



GENEALOGI MANAJEMEN: MENGUNGKAP PERGESERAN PARADIGMA DARI KLASIK HINGGA KONTEMPORER

Ais Isti'ana

UIN Raden Intan Lampung

aisisti'ana@radenintan.ac.id

Abstrak

Artikel ini membahas secara komprehensif perkembangan teori manajemen dari masa klasik hingga pendekatan modern serta relevansinya dalam manajemen pendidikan Islam. Kajian dimulai dengan menguraikan teori manajemen klasik yang berfokus pada peningkatan efisiensi melalui manajemen ilmiah, birokrasi, dan prinsip-prinsip administratif sebagaimana dikembangkan oleh tokoh seperti Frederick W. Taylor, Max Weber, dan Henri Fayol. Selanjutnya artikel mengkaji teori manajemen neoklasik yang muncul sebagai respons terhadap kelemahan pendekatan klasik dengan memperkenalkan aspek-aspek psikologis dan sosial dalam organisasi, melalui pemikiran tokoh seperti Hugo Munsterberg dan Elton Mayo. Pembahasan kemudian berlanjut pada pendekatan perilaku yang menekankan motivasi, dinamika kelompok, dan karakteristik individu dalam organisasi, termasuk teori-teori Maslow, McGregor, Herzberg, dan McClelland. Di samping itu, artikel mengulas pendekatan sistem dan kontingensi yang memandang organisasi sebagai kesatuan yang berinteraksi dengan lingkungannya serta menekankan bahwa tidak ada satu teori manajemen yang berlaku universal. Seluruh pendekatan tersebut kemudian dikaitkan dengan praktik manajemen pendidikan Islam, yang memiliki karakteristik dan kebutuhan khas dalam konteks kelembagaan, nilai keislaman, serta pola kepemimpinan. Artikel ini menegaskan bahwa pemahaman evolusi teori manajemen sangat penting bagi para manajer dan pemimpin pendidikan Islam agar mampu menerapkan pendekatan yang tepat sesuai situasi dan kebutuhan lembaga.

Kata kunci: *Teori Manajemen, Manajemen Klasik, Pendekatan Perilaku, Manajemen Pendidikan Islam*

Abstract

This article provides a comprehensive overview of the development of management theories from the classical era to modern approaches and highlights their relevance to Islamic educational management. The discussion begins with classical management theory, which focuses on improving efficiency through scientific management, bureaucracy, and administrative principles as formulated by figures such as Frederick W. Taylor, Max Weber, and Henri Fayol. The article then examines neoclassical management theory, which emerged as a response to the limitations of classical thought by integrating psychological and social dimensions into organizational analysis, as seen in the works of Hugo Munsterberg and Elton Mayo. Further, the paper explores the behavioral approach, which emphasizes human motivation, group dynamics, and individual characteristics within organizations, including the theories of Maslow, McGregor, Herzberg, and McClelland. The systems and contingency approaches are also reviewed, highlighting the view of organizations as open systems interacting with their environments and emphasizing that no single management theory is universally applicable. These various perspectives are then connected to the practice of Islamic educational management, which has its own distinctive characteristics, values, and leadership patterns. This article concludes that understanding the evolution of management theory is essential for leaders and managers in Islamic educational institutions to determine the most appropriate approach for their specific contexts and organizational needs.

Keywords: *Management Theory, Classical Management, Behavioral Approach, Islamic Educational Management.*

PENDAHULUAN

Manajemen sebenarnya sudah ada sejak manusia ada. Hanya saja istilah manajemen baru muncul tahun 1886. Di Indonesia manajemen sudah dipraktekkan pada masa prasejarah. Adanya candi Borobudur abad ke-8 dan candi prambanan abad ke-9 merupakan bukti bahwa manajemen sudah dipraktikkan di Indonesia. Seperti diketahui ilmu manajemen berkembang terus hingga saat ini. Ilmu manajemen dikemukakan ada beberapa aliran sebagai dasar pemikiran yang dibagi berdasarkan aliran klasik, aliran Neoklasik (hubungan manusiawi) dan manajemen modern yang merupakan cikal bakal teori manajemen yang berkembang terus dengan berbagai aliran lainnya. Adapun aliran pemikiran klasik dikenal dengan pendekatan proses dan produksi sedangkan aliran hubungan manusiawi lebih melihat dari sisi bagaimana sumber daya manusia yang berada dalam organisasi. Seseorang manajer hendaklah mempelajari dan memahami secara keseluruhan tentang perkembangan (evolusi) manajemen yang telah rnenghasilkan teori-teori manajemen yang muncul dari berbagai aliran, sehingga manajer dapat menggunakan teori yang paling sesuai untuk menghadapi situasi tertentu. Dengan demikian bila seorang manajer menghadapi situasi bagaimanapun kompleksnya akan dapat mencari solusi atau membuat keputusan yang baik.

Sekarang ini perkembangan Iptek yang begitu pesat mengakibatkan perubahan pola pikir manusia menjadi lebih praktis. Kurangnya ilmu pengetahuan menjadikan masalah terbesar, contohnya sejarah, salah satunya yaitu pengetahuan tentang manajemen pendidikan. Belajar Menejemen Pendidikan tidak akan lengkap jika belum paham mengenai sejarah teori perkembangannya dari awal hingga saat ini, sehingga penulis mencoba membahas perkembangan teori manajemen.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kepustakaan (library research). Pendekatan ini dipilih karena fokus penelitian adalah menelaah, mengkaji, dan menganalisis perkembangan teori manajemen dari masa klasik hingga modern serta relevansinya dalam manajemen pendidikan Islam. Studi kepustakaan memungkinkan peneliti menggali gagasan, konsep, dan teori dari berbagai sumber ilmiah.

1. Sumber Data

Sumber primer, yaitu karya-karya asli dan teori dasar dari tokoh-tokoh manajemen seperti Frederick W. Taylor, Max Weber, Henri Fayol, Elton Mayo, Abraham Maslow, Douglas McGregor, dan tokoh-tokoh lain yang menjadi fondasi teori manajemen klasik, neoklasik, hingga modern. Sumber sekunder, berupa buku-buku akademik, artikel jurnal, prosiding, dan laporan penelitian yang membahas konsep dan perkembangan teori manajemen serta aplikasinya dalam manajemen pendidikan Islam.

2. Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui penelusuran literatur pada buku, jurnal ilmiah, situs akademik, repository universitas, dan sumber digital terpercaya. Dokumentasi, yaitu pencatatan dan pengorganisasian informasi dari literatur terkait teori manajemen dan praktik manajemen pendidikan Islam.

3. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan menggunakan analisis deskriptif-kualitatif dengan langkah-langkah sebagai berikut: Reduksi data, yaitu memilah literatur sesuai fokus penelitian, mencakup teori klasik, neoklasik, perilaku, sistem, dan kontingensi. Klasifikasi data, yaitu mengelompokkan konsep, prinsip dasar, pendekatan teori, serta kontribusi masing-masing tokoh manajemen. Analisis kritis, yaitu membandingkan dan menilai relevansi berbagai teori manajemen terhadap kebutuhan dan karakteristik manajemen pendidikan Islam. Penarikan kesimpulan, yaitu menyusun temuan konseptual tentang perkembangan teori manajemen dan implikasinya bagi pengelolaan lembaga pendidikan Islam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Teori Manajemen Klasik

Perspektif klasik (classical Perspective) manajemen muncul sepanjang abad ke-19 dan awal abad ke-20. Sistem pabrik yang mulai muncul pada tahun 1800-an menimbulkan tantangan yang belum pernah dihadapi oleh organisasi terdahulu. Pandangan klasik terbagi menjadi beberapa pandangan yaitu: manajemen ilmiah, organisasi birokrasi, dan prinsip administrasi.¹

1. Manajemen Ilmiah

a. Frederick Winslow Taylor

Frederick Winslow Taylor (1856-1915) ialah orang pertama yang mengembangkan manajemen ilmiah ia seseorang ahli teknik mesin yang memulai pekerjaannya di pabrik baja Midvale steel company philladelphia (USA) sebagai pekerja biasa selama enam tahun. Setelah enam tahun bekerja, ia diangkat menjadi chef engineer. Pada tahun 1886, ia meneliti usaha-usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja berdasarkan waktu dan gerak (time and motion study). Ia berpendapat bahwa efisiensi perusahaan rendah karena banyak waktu dan gerak-gerak buruh yang tidak produktif. Hasil penelitiannya disajikan di depan kongres sarjana teknik Amerika, kemudian ditulis dalam bukunya yang berjudul, *The principles of scientific management*. Begitu pentingnya buku tersebut untuk para buruh dan manajer maka di tahun 1911 diterbitkan oleh sebuah penerbit. Semenjak itu, Taylor terkenal sebagai bapak manajemen ilmiah (*The Father Of Scientific Management*).²

Dalam berbagai bukunya istilah manajemen ilmiah sering diartikan berbeda arti pertama, manajemen ilmiah ialah penerapan metode ilmiah dalam studi, analisis, dan penyelesaian masalah-masalah organisasi. Arti kedua, manajemen ilmiah ialah seperangkat mekanisme atau teknik (a bag of tricks) guna meningkatkan efisiensi dan keefektifan organisasi.³ Manajemen ilmiah berfokus pada individu dan alat bantu (mesin-mesin dan fasilitas). Karena menggunakan prinsip ilmiah, keputusan yang diambil menurut pandangan ini harus berdasarkan fakta-fakta dan observasi, bukan berdasarkan insting dan dugaan (Guessing). Misalnya bagaimana organisasi bisnis memperhatikan pergerakan aktivitas dan waktu bagi setiap aktivitasnya.⁴

Taylor telah pula memberikan prinsip-prinsip dasar penerapan pendekatan ilmiah dalam manajemen dan mengembangkan teknik-teknik untuk mencapai efisiensi dan keefektifan organisasi. Ia berasumsi bahwa manusia harus diperlakukan seperti mesin. Dalam bekerja setiap manusia harus diawasi oleh supervisor secara efektif dan efisien. Peran supervisor harus diterapkan dengan maksimal. Setiap manusia harus memproduksi seperti mesin dan disuruh bekerja tanpa mengenal waktu dan lelah. Empat prinsip dasar pemikiran manajemen ilmiah Taylor berikut ini:

- 1) Setiap pekerja yang dilakukan oleh seseorang harus diuraikan menurut bagian-bagiannya, dan secara ilmiah untuk melakukan setiap bagian dari pekerjaan tersebut perlu ditetapkan sebelumnya. Para pekerja harus diseleksi dan dilatih secara ilmiah untuk melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya.
- 2) Harus ada kerja sama yang baik antara manajer dan pekerja sehingga segala tugas dapat dilaksanakan sesuai rencana.
- 3) Harus ada pembagian kerja antara manajer dan para pekerja.
- 4) Manajer harus menjalankan kegiatan supervisi memberikan perintah, dan merancang apa yang harus dikerjakan, sedangkan para pekerja harus bebas mengerjakan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.⁵

Keempat prinsip manajemen ilmiah ini di desain untuk memaksimalkan produktivitas kerja. Mekanisme dan teknik yang dikembangkan untuk melaksanakan prinsip-prinsip tersebut diantaranya:

¹Richard L. Daft, *Manajemen*, Terj. Edwart Tanujaya dan Shirly Tiolina, (Jakarta: Salemba empat, 2007), Cet. 6, Hlm. 58

² Husaini Usman, *manajemen: Teori, Praktik, dan Riset pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), Cet. 4, Hlm. 33

³ *Ibid.*, Hlm.34

⁴M. Taufiq Amir, *Belajar Manajemen dari Konteks Dunia nyata*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), Hlm. 44

⁵ Husaini Usman, *manajemen: Teori, Praktik, dan Riset pendidikan*, Hlm. 34

studi gerak dan waktu, pengawasan fungsional, sistem upah perpotong diferensial, prinsip pengecualian, kartu intruksi, pembelian dengan spesifikasi, standarisasi pekerjaan, peralatan dan tenaga kerja. Kegunaan yang diperoleh dari pengembangan teknik-teknik manajemen ilmiah ini ialah riset operasional, simulasi, dan otomatisasi. Titik berat dari pemikiran Taylor ialah peningkatan efisiensi dan keefektifan pekerja tingkat bawah dengan cara meningkatkan produktivitas dan memperbesar bidang produksi. fungsi manajemen menurut Taylor ialah Planning, Directing, and Organizing of work yang disingkat PDO.⁶

b. Henry Gantt

Henry Gantt (1861-1919) merupakan kolega Frederick Taylor dibanyak proyek-proyek Taylor. Dan merupakan adik kelas Taylor di Stevens Institute of Technology. Seperti Taylor ia juga punya minat pada aspek kerja sama yang harmonis antara manajemen dan karyawannya.⁷ Gantt (mengembangkan empat prinsip Taylor, yang terkenal dengan sebutan prinsip Gantt, yaitu (1) kerja sama harus saling menguntungkan kedua belah pihak, antara manajemen dengan pekerja (2) seleksi ilmiah pekerja, (3) sistem bonus untuk merangsang pekerja, (4) intruksi-intruksi kerja yang rinci harus digunakan. Kontribusi Gantt yang terkenal dan masih dipakai hingga saat ini adalah teknik membuat jadwal (time schedule) dengan menggunakan diagram batang (bar) mendatar yang kemudian disebut juga Bar Chart atau Gantt Chart. Gantt chart sangat sederhana sehingga mudah dibuat dan banyak digunakan orang untuk membuat jadwal.⁸ Dengan tabel ini perusahaan maupun individu dapat mengontrol apakah perencanaan sudah seperti yang diharapkan. Baik dari segi biaya maupun waktu.

