



PERILAKU MANAJERIAL BERKARAKTER DI SEKOLAH

HAYATI

Fakultas Tarbiyah Universitas Serambi Mekkah Banda Aceh

ABSTRAK

Perilaku manajerial berkarakter di sekolah merupakan keniscayaan, karena sekolah merupakan lembaga yang paling refresentatif dalam menanamkan nilai-nilai karakter pada semua warga sekolah. Perilaku manajerial di sekolah terbentuk dari perilaku dasar individu yang ada di sekolah tersebut. Agar semua perilaku ini dapat menyatu dan diterima oleh semua komunitas sekolah perlu aturan dan arahan yang jelas sebagaimana tertuang dalam setiap visi misi sekolah. Untuk memberi arahan yang jelas tersebut, perlu seorang top manajer yang berperan sebagai pembimbing, pengarah dan pengawas semua perilaku manajerial di sekolah. Untuk memudahkan kepala sekolah, perlu sistem dan gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh semua pihak. Salah satu sistem yang paling baik untuk diterapkan adalah sistem manajerial kooperatif. Artinya pimpinan dan bawahan mampu secara bersama-sama mengemban tugas di sekolah, jika hendak mengambil keputusan maka pimpinan tidak bertindak otoriter melainkan menerima pendapat dari berbagai pihak termasuk dari bawahannya. Sehingga tidak ada pihak yang dirugikan akibat keputusan yang diambil. Perilaku manajerial berkarakter ini dapat dilihat dari: ketaatan seorang pemimpin, kejujuran, disiplin, tanggung jawab, toleransi, adil, mementingkan kepentingan bersama dan suka bermusyawarah.

Kata Kunci: *Perilaku manajerial, karakter, Sekolah*

A. PENDAHULUAN

Pendidikan adalah proses manajerial, berhasil atau tidaknya suatu lembaga pendidikan sangat ditentukan berjalan atau tidaknya manajemen dan manajerial dalam pendidikan tersebut.

Secara Ideal, sebagai lembaga pendidikan yang menjalankan organisasinya diperlukan seorang pemimpin (manajer) yang dapat mengatur dan mengarahkan setiap personelnya dan memberdayakan mereka semaksimal mungkin untuk menghasilkan perubahan besar dalam lembaganya. Sehingga dengan adanya kepemimpinan ini akan menciptakan sebuah manajemen yang mampu menghasilkan manusia yang berkarakter. karena tidak semua warga sekolah memiliki visi misi yang sama dalam membina karakter siswa.

Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Peter Drucker (1998), pakar manajemen terkenal sebagaimana dikutip oleh DPP Ikatan ahli Ekonomi Islam Indonesia mengemukakan “ Tantangan bagi para manajer sekarang adalah tenaga kerja (termasuk guru) saat ini cenderung tidak dapat diatur seperti tenaga kerja generasi yang lalu.”¹ Hal ini mengindikasikan bahwa tugas dan tanggung jawab pimpinan sekolah semakin sulit, disamping membentuk karakter anak didik, juga membentuk karakter guru dan bawahannya.

Konsep manajemen pendidikan yang dijalankan di Indonesia saat ini adalah manajemen birokratif yang sifatnya memerintah dari atas ke bawah. Namun penulis mencoba menampilkan sebuah sistem manajemen yang kooperatif dimana konsep-konsep manajemen pendidikan yang diterapkan sesuai dengan konsep pendidikan yang telah dipopulerkan oleh Ki Hajar Dewantara, yaitu: Tut Wuri

¹Veithzal Rival, *Islamic Human Capital dari Teori Ke Praktek Manajemen Sumber daya Islami*, (Jakarta:Grafido Persada, 2009), hal.

handayani, ingmadyo mangun karso, inggarso sung tulodo artinya bagaimana ia menggerakkan orang lain untuk bekerja lebih giat, pemimpin mampu bekerja bersama-sama dengan anggotanya dan pemimpin mampu memberi contoh kepada bawahannya.²

Sebagai organisasi, sekolah memerlukan konsep dan rujukan yang jelas bagaimana memenej prilaku di sekolah, sehingga prilaku itu dapat terukur dan tergambar dalam setiap visi misi sekolah. Perencanaan tersebut disusun dalam bentuk; pengajar dan siswa, kurikulum, perjenjangan, metode pengajaran, aturan dan tata tertib sekolah, fasilitas pembelajaran sampai pada gedung tempat pembelajaran itu sendiri. Semua direncanakan dan direkayasa sedemikian rupa dengan tujuan berhasilnya proses pendidikan, termasuk perencanaan karakter di sekolah.

