al-Faruqi, dkk, *The Cultural Atlas of Islam*, New York: MacMillan Publishing Company, 1986.
- Ismail Nawawi Uha, *Manajemen Perubahan*, Cet- 1; Bogor : Ghalia Indonesia, 2014.
- Ismail Nawawi Uha, *Manajemen Perubahan, Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisni*, Cet.-1; Bogor : Ghalia Indonesia, 2014.
- Jogiyanto Hartono Mustakim, 2009. *Sistem Informasi, Konsep dan Aplikasi* Yoyakarta : Pustaka Pelajar
- Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis*, Jakarta:Kencana Prenada Media Pelajar, 2012.
- Azhar Arsyad, *Pokok-Pokok Manajemen, Penegtahuan Praktis bagi Pimpinan dan Eksekutif*, Cet-3; Yogyakarta : Pustaka Pelajar, 2012.
- B.R. Hergenahn, *Theories of Learning*, Terjemahan: Tri wibowo B.S. Jakarta: Prenanda Media, 2008.

- Bachtiar dkk, Manajemen Kepemimpinan di Cabang dan Ranting Muhammadiyah, Cet-1; Yogyakarta : LPCR, PP Muhammadiyah, 2014.
- Chanifudin, Tuti Nuriyati,, Nasrun Harahap , “Rekonstruksi Pendidikan Islam, Analisis Materi dan Pengembangan Pendidikan Islam, Jurnal Keagamaan dan Pendidikan, “ Akademika” Volume 16, No.1, Juni 2020, 71-85
- Daniel L. Pals, Seven Theories Of Religion, terj. Ali Noer Zaman, Yogyakarta: Penerbit Kalam, 2001.
- Daryl R. Conner, Managing at the Speet of Change, New york : Villard Books, Random House, Inc, 1992.
- Dean Anderson and Linda S. ackerman Anderson, Beyond Change Management, San Fransisco, Jossey, Bass, 2001.
- Dede Rosyada, Madrasah dan Profesionalisme Guru dalam Arus Dinamika Pendidikan Islam di Era Otonomi Daerah. Depok: Kencana, 2017.
- Dodo Murtado dkk, Manajemen dalam Perspektif Alqur’an dan Hadits, Cet-1; Bandung: YRama Widya, 2019.
- Edwards Sallis, Total Quality Management in Education, New Jersey: Prentice Hal.Inc, 2001.
- Endang Soetari, dkk, Manajemen Perubahan, Cet-1; Bandung : CV. Pustaka Setia, 2016.
- Engkoswara dkk., Administrasi Pendidikan, Bandung : CV. Alfabeta, 2010.
- Faisal Fauzi, Problem Doktrin Relativisme, Studi Kritis Pemikiran Cendekiawan Muslim Indonesia, Tasfiah, Jurnal Pemikiran Islam, Vol.2.No.2, Agustus 2018
- Fazlur Rahman, Islam dan Modernity, Transformation of an Intelektua Tradition, Cicago: The University of Chicago Press, 1998.
- Fazlur Rahman, Islam, (Terj.) Senoaji Saleh, Jakarta; Bina Aksara, 1987.
- French dan Bell, D.E. Regret in Decision Making Under Uncertainty. Operations Research, 1982.
- G.W. Trompf. The Idea of Historical Recurrence in Western Thought: From Antiquity to the Reformation, California: University of California Press, 1979.
- George R. Knight, Filsafat Pendidikan, terj. Mahmud Arif Yogyakarta: Gama Media, 2007.
- H.A.R. Tilaar, Perubahan Sosial dan Pendidikan, Pengantar Pedagogik Transformatif untuk Indonesia, Jakarta, PT. Rineka Cipta. Cet. Pertama, 2012.
- Hadjid, K.R.H. Hadjid, Pelajaran K.R.A. Dahlan: 7 Falsafah Ajaran & 17 Kelompok Ayat Alqur’an (Yogyakarta: Lembaga Pustaka dan Informasi Pimpinan Pusat Muhammadiyah, 2003.
- Hamzah, Biografi KH.Imam Zarkasyi, dari Gontor, merintis Pesantren Modern, Cet.1., Ponorogo: Gontor Press, 1996.
- Harold Konntz dkk. Manajemen Jilid 1, Edisi-8, Jakarta : PT. Gelora Aksara Pratama, 1995.
- Harun Hadiwijono, Sari sejarah Filsafat Barat 2, Yogyakarta; Kanisius, 1989.