c. Frank dan Lillian Gilbreth

Gilbert (1886-1924) dan istrinya (1878-1972) yang menangani Biro konsultasi Manajemen. Frank Gilbreth adalah seorang pelopor pengembangan studi gerak dan waktu yang telah menciptakan berbagai teknik manajemen yang diilhami Taylor. Untuk meningkatkan efisiensi dan keefektifan kerja, mereka mempunyai konsep yang sangat populer, yaitu the one best way (satu cara yang terbaik).⁹ Ia mengamati, begitu banyak pekerjaan yang sebenarnya mubazir dalam proyek-proyek yang dijalankannya. Misalnya, tentang bagaimana gerakan-gerakan pekerjaannya dalam menjalankan sebuah aktivitas seperti menyusun batu bata. Ia selalu mengajukan pertanyaan kritis untuk langkah-langkah yang dilakukan oleh pekerjaannya. Yang terkenal sekali adalah kala ia mengamati bahwa dari 18 gerakan yang dilakukan oleh tukang batu, ia menemukan sesungguhnya tidak semuanya perlu dilakukan. Ia menyarankan agar menjadi 5 gerakan saja, yang benar-benar penting dengan pengurangan ini, ia dapat meningkatkan produktivitas 200%. Ide gerakan yang hemat ini lantas menyebar kepekerjaan-pekerjaan lainnya. Apakah itu pekerjaan di kelas, kantor, urusan perdagangan, toko, rumah, pada dasarnya memiliki kemungkinan memanfaatkan konsep "motion study" ini.¹⁰

2. Manajemen Birokratik

Pendekatan sistematis yang dikembangkan di Eropa yang memandang organisasi secara utuh adalah pendekatan organisasi birokratis. Max Weber (1864-1920), seorang ahli teori Jerman, memperkenalkan kebanyakan konsep organisasi birokratis.¹¹ Paling tidak, ada 7 karakteristik dari manajemen yang birokratik yang diusung oleh pandangan Weber ini, yaitu:

- a. Aturan, yaitu yang berupa panduan-panduan perilaku pekerjaan. Panduan ini memungkinkan penegakan disiplin, kesesuaian prosedur dan operasi untuk pencapaian tujuan organisasi dapat lebih stabil.
- b. Impersonality, yaitu aturan-aturan, membuat perlakuan terhadap karyawan seperti robot. Karyawan dinilai berdasarkan data kinerjanya secara obyektif. Dengan mengabaikan pertimbangan emosional evaluasi terhadap karyawan dapat berlangsung fair.
- c. Pembagian kerja, pembagian kerja dapat membuat perusahaan efektif dan efisien. Perusahaan dapat menentukan kualifikasi, dan jumlah karyawan dengan baik.

⁶Ibid., hlm.35

⁷ M. Taufiq Amir, *Belajar Manajemen dari Konteks Dunia nyata*, Hlm. 44

⁸ Husaini Usman, *manajemen: Teori, Praktik, dan Riset pendidikan* Hlm. 35

⁹ Ibid.,

¹⁰ M. Taufiq Amir, *Belajar Manajemen dari Konteks Dunia nyata*, Hlm. 45

¹¹ Richard L. Daft, *Manajemen* Hlm. 61

- d. Struktur berjenjang (hirarkikal), struktur yang memberikan jumlah wewenang yang dimiliki sebuah jabatan. Biasanya makin tinggi posisi jenjangnya, makin besar wewenang yang dimilikinya.
 - e. Struktur wewenang, aturan, supervisi impersonal, struktur hirarki, diikat oleh struktur wewenang. Ia menentukan siapa yang punya hak untuk mengambil keputusan, dan bagaimana kaitannya dengan posisi lain. Menurut Weber, ada 3 tipe struktur hirarki otoritas:
 - 1) Otoritas Tradisional: didasarkan pada keturunan, gender, usia, dan lain-lain.
 - 2) Otoritas Kharismatik: dengan kharismatik tertentu, para atasan bisa membuat seorang karyawan bawahannya menunda keputusan. Semua digantungkan karena ada pancaran charisma tiket tentu yang dimiliki oleh seorang pemimpin (seakan-akan memiliki wewenang).
 - 3) Otoritas Legal-Rasional, wewenang didasarkan pada aturan dan posisi yang ada di dalam strukturnya.
 - f. Komitmen karir sepanjang hidup, karyawan merasa hidup dan karirnya menyatu dengan jatuh banggunya perusahaan. Komitmen akan diberikan sepanjang karyawan tersebut mampu.
 - g. Rasionalitas, perusahaan akan menggunakan alat apa saja demi efisiensi perusahaan. Penetapan sasaran, pengambilan keputusan dan evaluasi dilakukan dengan logis dan ilmiah.¹²
3. Manajemen Administratif

Teori manajemen klasik yang lain dikenal dengan manajemen Administratif. Apabila manajemen ilmiah berfokus kepada produktivitas pekerja secara individu, maka manajemen administrative berfokus pada organisasi secara keseluruhan. Para kontributor terhadap manajemen ini adalah Henri Fayol, Mary Parker Follet, dan Chester I. Bernard

a. Henry Fayol

Henry Fayol (1841-1925) adalah seorang indistriawan Prancis yang kemudian yang terkenal sebagai bapak manajemen Operasional mengembangkan manajemen sebagai yang dikemukakannya dalam bukunya yang terkenal yang berjudul *Administration Industrielle et Generale*. Buku ini diterbitkan pertama kali dalam bahasa Prancis pada tahun 1916 kemudian diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris yaitu "*General and Industrial Management*" sejak tahun 1949.