B. PEMBAHASAN

1. Pengertian Perilaku Manajerial

Perilaku merupakan suatu kegiatan atau aktifitas organisme (mahluk hidup) yang bersangkutan. Oleh sebab itu, dari sudut pandang biologis semua makhluk hidup mulai dari tumbuh-tumbuhan, binatang sampai dengan manusia itu berperilaku, karena semuanya mempunyai aktivitas masing-masing.³

Perilaku manajerial (organisasi) dapat dikatakan sebagai ilmu perilaku terapan yang menggabungkan sejumlah disiplin terkait, termasuk psikologi, sosiologi dan antropologi, dan rumpun ilmu sosial lainnya. Seperti ilmu ekonomi dan politik. Ruang lingkupnya

² Suryosubroto, *Manajemen....*, hal. 20.

³ Notoatmojo, (2007).

dapat meliputi bidang kepemimpinan, perilaku manusia, psikologi manusia, motivasi dan budaya yang dikombinasikan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Duncan, perilaku organisasi adalah suatu studi yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu.⁴

Perilaku manajerial merupakan perilaku dari setiap individu yang dapat diartikan sebagai suatu sikap atau tindakan, serta segala sesuatu yang dilakukan manusia baik yang dilakukan dalam pekerjaan maupun di luar pekerjaan seperti berbicara, bertukar pendapat, berjalan dan sebagainya. Skinner (1938) seorang ahli psikologi, merumuskan bahwa perilaku merupakan respons atau reaksi seorang terhadap stimulus (rangsangan dari luar), karena perilaku ini terjadi melalui proses adanya stimulus terhadap organisme dan kemudian organisme tersebut merespons.⁵ Teori Skinner ini disebut teori "S-O-R" atau stimulus organisme respons. Dalam teori Skinner dibedakan adanya dua respon.

1. *Respondent Respons* atau *flexi* yakni respon yang ditimbulkan oleh rangsangan (stimulus) tertentu. Stimulus semacam ini disebut *eliciting stimulation*. Karena menimbulkan respon-respon yang relatif tetap.
2. *Operant respon* atau *instrumental respon*, yaitu respon yang timbul dan berkembang kemudian diikuti oleh stimulus atau perangsang ini disebut *reinforcing stimulation* atau *reinforce*, karena mencakup respon.

⁴ M.Thoha, *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada), hal.

⁵ Notoatmojo, Soekitjo, *Ilmu Kesehatan dan Ilmu Perilaku*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007), hal. 133.

Menurut Notoatmodjo dilihat dari bentuk respon stimulus ini maka perilaku dapat dibedakan menjadi dua,⁶ yaitu:

1) Perilaku tertutup (*cover behavior*)

Respon atau reaksi terhadap stimulus ini masih terbatas pada perhatian, persepsi, pengetahuan/kesadaran, dan sikap yang terjadi pada orang yang menerima stimulus tersebut, dan belum dapat diamati secara jelas oleh orang lain.

2) Perilaku terbuka (*over behavior*)

Respon terhadap stimulus tersebut sudah jelas dalam praktik (*practice*) yang dengan mudah diamati atau dilihat orang lain.

Kunci kesuksesan dalam sebuah organisasi adalah mengelola perilaku sumber daya manusianya. Di mana dalam suatu organisasi diperlukan sumberdaya manusia yang memiliki kemauan untuk bekerja keras, berpikir secara kreatif dan memiliki kinerja unggul. Agar sumber daya manusia ini tetap unggul perlu upaya untuk memberikan motivasi dan penghargaan yang tinggi terhadap hasil karyanya walau sekecil apapun.

Dalam pandangan psikologi perilaku manusia (*human behavior*) merupakan reaksi yang dapat bersifat sederhana maupun bersifat kompleks. Khusus pada manusia terdapat bentuk perilaku *instintif* (*species-specific behavior*) yang didasari oleh kodrat untuk mempertahankan hidupnya.⁷ Sikap selalu dikaitkan dengan perilaku yang berada dalam batas kewajaran dan kehormatan yang merupakan reaksi diri stimulus yang diberikan.