- Harun Nasution, Islam Ditinjau Dari Berbagai Aspeknya Jilid-II Jakkarta: UI Press, 1986.
- Harun Nasution, Islam Rasional, Bandung: Mizan, 1996.
- Hasan Langgulung, Peralihan Paradigma dalam Pendidikan Islam dan Sains sosial, Cet.;1, Jakarta: Gaya Media pratama, 2002.
- Hasan Langgulung, Peralihan Paradigma dalam pendidikan Islam dan Sains Sosial, Cet-1, Jakarta : Media Pratama, 2002.
- Hasan Shadily, Sosiologi untuk Masyarakat Indonesia, Cet.1X; Jakarta: Bina Aksara, 1983.
- http://kendal.kemenag.go.id/berita/read/arrah-kebijakan-pendidikan_madrasah_online_18_November_2016_11.15 (diakses 10 Agustus 2022)
- <https://www.uinjkt.ac.id/merdeka-belajar-dalam-perspektif-islam/> (diakses 5 Agustus 2022)
- <https://www.uinjkt.ac.id/merdeka-belajar-dalam-perspektif-islam/> (diakses 5 Agustus 2020)
- Husaini Usman, Manajemen, Teori Praktek dan Riset Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Husaini Usman, Manajemen, Teori Praktek dan Riset Pendidikan, Jakarta: Bumi Aksara, 2011.
- Husaini Usman, Teori, Praktek dan Riset Pendidikan, Cet.-3, Edisi-3, Jakarta : Bumi Aksara, 2011.
- Hussey, D E., How to Manage Organisational Change, London: Kogan Page Limied, 2000.
- Ian Palmer dkk. Managing Organizational Change, Boston: McGraw-Hill Companies, Inc, 2009.
- Idi, Abdullah. Pengembangan Kurikulum Teori dan Praktek, Yogyakarta: Ar-Russ Media, 2007.
- Imam Zarkaryi. dalam Seminar Pondok Pesantren di Yogyakarta , pada tanggal 4-7 Juli 1965. Lihat Dikter Khutbah -tah dalam Pekan Perkenalan di Kulliyanu - l - Muallimin al - Islamiyah Pondok Modern Gontor, 1965.
- Iqbal Hasan, Pokok-pokok Metodologi Penelitian, dan Aplikasinya, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2002.
- Irawan, Filsafat Manajemen Pendidikan Islam, Cet.; Bandung: Remaja Rosda Karya, 2019
- Isma’il R. al-Faruqi, dkk, The Cultural Atlas of Islam, New York: MacMillan Publishing Company, 1986.
- Ismail Nawawi Uha, Manajemen Perubahan, Cet- 1; Bogor : Ghalia Indonesia, 2014.
- Ismail Nawawi Uha, Manajemen Perubahan, Teori dan Aplikasi pada Organisasi Publik dan Bisni, Cet.-1; Bogor : Ghalia Indonesia, 2014.
- Jogiyanto Hartono Mustakim, 2009. Sistem Informasi, Konsep dan Aplikasi Yoyakarta : Pustaka Pelajar
- Juliansyah Noor, Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis, Jakarta:Kencana Prenada Media Group, 2013.
- Karna Husni, Manajemen Perubahan Sekolah, Cet-1; Bandung : CV. Pustaka Setia, 2015.
- Kompri, Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren, Cer-1; Jakarta: Kencana, 2018.
- Langgulung, Hasan. Asas-Asas Pendidikan Islam. Jakarta: Pustaka Al-Husna, 1992.
- Louis O. Kattsof, Pengantar Filsafat, alih bahasa Soejono Soemargono, Yogyakarta, Tiara Wacana Yogya, 1992.
- M. Quraish Shihab. Membumikan Alqur’an,; Fungsi dan Peran Wahyu dalam Kehidupan Masyarakat. Cet. IX;

- Bandung; Mizan, 1995.
- M. Rusydi, ia menulis artikel, "wacana Dikotomi Ilmu dalam Pendidikan Islam dan pengaruhnya," Jurnal: al-Banjari, Volume V, No.9, 2006
- M.Nur Nasution, Manajemen Perubahan, Jakarta : Ghalia Indonesia, 2010.
- Machali, Imam. "Kebijakan Perubahan Kurikulum 2013 dalam Menyongsong Indonesia EmasTahun 2045", Jurnal Pendidikan Islam Vol. 1111, no. 1 (2014): h. 7-10.
- Mahmud Yunus, Sejarah Pendidikan Islam di Indonesia, Cet . II , Jakarta Mutiara, 1979.