Dalam teori administrasinya, Fayol memerinci manajemen menjadi lima fungsi, yaitu Perencanaan (Planning), Pengorganisasian (Organizing), Pemberian Perintah (Commanding), Pengkoordinasian (Coordinating), dan Pengendalian (Controlling).¹³ Pembagian kegiatan manajemen (administrasi) atas fungsi-fungsi tersebut dikenal sebagai fungsionalisme Fayol. Fayol membagi operasi-operasi perusahaan menjadi enam kegiatan yang semuanya saling tergantung satu dengan yang lainnya. Kegiatan-kegiatan tersebut adalah:

- a. Technical (Teknik) yaitu Produksi dan Manufacturing Produk
- b. Commercial (Komersial) yaitu Pembelian Bahan Baku dan Penjualan Produk
- c. Financial (Keuangan) yaitu Pencarian dan Penggunaan Modal
- d. Security (Keamanan) yaitu Perlindungan Karyawan, Perusahaan dan Kekayaan
- e. Accounting (Akuntansi) yaitu Administrasi Keuangan (Pelaporan dan Pencatatan Biaya, Laba, dan Hutang dan Pembuatan Neraca)
- f. Managerial (Manajerial) yaitu Mengelola semua operasi-operasi Perusahaan dan fungsi-fungsi Manajemen.

b. Mary Parker Follet

Mary Parker Follett (1868-1933) adalah seorang pekerja sosial untuk Amerika Serikat, konsultan dan pengarang berbagai buku dalam bidang demokrasi, hubungan antar manusia dan manajemen. Ia bekerja sebagai seorang ahli teori manajemen dan politik, yang kemudian dikenal memperkenalkan berbagai istilah seperti "pemecahan konflik," dan "tanggung jawab kepemimpinan." Mary Parker Follet (1868-1933) adalah salah seorang yang ikut membangun kerangka kerja dasar aliran klasik. Akan tetapi, dia memperkenalkan banyak elemen baru, terutama dalam bidang hubungan manusia dan struktur organisasi. Dalam hal ini, Follet memelopori kecenderungan yang

¹² M. Taufiq Amir, *Belajar Manajemen dari Konteks Dunia nyata*, Hlm. 39-40

¹³ Richard L. Daft, *Manajemen*, Hlm. 58

kemudian dikembangkan lebih lanjut oleh aliran tingkah laku dan ilmu manajemen yang muncul kemudian. Follet percaya bahwa tidak ada seorang pun dapat menjadi seorang yang utuh kecuali sebagai anggota sebuah kelompok, manusia tumbuh lewat hubungan mereka dengan manusia yang lain dalam organisasi. Menurut Follet manajemen adalah seni melaksanakan pekerjaan lewat manusia.

Follet menganggap bahwa tugas manajer adalah membantu karyawan dalam organisasi untuk saling bekerja sama mencapai kepentingan-kepentingan yang terintegrasi. Arti penting yang lebih jauh dari pandangan Follet terlihat dalam *Dynamic Administration: The Collected Papers of Mary Parker Follet*. Follet berpendapat bahwa dengan membuat karyawan merasa memiliki perusahaan akan tercipta rasa tanggung jawab kolektif. Follet juga berpendapat bahwa permasalahan dalam bisnis melibatkan berbagai macam faktor yang harus dipertimbangkan dalam kaitannya dengan hubungan antar masing-masing faktor. Follet pun yakin bahwa perusahaan seharusnya memberikan pelayanan dan keuntungan yang diperoleh perusahaan harus dikaitkan dengan kesejahteraan umum. Saat ini kita sering membicarakan hal tersebut sebagai etika manajerial, etika bisnis, ataupun tanggung jawab sosial perusahaan (CSR).

Mary Parker Follet dan Chester Bernard adalah pelopor awal dari sebuah perspektif manajemen yang lebih humanis dan menekankan pentingnya pengertian akan perilaku, kebutuhan, dan sikap manusia di tempat kerja seperti juga interaksi sosial dan proses kelompok. Tiga bidang dari perspektif humanistik meliputi gerakan hubungan manusia, perspektif sumber daya manusia, dan pendekatan ilmu perilaku.

c. Chester I. Bernard

Chester I. Bernard (1886-1961) belajar ekonomi di Harvard, namun tidak memperoleh gelar karena ia gagal dalam matakuliah ilmu laboratorium. Ia kemudian bekerja di departemen statistik AT&T dan pada tahun 1927 menjadi presiden dari New Jersey Bell. Salah satu kontribusi terpenting Chester I. Bernard adalah konsep organisasi informal. Organisasi informal terjadi diseluruh organisasi formal dan berupa persaingan antar kelompok serta pengelompokan sosial yang terjadi secara alamiah. Chester I. Bernard berpendapat bahwa organisasi bukanlah mesin dan hubungan informal merupakan kekuatan ampuh yang dapat membantu jika dikelola dengan baik. Kontribusi penting lainnya, adalah teori penerimaan otoritas, yang menyatakan bahwa orang memiliki keinginan bebas dan dapat memilih apakah mengikuti perintah manajemen atau tidak. Orang umumnya akan mengikuti perintah karena menganggap mendatangkan manfaat positif, namun mereka sesungguhnya mempunyai pilihan. Manajer harus memperlakukan karyawan dengan baik karena penerimaan mereka terhadap otoritas dapat menjadi hal penting bagi kehidupan organisasi terutama dalam situasi penting.¹⁴

B. Teori Manajemen Neo Klasik (Pendekatan Hubungan Manusiawi)

Pendekatan ini muncul untuk merivisi teori manajemen klasik yang ternyata tidak sepenuhnya menghasilkan efisiensi produksi dan keharmonisan kerja. Para ahli selanjutnya melengkapi teori manajemen klasik dengan menerapkan sosiologi dan psikologi dalam manajemen. Adapun tokoh dalam aliran diantaranya yaitu:

1. Munsterberg (1863-1916)

Munsterberg adalah seorang profesor psikologi Jerman lulusan Harvard University dan mendapat sebutan Bapak Psikologi Industri yang terkenal dengan bukunya yang berjudul *Psychology and Industrial Efficiency*. Ia menggunakan peralatan-peralatan psikologi untuk membantu peningkatan produktivitas dan menyatakan bahwa untuk meningkatkan produktivitas dapat dilakukan dengan tiga cara, yaitu (1)menerima pekerja yang terbaik, (2)menciptakan pekerjaan terbaik, dan (3)penggunaan pengaruh yang terbaik untuk merangsang motivasi kerja. Ia juga menyarankan agar teknik-teknik manajemen menggunakan hasil eksperimen psikologi. sebagai contoh, berbagai metode psikologi dapat digunakan untuk memilih karakteristik tertentu yang cocok dengan kebutuhan suatu jabatan. Penelitian belajar dapat mengarahkan pengembangan metode pelatihan. Berdasarkan penelitian perilaku manusia dengan pendekatan psikologi dapat digunakan untuk membantu manusia