⁶ ibid

⁷ Saifuddin Azwar, *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, Edisi ke 2. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009), hal. 9.

Perilaku adalah semua yang dilakukan seseorang. Perilaku individu dipengaruhi oleh tiga jenis variabel yaitu individu, psikologi, dan organisasi. Perilaku (B=Behavior) karyawan merupakan fungsi dari variabel individu (I), organisasi (O) dan Psikologi (P) $B=f(I,O,P)$

Perilaku manajerial merupakan bagian dari ilmu manajemen yang membahas masalah yang berhubungan dengan sifat-sifat manajer dalam menjalankan fungsi manajemen. Teori atau ilmu perilaku organisasi (manajerial) pada hakikatnya mendasarkan kajiannya pada ilmu perilaku itu sendiri (akar ilmu psikologi). Jadi perilaku manajerial sering juga disebut sebagai perilaku organisasi (organization behavior). yang menyangkut aspek-aspek tingkah laku manusia dalam organisasi atau kelompok tertentu.

Perilaku organisasi adalah suatu studi sistematis berkenaan dengan sikap dan perilaku individu serta kelompok dalam organisasi, yang memberikan wawasan tentang bagaimana mengelola dan mengubah perilaku manusia dalam suatu organisasi. Perilaku organisasi dapat juga didefinisikan sebagai pendekatan multidisiplin dan studi sistematis terhadap organisasi formal dan perilaku orang di dalamnya, di mana struktur aktivitas terjadi dalam organisasi. Perilaku kerja dalam konteks ini meliputi komunikasi tatap muka, pengambilan keputusan, praktik etika, gaya kepemimpinan dan kerjasama tim serta proses pembelajaran dan proses inovatif yang dilakukan.

Perilaku organisasi yang bersifat individual termasuk di dalamnya perilaku kognitif, seperti berfikir, mengamati, ada perilaku afektif seperti perasaan atau keyakinan stereotipe tentang hal tertentu. Adapun perilaku yang bersifat sosial meliputi persaingan sosial,

pengucilan, mangkir, intimidasi, diskriminasi ras, etnik, dan gender serta konflik vertikal ataupun horizontal di antara para manejer dan para pekerja di dalam organisasi.

Faktor lain yang relevan dengan perilaku organisasi adalah aspek demografi, seperti usia, pendidikan pengalaman, keterampilan, kemampuan dan gaya belajar.

Reddin (1970, h. 13) sebagaimana dikutip oleh Made Pidarta, bahwa ada beberapa gambaran tentang perilaku manajer yang efektif, antara lain:

- a. Mengembangkan potensi para bawahannya
- b. Tahu tentang apa yang diinginkanya dan giat menjejarnya
- c. Memperlakukan bawahannya secara berbeda-beda sesuai dengan individunya
- d. Bertindak secara tim manajer.⁸

2. Gaya kepemimpinan di sekolah

Ada beberapa tipe, gaya dan perilaku Manajer dalam sebuah organisasi, yaitu:

- a. Otokratif

Semua ilmuan mengatakan bahwa manajer yang tergolong otokratif dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Dilihat dari persepsinya, seorang manajer yang otokratif adalah seorang yang sangat egois. seorang manajer yang otoriter akan menunjukkan sikap yang menonjolkan keakuannya. *authoritarian personality* (kepribadian

⁸ Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011), hal. 23.

otoriter) seseorang yang mempunyai kepribadian otoriter cenderung memperlihatkan sifat-sifat berikut ini: patuh sepenuhnya kepada penguasa yang lebih tinggi, tergantung peraturan yang kaku, mengharapkan kesetiaan para bawahan tanpa syarat, bersikap tidak bersahabat terhadap anggota-anggota kelompok, dan mengagumi orang-orang yang berkuasa.⁹ Orang yang memiliki kepribadian otoriter tidak mau terlalu memberi kebebasan terhadap orang lain.