- Mahmud, Pemikiran Pendidikan Islam, Bandung : Pustaka Setia, 2011.
- Manfred Ziemek, Pesantren Dalam Perubahan Sosial, Jakarta: P3M, 1986.
- Mas'ud Fu'ad, 2008. Menggugat Manajemen (Barat), Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Maunah, Binti. Pengembangan Kurikulum Berbasis Kompetensi, Yogyakarta: Sukses Offset, 2009.
- Mehdi Nakosteen adalah guru besar dalam bidang sejarah dan filsafat pendidikan di University of Colorado (Lihat [https://opac: iainpalopo.ac.id](https://opac.iainpalopo.ac.id)) diakses 13-8-2022.
- Mohamad Ali dkk. Filsafat Pendidikan Muhammadiyah: Tinjauan Historis dan Praksis dalam UMS Digital Librray, www.eprints.ac.id Diakses pada 8 juni 2022.
- Mohamad Ali, Paradigma Pendidikan Berkemejuan, Cet-1; Yogyakarta : Suara Muhammadiyah, 2017.
- Mohamad Ali, Paradigma Pendidikan berkemejuan, Cet-1; Yogyakarta : Suara Muhammadiyah, 2017.
- Muhammad bin Jarir al-Thabari, Jami'ul Bayan fi Ta'wil Alqur'an (Muassasah ar-Risalah : Juz 16 Tafsir al-Thabari, Juz XV, h. 114 (versi online). 2000.
- Muhammad Kamil al-Hurr, Ibn Sina, Hayatuhu, Atsaruhu-wa Falsafatuhu, Beirut: Dar al-Kutub al-'Ilmiyyah, 1991.
- Muhammad Mahmud Hijazi, At-Tafsir al-Wadhiih, XXX. Beirut: Dar al-Ja'il, 1968.
- Muhammad Quraish Shihab, Tafsir Al-Mishbah, Pesan, Kesan dan Keserasian Alqur'an, Vol. 14, Cet.1v, Jakarta : Lentera Hati, 2016.
- Muhammad Thooyib, Model Otonomi Manajemen Mutu Perguruan Tinggi, Yogyakarta: Cetta Media, 2015.
- Mukti Ali, Ta'lim Muta'allim, versi Imam Zarkasyi, Dalam Metodologi Pengajaran Agama, 1991.
- Mulyanto, "Islamisasi Ilmu Pengetahuan" dalam Muoefflich Hasbullah, Gagasan dan Perdebatan Islamisasi Ilmu Pengetahuan, (Cet. 1, Jakarta; LSAF, Iris, Cidesindo, 2000.
- Mulyasa, Manajemen Berbasis Sekolah, Cet-13; Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2011.
- Mulyono, Manajemen Administrasi dan Pendidikan, Yogyakarta : Ar-Ruzz Media, 2008.
- Munandar, D. R., Manajemen Perubahan Organisasi Sekolah Luar Biasa, Jurnal Wahana Karya Ilmiah, Vol. 3, Nomor 1, 2019.
- Munawwir, Warson. Kamus Al-Munawwir Arab-Indonesia Terlengkap, cet. 1; Surabaya: PustakaProgresif, 1984.
- Murthadha Muthahhari, Pengantar Epistemologi Islam, Cet.1., Jakarta: Shadra Press, 2010.
- Nanang Fattah, Sistem Penjaminan Mutu Pendidikan, Bandung: Rosdakarya, 2013.
- Nugroho Widjajanto, Sistem Informasi Akutansi. Jakarta : Erlangga, 2008.
- Nur Zazin, Dasar-dasar Manajemen Pendidikan Islam, Cet-1; Malang : Ar-Ruzz Media, 2018
- Nur Zazin, Dasar-dasar Manajemen Pendidikan Islam, Cet-1; Malang : Ar-Ruzz Media, 2018.
- Nurcholish Majid, Fazlur Rahman dan Rekonstruksi Etika Alqur'an dalam Islamika, Jakarta: Mizan, 1993.
- Nurhadi Ihsan, Profil Pondok Modern Darussalam Gontor,Edisi Perdana, Pondok Modern Darussalam Gontor, 2004.
- Omar Muhammad al-Toumy, al-Shaybânî, "Filsafat Pendidikan Islam. Terjemahan Oleh Hasan Langgulong (Semarang: Bulan Bintang, 1979), h. 75 Lihat juga <http://library.walisongo.ac.id> slims/i versi online
- Padoyo, Sekulerisasi dalam polemic, Jakarta; Grafindo, 1993.