¹⁴ Richard L. Daft, *Manajemen*, Hlm. 64

dalam meningkatkan motivasi karyawan dan produktivitas kerja. ia juga menyarankan agar faktor sosial dan budaya turut dipertimbangkan dalam suatu organisasi. Kontribusi utama Munsterberg untuk manajemen ialah aplikasi psikologi industri manajemen.¹⁵

2. Mayo (1880-1940)

Mayo terkenal dengan penelitian Hawthorne. Menurut penelitian Hawthorne, hubungan manusiawi merupakan istilah umum yang sering dipakai untuk menggambarkan cara interaksi manajer dengan bawahannya secara manusiawi. Asumsinya, jika manajer personalia memotivasi pekerja dengan baik maka hubungan manusiawi dalam organisasi pun menjadi baik apabila moral dan efisiensi memburuk maka hubungan manusiawi dalam organisasi pun menjadi memburuk. Untuk menciptakan hubungan manusiawi yang baik maka manajer harus memahami alasan-alasan pekerja bekerja dengan cara tertentu, tidak dengan cara yang lainnya. Selain itu, Mayo juga meneliti faktor-faktor sosial dan psikologi yang tepat memotivasi pekerja.

Mayo dan asistennya Roethlisberger membagi dua kelompok pekerja yang masing-masing terdiri atas enam orang pada dua ruang terpisah. Satu ruang dilakukan eksperimen berupa upah dinaikkan, hari kerja dan minggu kerja diperpendek, lama istirahat dan jam makan siang diubah-ubah, jam istirahat disuruh memilih sendiri, kesempatan untuk mengusulkan jam istirahat agar diubah sesuai sasaran. Sementara itu, kelompok di ruang lainnya dengan kondisi seperti biasa. Hasilnya menunjukkan ternyata kedua kelompok menunjuk peningkatan produktivitas. Kesimpulannya, ternyata kelompok pekerja terpilih hubungan emosional (merasa senasib) yang dapat meningkatkan produktivitas kerja. Perhatian pengawas (peneliti terhadap mereka melakukan motivasi untuk meningkatkan produktivitas kerja. pengaruh terhadap meningkatnya produktivitas kerja tersebut sebagai hawthorne effect.

Penelitian lainnya menemukan bahwa kelompok klerja nonformal dan lingkungan sosial pekerja ternyata mempunyai pengaruh yang besar terhadap produktivitas kerja. Konsep makhluk sosial di motivasi oleh kebutuhan sosial, keinginan berinteraksi dalam pekerjaan, dan pengawasan manajer telah mengubah konsep makhluk rasional yang sekedar dimotivasi oleh kebutuhan-kebutuhan fisik manusia.¹⁶

C. Pendekatan Teori Perilaku (Behavioral Approach)

Perilaku dapat dipahami melalui tiga pendekatan, yaitu dengan model rasional, sosiologis, dan pengembangan hubungan manusia. Model rasional memusatkan perhatiannya pada anggota organisasi yang diasumsikan bersifat rasional dan mempunyai berbagai kepentingan, kebutuhan, motif dan tujuan. Model sosiologis lebih memusatkan perhatiannya pada pengetahuan antropologi, sosiologi, dan psikologi. Pendukung model ini antara lain Bern. Model pengembangan hubungan manusia lebih memusatkan perhatiannya pada tujuan yang ingin dicapai dan pengembangan berbagai system motivasi menurut jenis motivasi agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Pendukung model ini antara lain McGregor, Maslow dan Bennis. Teori perilaku merupakan pengembangan dari pendekatan hubungan manusiawi. Pendekatan ini memandang bahwa perilaku manusia dipengaruhi oleh sistem sosialnya.¹⁷ Tokoh-tokoh pendekatan ini sebagai berikut:

1. Maslow yang terkenal dengan teori Hierarki kebutuhan untuk menjelaskan perilaku manusia dalam kaitannya dengan motivasi manusia.
2. McGregor dengan teori X dan Y
3. Herzberg dengan teori dua faktor (hygiene-motivation)
4. McClelland dengan teori need of power, need of affiliation, and need of achievement
5. Blake dan Mouton dengan teori Managerial Grid¹⁸

¹⁵ Usman, *manajemen: Teori, Praktik, dan Riset pendidikan*, Hlm. 46

¹⁶ *Ibid.*, hlm. 47

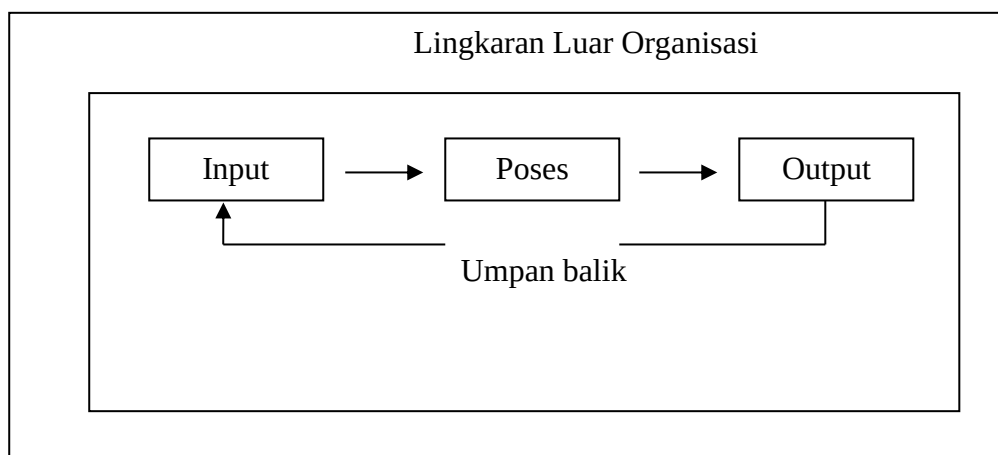
¹⁷ *Ibid.*, hlm. 48

¹⁸ *Ibid.*, hlm. 49

C. Pendekatan Sistem

Sistem adalah kumpulan bagian-bagian yang saling terkait, berfungsi secara bersama untuk mencapai tujuan yang sama, dengan demikian, pandangan manajemen sistem melihat bahwa jika ingin mengatasi manajemen harus melihatnya sebagai kesatuan utuh.¹⁹

Pareto (1896-1917) dijuluki sebagai bapak pendekatan sistem sosial dalam organisasi dan manajemen. Pendekatan sistem menjadi subsistem sebagai sinergistik, yaitu kekuatan sistem menjadi lebih besar dibandingkan dengan jumlah subsistem masing-masing. Adapun pendekatan sistem ini dapat kita tunjukkan dengan skema berikut:²⁰



Dalam gambar tersebut dapat dilihat bahwa bentuk umum suatu sistem terdiri atas Input, Proses, Output, dan Umpan balik. Umpan balik adalah hasil output untuk memperbaiki input yang akan datang. Keempat unsur tersebut berada dalam suatu organisasi, sebagai organisasi dengan sistem terbuka, maka organisasi dipengaruhi dan mempengaruhi lingkungan luarnya.