Kepemimpinan otoriter meletakkan semua kebijakan kepada pemimpinnya untuk dilaksanakan selanjutnya oleh bawahannya, sehingga gaya kepemimpinan seperti ini berasumsi bahwa maju mundurnya sebuah organisasi hanya bergantung pada pimpinannya yang berwenang atas segala kebijakan dan keputusan tersebut.¹⁰

Manajer yang otokratik membuat keputusan sendiri tanpa menanyakan opini atau saran dari orang lain, dan orang-orang tersebut tidak mempunyai pengaruh langsung terhadap keputusan tersebut, tidak ada partisipasi.

Menurut Keith Devis, ada empat model perilaku organisasi

1. Model otokratis

Jenis perilaku organisasi bervariasi dan sebagian besar tergantung pada struktur organisasi itu sendiri. Misalnya perilaku organisasi dalam struktur yang otokratis yang didasarkan pada otoritas dari pucuk pimpinan. Dalam jenis perilaku organisasi ini, terdapat garis demarkasi yang jelas antara para pekerja di tingkat bawah dengan mereka yang berada di ditingkat pucuk organisasi. Para pekerja diberikan petunjuk dan mereka diharapkan untuk

⁹*Ibid.*, hal. 38.

¹⁰ Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Malang: UIN Malik Press, 2010), hal. 45.

mengikutinya. Dalam model ini tentunya tidak memberikan banyak ruang untuk individualitas, karena para pekerja sudah ditetapkan harus berperilaku sesuai dengan kode yang sudah ditetapkan secara ketat sesuai dengan cita-cita organisasi.

2. Kustodian.

Model kustodian, dimana para pekerja hanya bergantung pada sumber daya ekonomi dan uang, dan para pekerja tergantung pada organisasi dalam rangka memuaskan kebutuhan rasa aman mereka.

3. Sufortif.

Para pekerja dimotivasi oleh kepemimpinan dan dukungan, di mana para pekerja akan merasa puas jika merasa terlibat dan berpartisipasi dalam suatu pekerjaan.

4. Kolegial

Di mana pola hubungan didasari oleh model kemitraan dan bekerja sama tim. Dalam hal ini antara atasan dan bawahan bersama-sama memberikan kontribusi bagi organisasi.

b. *Laissez Faire (Laissez Faire Style of Leadership)*

Pemimpin ini berpandangan bahwa umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus ditunaikan oleh masing-masing anggota dan pemimpin tidak terlalu sering intervensi.

Gaya kepemimpinan ini memberikan kebebasan kepada setiap anggota organisasi untuk pelaksanaan prosedur atau pekerjaan jabatannya. Sementara pemimpin akan berkecimpung di dalamnya jika diperlukan oleh stafnya, begitupun dalam menetapkan kebijakan

dan keputusannya diselesaikan oleh anggota stafnya. Gaya kepemimpinan ini jika hendak diterapkan di sekolah dengan, maka dalam hal ini bila akan menyelenggarakan rapat guru biasanya dilaksanakan tanpa kontak pimpinan (kepala sekolah), tetapi bias dilakukan tanpa acara. Rapat bias dilakukan selagi anggota/guru dalam sekolah tersebut menghendaknya.¹¹

c. Tipe Paternalistik

Tipe manajer ini hanya terdapat dalam lingkungan masyarakat yang bersifat tradisional umumnya di masyarakat agraris, salah satu ciri utama masyarakat tradisional ialah rasa hormat yang tinggi yang ditunjukkan oleh para anggota masyarakat kepada orang tua atau seseorang yang dituakan. pemimpin seperti ini kepakannya, sebagai tauladan atau panutan masyarakat. Biasanya tokoh-tokoh adat, para ulama dan guru. pemimpin ini sangat mengembangkan sikap kebersamaan.

d. Tipe militeristik

tipe ini mirip dengan tipe otoriter, adapun sifat tipe ini adalah:

1. Menggunakan sistem perintah/komando, keras dan sangat otoriter, kaku dan sering tidak bijaksana.
2. Menghendaki kepatuhan mutlak dari bawahan, sangat menyenangi formalitas, upacara-upacara ritual dan tanda kebesaran berlebihan, menuntut adanya kedisiplinan dan kerja keras kaku dari bawahannya, tidak menghendaki saran, usul sugesti dan kritikan dari bawahannya, komunikasi berlangsung satu arah.