- Priyono, Pengantar manajemen, Cet-1; Sidoarjo : Zifatama, 2007.
- Rhenald Kasali, Reinventing, Bandung: Mizan, 2016.
- Robert H. Lauer, Perspektif Tentang Perubahan Sosial, Terj. Ali Mandan, Jakarta, Bima Aksara, 1989.
- Sabda, Syaifuddin. Pengembangan Kurikulum, Pengembangan Kurikulum Tinjauan Teoritis. Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2016.
- Salamah, Pengembangan Model Kurikulum Holistik Pendidikan Agama Islam pada Madrasah Tsanawiyah.Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2016.
- Samsul Nizar, Pengantar Dasar-Dasar Pemikiran Pendidikan Islam Cet.1; Jakarta: Media Pratama, 2001.
- Sayyid Abdul Hamid Mursi, Menjadi Manusia Paling Produktif, Penterj. Abu amal Ghafar, Kuala Lumpur : Al-Hidayah Publication, 2009.
- Scott, W.E. Activation Theory and Task Design. Organizational and Human Performance, 1966.

- Siraj, Said Aqiel. Pesantren Masa Depan, Wacana Pemberdayaan dan Transformasi Pesantren. Bandung: Pustaka Hidayah, 1999.
- Siswanto & Sucipto, A. Teori dan Perilaku Organisasi: Sebuah Tinjauan Integratif Malang: UIN Malang Press, 2008.
- Siti Zubadah, Sejarah Peradaban Islam, Cet-1; Medan : Perdana Publishing, 2016.
- Stephen P. Robbins, Prilaku Organisasi, Jilid 1, Alih Bahasa oleh Hadyana Pujaatmaka dan Benyamin Molan, Penyunting Tanti Tarigan, Edisi Kedelapan, Jakarta : Prehallindo, 2001.
- Stettner Morey, The New Msnsgers' Handbook, Jakarta : PT. Bhuana Ilmu Populer, 2003.
- Sudarsono, Kamus Filsafat dan Psikologi, Jakarta : Rineka Cipta, 1993.
- Sutarman, Pengantar Teknologi Informasi, Jakarta : Bumi Aksara, 2012.
- Syafaruddin, Manajemen Mutu Terpadu dalam Pendidikan, Konsep Srtaregi dan Aplikasi, Jakrta: Grasindo, 2012.
- Syafarudin dkk. Manajemen Pembelajaran. Jakarta. QuantumTeaching, 2005.
- Syafi'i, Khairan Imam. Modernisme, Ekletisme, Arabisme, Cet., II, Yogyakarta: Lkis, 2001.
- Syarifuddin Jurdi, Sosiologi Islam Elaborasi Pemikiran Ibn Khaldun, Yogyakarta: Bidang Akademik UIN Sunan Kalijaga, 2008.
- Syed Muhammad Naquib al-Attash, Islam and Secularism (Kuala Lumpur; Islamic Thought and Islamic civilization (ISTAQ), 1993.
- Tafsir, Ahmad. Ilmu Pendidikan Islam Dalam Perspektif Islam. Bandung: Rosdakarya, 2008.
- Tata Sutabri, Konsep Dasar Informasi, Yogyakarta : Andi, 2012.
- Taufik Abdullah, Sejarah dan Masyarakat, Jakarta: Pustaka Firdaus, 1987.
- Tony Bush dkk, Manajemen Strategis, Kepemimpinan Pendidikan, Penerj. Fahrurrozi, Yogyakarta, IRCiSOD, 2010.
- U saefullah, Manajemen Pendidikan Islam. Bandung : CV. Pustaka Setia, 2014.
- Wibowo, Manajemen Perubahan, edisi ketiga, Jakarta: Rajawali Pers, 2016.
- Wibowo, Manajemen Perubahan, Edisi-3, Cet-5; Jakarta; Rajawali Pers, 2016.
- Winardi, Manajemen Perubahan, Jakarta, Prenadamedia Group, 2015.
- Yuliharti dkk. Manajemen Profetik, Konstruksi Teoretis dalam Manajemen Pendidikan Islam, Cet-1; Jakarta : Sinar Grafika Ofse, 2019.
- Yuliharti, dkk., Manajemen Profetik, Konstruksi Teoretis dalam Manajemen Pendidikan Islam, Cet. Ke-1. Jakarta : Amzah, 2019.
- Zamroni dkk. ESQ Model & Kepemimpinan Pendidikan : Konstruksi Sekolah Berbasis Spiritual, Semarang: Rasail, 2011.