Pendekatan system ini selanjutnya berkembang menjadi Planning, Programming Budgeting System (PPBS), Manajemen By Objective (MBO), Pola Kerja Terpadu (PKT), dan Performance Improvement Planning (PIP), atau peningkatan prestasi kinerja.

Pengikut pendekatan sistem di antaranya Selznick (1948), Homan (1950), RAND (1954), dengan PPBS-nya, Churman (1957), dengan operasional risetnya, McManara (1960) dengan PPBS-nya, Murdick (1970) dan Humble (1971), Kast & Resonswieg (1974), Odione (1975) masing-masing dengan MBO-nya. Titik berat teori pendekatan system ialah memandang organisasi sebagai system terbuka yang berinteraksi dengan lingkungannya.²¹

D. Pendekatan Kontingensi

Pendekatan ini mencoba untuk menerapkan berbagai pendekatan manajemen terdahulu pada kehidupan nyata atau kondisi dan situasi tertentu. Perbedaan kondisi dan situasi tertentu memerlukan pendekatan situasi tertentu pula. Sebagai contoh: bila hubungan manusiawi di kalangan pekerja sudah baik, tetapi produktivitasnya masih rendah maka pendekatan teori manajemen klasik mungkin lebih tepat diterapkan. Akan tetapi, bila hubungan manusia di kalangan pekerja rendah dan produktivitas tinggi maka pendekatan hubungan manusia mungkin lebih tepat diterapkan. Hal ini didasarkan pengalaman bahwa teknik-teknik manajemen yang sangat efektif diterapkan dalam situasi tertentu ternyata tidak efektif pada situasi lainnya. Menurut pendekatan ini tugas manajer ialah mengidentifikasi teknik tertentu yang paling cocok diterapkan pada situasi tertentu dalam mencapai tujuan organisasi karena tidak ada satu pun teknik manajemen yang universal yang dapat diterapkan dalam setiap situasi dan kondisi.²²

E. Pendekatan Hubungan Manusia Baru

¹⁹ M. Taufiq Amir, *Belajar Manajemen dari Konteks Dunia nyata*, Hlm. 53

²⁰ Usman, *manajemen: Teori, Praktik, dan Riset pendidikan* Hlm. 54-55

²¹ *Ibid.*,

²² *Ibid.*, Hlm. 57

Pendekatan Hubungan Manusia Baru merupakan pendekatan integratif yang menggabungkan pandangan positif terhadap hakikat manusia dengan studi organisasi secara ilmiah sehingga dapat menggambarkan kerja manajer yang efektif. Pendekatan ini sudah ada sejak tahun 1950-an.

Pendekatan ini mulai berkembang tahun 1982 ketika itu, Peter dan Waterman menerbitkan hasil penelitian nyata terhadap 43 perusahaan Amerika yang dikelola dengan, diantaranya IBM, Kodak, 3M, Boeing, Bechel, procter & Gamble dan Mcdonald. Yang telah meraih keuntungan selama 20 tahun. Penelitiannya menyimpulkan bahwa perusahaan-perusahaan tersebut memiliki dasar keunggulan yang dijadikan landasan organisasi dalam menjalankan tugasnya. Perusahaan jika ingin bertahan maka harus selalu luwes dan kompetitif secara Internasional.

Persatuan Administrator sekolah Amerika Serikat (American Association of school Adminstration) pada tahun 1955 memperkenalkan fungsi-fungsi Manajemen yaitu Planning, Allocating, Stimulating, coordinating and evaluating (PASCE). McFarland (1974) membagi fungsi-fungsi manajemen, yaitu planning, organizing, dan controlling (POC). Terry (1960) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen yaitu planning, organizing, actualizing and Controlling (POACE). Dan masih banyak fungsi-fungsi manajemen menurut tokoh lainnya.

Lembaga admikstrasi Negara republic Indonesia (1996) menyatakan bahwa fungsi-fungsi manajemen ialah:

1. Kesadaran akan pengaruh luar
2. Interpretasi
3. Representasi
4. Koordinasi
5. Perencanaan
6. Petunjuk
7. Penganggaran
8. Admintrasisumber daya material
9. Manajemen kepegawaian
10. Supervise
11. Pemantauan
12. Evaluasi program²³

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi administrasi pendidikan meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atau disingkat dengan P4.

Setiap kegiatan manajemen selalu diawali dengan perencanaan. Artinya, semua yang akan di organisasikan, dilaksanakan, diawasi, dan dikendalikan harus direncanakan dengan baik terlebih dahulu agar semua kegiatan fungsi manajemen berjalan secara efektif dan efisien. Sebagai contoh bahwa yang direncanakan adalah pengorganisasia, pengarahan, dan pengendalian. Ketika melakukan pengorganisasian maka pengorganisasian yang dilaksanakan harus sesuai dengan perencanaannya, termasuk dalam mengorganisasikan pelaksanaan, dan mengorganisasikan pengendaliannya.

Ketika melakukan pengawasan harus diperiksa apakah pelaksanaan sudah cocok dengan perencanaannya, selain itu yang diawasi, yaitu bagaimana perencanaannya dan bagaimana pengorganisasiannya. Ketika melakukan pelaksanaan maka pelaksanaan harus berpedoman pada perencanaannya. Pelaksanaan pengorganisasian dan pengendalian yang harus dilakukan keempat fungsi manajemen saling berinteraksi seperti gambar berikut ini.

F. Praktik Manajemen Pendidikan Islam

Praktik manajemen memiliki implikasi-implikasi yang saling terkait membentuk satu kesatuan sistem dalam manajemen pendidikan islam. Berikut ini penjabarannya.

1. Proses pengelolaan lembaga pendidikan islam.

Hal ini menghendaki adanya nilai-nilai islam dalam proses pengelolaan lembaga pendidikan islam.

2. Terhadap lembaga pendidikan islam.

²³ Ibid.,

Hal ini menunjukkan objek dari manajemen ini yang secara khusus diarahkan untuk menangani lembaga pendidikan islam dengan segala keunikannya. Maka manajemen ini bias memaparkan cara-cara pengelolaan pesantren, madrasah, perguruan tinggi islam dan sebagainya.