¹¹ Soetopo Hendayat, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Malang: Bina Aksara, 1984), hal. 8

e. Tipe demokratis

Kepemimpinan demokratis menghargai potensi setiap individu, mau mendengarkan nasehat dan sugesti bawahan. bersedia mengakui keahlian para spesialis dengan bidangnya masing-masing, mampu memanfaatkan kapasitas setiap anggota seefektif mungkin pada saat-saat dan kondisi yang tepat.

Tipe kepemimpinan ini memberikan tanggung jawab dan wewenang kepada semua pihak, sehingga mereka ikut terlibat aktif dalam organisasi. Anggota diberi kesempatan untuk memberikan usul serta saran dan kritik demi kemajuan organisasinya.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa kepemimpinan yang demokratis hendaknya pemimpin harus melakukan hal-hal sebagai berikut:

- a. Meningkatkan interaksi kelompok dan perencanaan kooperatif
- b. Menciptakan iklim yang sehat untuk perkembangan individual dan memecahkan pemimpin-pemimpin yang potensial.

Untuk mencapai hasil tersebut di atas, diperlukan partisipasi aktif dari semua anggota, sehingga tipe kepemimpinan ini disebut tipe partisipatif, dan tipe pemimpin ini tidak melaksanakan tugasnya sendiri. Ia bersifat bijaksana di dalam pembagian pekerjaan dan tanggung jawab. Pemimpin lebih bersikap ramah dan selalu bersedia menolong bawahannya dengan nasehat serta petunjuk jika dibutuhkan.¹²

¹² Siekarno Indrachrudi (et,al), *Pengantar kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Offset Printing, 1983), hal. 22.

3. Upaya Membangun Manajerial yang baik di sekolah

1. Komunikasi

Karyawan sebaik apapun akan kehilangan arah bila dibiarkan “jalan dalam gelap” tidak ada arahan. Sebagai pemimpin perlu menerangkan se jelas mungkin tentang tujuan bersama yang hendak diraih dan strategi mencapainya. Bekali pula anak buah (bawahan) dengan penilaian terhadap hasil kerjanya selama ini, sehingga mereka bisa belajar cara melakukan tugas dengan benar. Memelihara komunikasi 2 arah dengan bawahan dan meminta *feedback* dari mereka setiap kali akan meluncurkan kebijakan baru. Berkomunikasi yang baik juga harus siap menerima kritikan atau saran dari orang lain. Karena setiap kritikan itu pada dasarnya menjadi masukan bagi diri kita atas setiap tindakan atau perbuatan yang dilakukan untuk menjadi lebih baik. Pada dasarnya setiap orang tidak suka dikritik, padahal kritikan itu sama halnya dengan ketika seseorang hendak menjadikan besi menjadi parang atau pisau, tentu besi itu harus ditempa dulu dengan baik. Demikian juga dengan kritikan. Jadi kritikan itu sebenarnya adalah sikap jujur rekan kerja dan bentuk kasih sayangnya kepada kita.

2. Menjadi inspirasi

Seorang pemimpin harus bisa menerapkan standar dan jadi contoh bagi anak buahnya. menjadi inspirasi bagi bawahan, membekali diri dengan informasi terkini, tidak pelit membagi pengalaman, dan patuh peraturan yang dibuatnya sendiri. Bangkit dari segala bentuk kegiatan yang tidak bermanfaat, tetapi terus mengajak teman-teman atau rekan kerjanya untuk berbuat hal-hal yang dapat merubah pribadinya.

3. Tumbuhkan Motivasi.

Menumbuhkan motivasi berarti memberi penghargaan terhadap prestasi sekecil apapun yang dilakukan anak buah. Bahkan karyawan yang paling telat sekalipun akan berusaha memperbaiki diri apabila pemimpin memujinya ketika ia datang tepat waktu (apalagi jika pujian itu diberikan tanpa terkesan menyindir). Secara berkala, mengajukan pertanyaan dan tantangan yang mampu merangsang kreativitas berpikir anak buah. Misalnya, meminta ide mereka untuk proyek kecil.

4. Hubungan Baik

Menjalin hubungan profesional dan interpersonal yang harmonis dengan anak buah merupakan hal yang penting. Mengingat anak buah atau bawahan merupakan bagian dari proses perjalanan karir seseorang. Seseorang tidak mungkin akan sukses dalam kehidupannya, tanpa bantuan dan pertolongan orang lain. dibalik statusnya sebagai bawahan, karyawan memiliki pribadi yang unik dan masalah tertentu. Sebagai pimpinan seyogyanya meluangkan waktu untuk mengenal karyawan secara personal sehingga dapat melakukan coaching tepat sasaran.

5. Turun Gunung

Seorang manajer tidak boleh merasa bebas dari kewajiban dan melakukan *'dirty job'* atau pekerjaan anak buah (bawahan). Seorang pemimpin akan dihargai bawahannya apabila ia bersedia turun ke lapangan tak asal main perintah. Semakin hebat dan hormat bawahannya bila pekerjaan itu bisa diselesaikan dengan lancar. Itu menunjukkan kualitas manajer pada bawahan atau rekan kerjanya.

Selain hal di atas, membangun kepercayaan merupakan hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi (*manajerial*), dengan kepercayaan tinggi dari semua pihak, dapat menyelesaikan berbagai masalah walau sebesar apapun.

6. Berfikir Positif.

Berfikir positif sangat membangun hubungan kita dengan orang lain, setiap orang memiliki kelebihan dan kekurangan, tetapi sebagai hamba yang bersyukur senantiasa mencari kebahagiaan dengan melihat sisi kelebihan setiap individu. Berbeda dengan orang yang berfikir negatif. Hobinya selalu mengkritik, semua pekerjaan yang dilakukan bawahannya selalu salah dimatanya, orang yang berfikir negatif melihat segala sesuatu dari sisi negatif dan cara pandangnya sendiri, sulit membangun kepercayaan dan diapun sulit percaya kepada orang lain, sehingga diapun jauh dari kebahagiaan. Dan orang yang berfikir negatif adalah selalu memperhatikan segala kesalahan orang lain. Ketika kita berfikir negatif berarti kita mengkritik hasil ciptaan Allah. Orang yang berfikir negatif jauh dari perasaan bersyukur.

7. Komitmen dalam hidupnya

Setiap manusia memiliki berbagai tantangan dalam hidupnya, namun jika seseorang memiliki visi misi dan tujuan yang jelas dalam hidupnya, ia akan komitmen dengan segala ucapan dan perbuatannya ke arah yang lebih baik.

8. Berdo'a

Do'a merupakan kekuatan seorang hamba kepada khaliknya, dalam setiap pekerjaan hendaknya didahului dengan do'a dan rasa syukur setiap mengakhiri pekerjaan. Do'a yang dilakukan dengan

kontekstual artinya berdo'a sesuai dengan situasi dan kondisi yang dihadapi. Misalnya ketika seseorang melakukan pekerjaan secara kelompok atau bersama-sama, maka berdoalah dengan ucapan "Ya Allah kami memulai pekerjaan ini dengan tujuan yang mulia, maka satukan hati dan pikiran serta l kami, agar kami mudah dalam menjalankan tugas berat ini, ya Allah tambahkan pemahaman kami terhadap apa-apa saja yang kami belum ketahui, dan maafkan kami atas segala kesalahan yang kami lakukan".

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa, perilaku seseorang dikatakan berkarakter atau berwatak jika telah berhasil menyerap nilai-nilai dan keyakinan yang dikehendaki masyarakat serta digunakan sebagai kekuatan moral dalam hidupnya di manapun ia berada dan dalam situasi apapun ia tetap menjaga perilakunya sesuai dengan keyakinan yang dimilikinya. Dengan keyakinan itu Allah akan memberi jalan keluar dari setiap persoalan yang dihadapi seseorang dalam hidupnya.

4. Potensi dasar

perilaku manajerial merupakan potensi manusia secara *fitrah* yang dibawa sejak lahir. Potensi ini memiliki kesamaan antara satu dengan yang lain, seperti bertauhid, memiliki rasa, berpikir, berakal dan sebagainya. Jika potensi dasar dalam diri manusia itu dicari kesamaannya, akan memudahkan orang lain dalam berhubungan untuk mencapai satu tujuan. Apabila seseorang yang sudah memiliki tauhid yang sama akan lebih mudah lagi seseorang menyambung komunikasi karena diikat oleh pondasi tauhid yang sama. Namun apabila pondasi memahami orang lain berbeda, seperti rasa yang kita miliki, hal inilah yang dinamakan dengan toleransi.