Banyak muncul pertanyaan apa perbedaan manajemen pendidikan Islam dengan manajemen pendidikan lainnya. Misalnya adanya manajemen pendidikan umum memang secara general sama. Artinya ada banyak atau bahkan mayoritas kaidah-kaidah menejerial yang dapat digunakan oleh seluruh mamajemen, namun secara spesifik terdapat kekhususan-kekhususan yang membuuhkan penanganan yang spesial pula. Inti manajemen dalam bidang apapun sama, hanya saja variabel yang dihadapinya berbeda tergantung pada bidang apa manajemen tersebut digunakan dan dikembangkan. Perbedaan variabel ini membawa perbedaan kultur yang kemudian memunculkan perbedaan. Fayol menyarankan pendidikan formal ilmu manajemen di sekolah-sekolah. Di samping itu Fayol juga mengemukakan empat belas prinsip untuk menuntun pemikiran para manajer dalam mengelola organisasi atau yang biasa disebut prinsip umum manajemen adalah sebagai berikut:²⁴

1. *Divisionofwork*

Merupakan sifat alamiah, yang terlihat pada setiap masyarakat. Bila masyarakat berkembang maka bertambah pula organisasi-organisasi baru menggantikan organisasi-organisasi lama. Tujuan daripada pembagian kerja adalah menghasilkan pekerjaan yang lebih banyak dan lebih baik dengan usaha yang sama.

2. *Authority and Responsibility*

Authority (wewenang) adalah hak memberi instruksi-instruksi dan kekuasaan meminta kepatuhan.

3. *Responsibility*

tanggung jawab adalah tugas dan fungsi-fungsi yang harus dilakukan oleh seseorang pejabat dan agar dapat dilaksanakan, *authority* (wewenang) harus diberikan kepadanya.

4. *Discipline*

Hakekat daripada kepatuhan adalah disiplin yakni melakukan apa yang sudah disetujui bersama antara pemimpin dengan para pekerja, baik persetujuan tertulis, lisan ataupun berupa peraturan-peraturan atau kebiasaan-kebiasaan.

5. *Unityofcommand*

Untuk setiap tindakan, seorang pegawai harus menerima instruksi-instruksi dari seorang atasan saja. Bila hal ini dilanggar, wewenang (*authority*) berarti dikurangi, disiplin terancam, keteraturan terganggu dan stabilitas mengalami cobaan, seseorang tidak akan melaksanakan instruksi yang sifatnya dualistis.

6. *Unityofdirection*

Prinsip ini dapat dijabarkan sebagai : “*one head and one plan for a group of activities having the same objective*”, yang merupakan persyaratan penting untuk kesatuan tindakan, koordinasi dan kekuatan dan memfokuskan usaha.

7. *Subordinationof individual interest to general interest*

Dalam sebuah perusahaan kepentingan seorang pegawai tidak boleh di atas kepentingan perusahaan, bahwa kepentingan rumah tangga harus lebih dahulu daripada kepentingan anggota-anggotanya dan bahwa kepentingan negara harus didahulukan dari kepentingan warga negara dan kepentingan kelompok masyarakat.

8. *Remuneration of Personnel*

Gaji daripada pegawai adalah harga daripada layanan yang diberikan dan harus adil. Tingkat gaji dipengaruhi oleh biaya hidup, permintaan dan penawaran tenaga kerja. Di samping itu agar pemimpin memperhatikan kesejahteraan pegawai baik dalam pekerjaan maupun luar pekerjaan.

9. *Centralization*

²⁴ Denia Setyawan, *Manajemen Pendidikan Islam*, di akses dari <http://deniasetyawan.blogspot.com/2013/06/normal-0-false-false-false-in-x-none-ar.html> pada tanggal 2 Maret 2025 pukul 19:42 Wib

Masalah sentralisasi atau desentralisasi adalah masalah pembagian kekuasaan, pada suatu organisasi kecil sentralisasi dapat diterapkan, akan tetapi pada organisasi besar harus diterapkan desentralisasi.

10. *Scalar chain*

Scalar chain (rantai skalar) adalah rantai daripada atasan bermula dari authority terakhir hingga pada tingkat terendah.

11. *Order*

Untuk ketertiban manusia ada formula yang harus dipegang yaitu, suatu tempat untuk setiap orang dan setiap orang pada tempatnya masing-masing.

12. *Equity*

Untuk merangsang pegawai melaksanakan tugasnya dengan kesungguhan dan kesetiaan, mereka harus diperlakukan dengan ramah dan keadilan. Kombinasi dan keramah-tamahan dan keadilan menghasilkan equity.

13. *Stability Of Tenure Of Personnel*

Seorang pegawai membutuhkan waktu agar biasa pada suatu pekerjaan baru dan agar berhasil dalam mengerjakannya dengan baik.

14. *Initiative*

Memikirkan sebuah rencana dan meyakinkan keberhasilannya merupakan pengalaman yang memuaskan bagi seseorang. Kesanggupan bagi berfikir ini dan kemampuan melaksanakan adalah apa yang disebut inisiatif.

15. *Ecsprit de Corps*

“Persatuan adalah kekuatan” Para pemimpin perusahaan harus berbuat banyak untuk merealisasi pembahasan itu.

Selain itu untuk Pengelolaan Administrasi Pendidikan Islam menggunakan:

1. *Planning*

Mondy dan Premeaux (1995) menjelaskan bahwa perencanaan merupakan proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mewujudkannya dalam kenyataan. Perencanaan amat penting untuk implementasi strategi dan evaluasi strategi yang berhasil, terutama karena aktivitas pengorganisasian, pemotivasian, penunjukkan staff, dan pengendalian tergantung pada perencanaan yang baik.²⁵

Dalam dinamika masyarakat, organisasi beradaptasi kepada tuntutan perubahan melalui perencanaan. Menurut Johnson (1973) bahwa: “The planning process can be considered as the vehicle for accomplishment of system change”. Tanpa perencanaan sistem tersebut tak dapat berubah dan tidak dapat menyesuaikan diri dengan kekuatan-kekuatan lingkungan yang berbeda. Bagi sistem sosial, satu-satunya wahana untuk perubahan inovasi dan kesanggupan menyesuaikan diri ialah pengambilan keputusan manusia dan proses perencanaan²⁶.

2. *Organizing*

Mengorganisasikan adalah proses mengatur, mengalokasikan dan mendistribusikan pekerjaan, wewenang dan sumber daya diantara anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Stone menyatakan bahwa mengorganisasikan adalah proses mempekerjakan dua orang atau lebih untuk bekerja sama dalam cara terstruktur guna mencapai sasaran spesifik atau beberapa sasaran²⁷. Menurut Drs. B. Suryosubroto, pengorganisasian di sekolah dapat didefinisikan sebagai keseluruhan proses untuk memilih dan memilah orang-orang (guru dan personel sekolah lainnya) serta mengalokasikan prasarana dan sarana untuk menunjang tugas orang-orang itu dalam rangka mencapai tujuan sekolah²⁸.