Hal senada sebagaimana diungkapkan oleh Mukhlas Samani, bahwa sudah menjadi *fitrah* dasar bangsa Indonesia yang ditakdirkan multi suku, multi kultur, multi agama, multi bahasa, multi ras, yang diikat dengan satu kesadaran yaitu “Bhinneka Tunggal Ika”.¹³

Bukti dari keberadaan *fitrah* manusia adalah hati nurani. Hati nurani bukan hanya dimiliki orang-orang yang beragama saja, melainkan milik semua orang, hal ini karena setiap manusia cenderung pada kebaikan dan menolak keburukan.¹⁴ Suara yang memandu manusia ke jalan kebenaran disebut “nurani”.¹⁵ Allah menjelaskan kepada manusia kedua masalah baik dan buruknya dalam surat Asy-Syam, 91: 7-10

“Dan jiwa serta penyempurnaannya (cipta), maka Allah mengilhamkan kepada jiwa itu jalan kefasikan dan ketakwaannya. Sesungguhnya beruntunglah orang yang menyucikan jiwanya itu. Dan sesungguhnya merugikan orang yang mengotorinya.”

Perilaku yang bersandarkan pada hati nurani adalah perilaku yang bersih dari perkataan bohong, tipuan dan riya (pamer diri). Perilaku semacam ini sesuai dengan tuntutan batin, selaras dengan keindahan, serta tidak disertai dengan kegelisahan atau keresahan. Perilaku yang berdasarkan hati nurani senantiasa dibarengi dengan ketenangan dan ketentraman. Dengan menghidupkan hati nurani, seseorang tidak akan dilanda perasaan kesal dan berdosa, serta tidak

¹³ Muchlas Samani, *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012), hal. 22.

¹⁴ Ali Qaimi, *Mengajarkan Keberanian dan Kejujuran Pada Anak*, (Bogor: Cahaya, 2003), hal. 133.

¹⁵ Syamel al-Qur'an, hal. 1188

ingin melakukan perbuatan buruk apapun. Prinsip hidup yang dijalani orang seperti ini adalah menjauhi cemoohan hati nuraninya.¹⁶ Perilaku manajerial dalam tulisan ini, tidak lagi didasarkan pada sifat seorang pemimpin melainkan mencoba menentukan apa yang dilakukan oleh pemimpin efektif, seperti bagaimana mereka mendelegasikan tugas, bagaimana mereka berkomunikasi dan memotivasi bawahan, bagaimana mereka menjalankan tugas-tugas dan sebagainya. Aspek perilaku kepemimpinan menekankan fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompoknya, agar kelompok berjalan efektif, seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama, yaitu 1) fungsi yang berhubungan dengan tugas (*task related*) atau pemecahan masalah; dan 2) fungsi-fungsi pemeliharaan kelompok (*group maintenance*) atau sosial.¹⁷

C. PENUTUP

1. Kesimpulan

Warga sekolah merupakan agen moral dan role model kepada para pelajar yang memperlihatkan nilai akhlak mulia dan memainkan peranan utama sebagai murabbi dan muaddib selain sebagai mu'alim dan mudarris. Perilaku manajerial yang berkarakter tidak akan terbentuk jika tidak dihiasi dengan iman dan ketakwaan kepada Allah Swt. Karena keimanan dan ketakwaan itulah yang dapat melanggengkan akhlak seseorang dan istiqamah dalam berbagai arus perubahan zaman. Hal inilah yang menimbulkan kesan yang mendalam dalam diri setiap komponen manajerial di sekolah.

¹⁶Ali Qaimi, *Mengajarkan Kebenaran dan Kejujuran Pada Anak*, ...hal. 134.

¹⁷ Adi Ansari, dkk, (Jogjakarta: Panta Rhei Books, 2015), hal. 46.

Pemahaman toleransi yang sangat baik dari semua manajerial sekolah, baik kepala sekolah, guru, pegawai dan komite sekolah sampai pada siswa. Di mana secara umum mereka menunjukkan adanya sikap mengerti, menghormati, menghargai dan mau menerima segala perbedaan, sehingga tercipta sebuah iklim akademik yang baik. Dengan adanya iklim pendidikan yang kondusif, maka tujuan bersama bangsa dan negara dapat dicapai secara maksimal.

2. Saran-saran

Hendaknya perilaku manajerial berbasis karakter di lembaga sekolah harus melibatkan semua komponen sekolah. Sehingga perilaku manajerial berkarakter bukan hanya tugas guru atau kepala sekolah, namun merupakan tugas semua warga sekolah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Ansari,dkk, (Jogjakarta: Panta Rhei Books, 2015)
- Ali Qaimi, *Mengajarkan Keberanian dan Kejujuran Pada Anak*, (Bogor: Cahaya, 2003)
- Buseri, K. (2015). Epistemologi Islam dan Reformasi Wawasan Pendidikan. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 3(1), 77-102.
- Edwi Nugrohadhi, *Menjadi Pribadi Religius dan Humanis*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2013)
- Fatimatuzzahroh, F., Abdoellah, O. S., & Sunardi, S. (2015). The Potential of Pesantren In Sustainable Rural Development. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 3(2), 257-278.
- Gooby, P. T. (2015). UK Policy Community Viewing Ethnic Diversity Policy: From Stronger To Weaker Multi-Culturalism?. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 3(2), 217-234.
- M.Thoha, *Perilaku Organisasi:Konsep Dasar dan Aplikasinya*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Made Pidarta, *Manajemen Pendidikan di Indonesia*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2011)
- Merrickhi, P. (2014). The Effect of Knowing the Main Idea of a Text on Answering Multiple-Choice Questions Which Look for the Details of the Text. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 2(3), 51-66.
- Muchlas Samani, *Konsep dan Model Pendidikan Karakter*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2012)
- Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Malang: UIN Malik Press, 2010).
- Notoatmojo, Soekitjo, *Ilmu Kesehatan dan Ilmu Perilaku*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2007)
- Patimah, S. (2015). Pengaruh Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Kepala Madrasah Ibtidaiyah Negeri (MIN) Sekota Bandar Lampung. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 3(1), 165-190.
- Safrina, S., & Saminan, S. (2015). The Effect of Model Problem Based Learning (PBL). *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 3(2), 311-322.
- Saifuddin Azwar, *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*, Edisi ke 2. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009)
- Siekarno Indrafachrudi (et,al), *Pengantar kepemimpinan Pendidikan*, (Surabaya: Usaha Offset Printing, 1983)
- Soetopo Hendayat, *Kepemimpinan dan Supervisi Pendidikan*, (Malang: Bina Aksara, 1984)
- Tabrani ZA. (2009). *Ilmu Pendidikan Islam (antara Tradisional dan Modern)*. Kuala Lumpur: Al-Jenderami Press.
- Tabrani ZA. (2012). Future Life of Islamic Education in Indonesia. *International Journal of Democracy*, 18(2), 271-284.
- Tabrani ZA. (2013a). Modernisasi Pengembangan Pendidikan Islam (Suatu Telaah Epistemologi Pendidikan). *Serambi Tarbawi*, 1(1), 65-84.
- Tabrani ZA. (2013b). Kebijakan Pemerintah dalam Pengelolaan Satuan Pendidikan Keagamaan Islam (Tantangan Terhadap Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah). *Serambi Tarbawi*, 1(2), 65-84.
- Tabrani ZA. (2014a). *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Kualitatif*.

Yogyakarta: Darussalam Publishing.

- Tabrani ZA. (2014b). Menelusuri Metode Pendidikan dalam Al-Qur`an dengan Pendekatan Tafsir Maudhu`i. *Serambi Tarbawi*, 2(1), 19-34.
- Tabrani ZA. (2014c). Islamic Studies dalam Pendekatan Multidisipliner (Suatu Kajian Gradual Menuju Paradigma Global). *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 2(2), 211-234.
- Tsai, K. (2014). A Journey to the Qualitative Wonderland: Lessons Learned for Novice Researchers. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 2(3), 39-50.
- Yusoff, M. Z. M., & Hamzah, A. (2015). Direction of Moral Education Teacher To Enrich Character Education. *Jurnal Ilmiah Peuradeun*, 3(1), 119-132.