Pengorganisasian sebagai fungsi administrasi pendidikan menjadi tugas utama bagi para pemimpin pendidikan termasuk kepala sekolah. Dalam kegiatan sekolah sehari-hari terdapat

²⁵ Mujib, *Manajemen Pendidikan Islam*, di akses dari <http://tarbiyyah-blog.blogspot.com/2013/05/manajemen-pendidikan-islam.html> pada tanggal 4 Maret 2025 pukul 19:48 Wib

²⁶ *Ibid*

²⁷ Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung, Alfabeta, 2009), hal. 94

²⁸ Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2010), hal. 24

bermacam-macam jenis pekerjaan yang memerlukan kecakapan dan keterampilan dan tanggung jawab yang berbeda-beda. Keragaman tugas dan pekerjaan semacam itu tidak mungkin dilakukan dan dipikul sendiri oleh seorang pemimpin. Oleh karena itu, setelah seorang kepala sekolah mempunyai perencanaan yang matang, dia akan melakukan pengorganisasian dengan menyusun tugas dan tanggung jawab para personil dalam organisasi.

3. *Actuating*

Soetopo dan Soemanto (1982) menjelaskan bahwa kepemimpinan pendidikan ialah kemampuan untuk mempengaruhi dan menggerakkan orang lain untuk mencapai tujuan pendidikan secara bebas dan sukarela. Di dalam kepemimpinan pendidikan sebagaimana dijalankan pimpinan harus dilandasi konsep demokratisasi, spesialisasi tugas, pendelegasian wewenang, profesionalitas dan integrasi tugas untuk mencapai tujuan bersama yaitu tujuan organisasi, tujuan individu dan tujuan pemimpinnya²⁹.

Dalam istilah manajemen terdapat istilah yang sangat berhubungan erat dengan penggerakan (*actuating*) yakni *motivating* yang menjadi inti dari *actuating*. Motivasi yaitu suatu keadaan seseorang yang mendorong, mengaktifkan atau mengarahkan perilaku ke arah tujuan. Adapun prinsip-prinsip penggerakan yakni keteladanan, konsistensi, keterbukaan, kelembutan, dan kebijakan³⁰.

4. *Controlling*

Controlling, memastikan bahwa kinerja sesuai dengan rencana. Hal ini membandingkan antara kinerja aktual dengan standar yang telah ditentukan. Jika terjadi perbedaan yang signifikan antara kinerja aktual dan yang diharapkan, manajer harus mengambil tindakan yang sifatnya mengoreksi. Misalnya meningkatkan periklanan untuk meningkatkan penjualan³¹. Fungsi dari controlling adalah menentukan apakah rencana awal perlu direvisi, melihat hasil dari kinerja selama ini. Jika dirasa butuh ada perubahan, maka seorang manajer akan kembali pada proses *planning*. Di mana ia akan merencanakan sesuatu yang baru, berdasarkan hasil dari controlling³².

SIMPULAN DAN SARAN

Perkembangan teori manajemen menunjukkan bahwa pemikiran mengenai pengelolaan organisasi mengalami evolusi yang panjang dan dinamis dari masa ke masa. Teori manajemen klasik menjadi fondasi awal dengan fokus pada efisiensi, struktur, dan rasionalitas organisasi melalui manajemen ilmiah, birokrasi, serta prinsip administrasi. Tokoh-tokoh seperti Frederick W. Taylor, Max Weber, dan Henri Fayol memberikan kontribusi mendasar dalam membentuk pola kerja, struktur organisasi, dan prinsip manajerial modern. Keterbatasan pendekatan klasik melahirkan teori manajemen neoklasik yang menekankan aspek hubungan manusiawi. Melalui penelitian Hawthorne dan pemikiran tokoh seperti Munsterberg dan Elton Mayo, teori ini menegaskan bahwa faktor psikologis, motivasi sosial, dan dinamika kelompok memiliki pengaruh besar terhadap produktivitas dan kepuasan kerja.

Perkembangan berikutnya melahirkan pendekatan perilaku yang lebih dalam, dengan menekankan kebutuhan manusia, motivasi kerja, perilaku organisasi, serta perkembangan individu. Teori-teori Maslow, McGregor, Herzberg, McClelland, dan tokoh lainnya menegaskan bahwa manusia adalah inti organisasi, sehingga pemahaman tentang perilaku menjadi kunci keberhasilan manajemen. Selanjutnya, pendekatan sistem dan kontingensi memperluas pandangan manajemen dengan melihat organisasi sebagai sistem terbuka yang berinteraksi dengan lingkungannya. Keduanya menegaskan bahwa efektivitas manajerial sangat dipengaruhi situasi, kondisi, dan variabel kontekstual yang berbeda.

Dalam konteks pendidikan Islam, pemahaman terhadap seluruh perkembangan teori manajemen tersebut sangat penting. Lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik, nilai, dan kebutuhan khusus yang perlu dikelola dengan pendekatan manajerial yang tepat dan adaptif. Praktik manajemen

²⁹ Mujib, Op.cit.

³⁰ *Ibid*

³¹ Andi, *Fungsi-Fungsi Manajemen*, di akses dari <http://andimpi.blogspot.com/> pada tanggal 4 Maret 2025 pukul 20:02 Wib

³² *Ibid*

pendidikan Islam menekankan integrasi antara prinsip manajemen modern dan nilai-nilai Islam untuk mewujudkan efektivitas pengelolaan lembaga. Secara keseluruhan, evolusi teori manajemen menunjukkan bahwa tidak ada satu pendekatan tunggal yang paling benar. Sebaliknya, keberhasilan manajemen terletak pada kemampuan memilih dan mengkombinasikan teori yang paling sesuai dengan situasi, nilai, serta kebutuhan lembaga. Bagi para pemimpin pendidikan Islam, pemahaman sejarah dan perkembangan teori manajemen menjadi landasan penting dalam menghasilkan keputusan yang efektif, efisien, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pendidikan.

REFERENSI

- Husaini Usman, *manajemen: Teori, Praktik, dan Riset pendidikan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2013), Cet. 4.
- Richard L. Daft, *Manajemen*, Terj. Edwart Tanujaya dan Shirly Tiolina, (Jakarta: Salemba empat, 2007), Cet. 6.
- M. Taufiq Amir, *Belajar Manajemen dari Konteks Dunia nyata*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006).
- N. Tim Dosen Administrasi Pendidikan UPI, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung, Alfabeta, 2009).
- Suryosubroto, *Manajemen Pendidikan di Sekolah*, (Jakarta, Rineka Cipta, 2010).