

Date Received : November 2024
Date Revised : December 2024
Date Accepted : January 2025
Date Published : January 2025

PENDEKATAN KLASIK DALAM TEORI ORGANISASI DAN RELEVANSINYA DENGAN MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM: SYSTEMATIC REVIEW

Rhoni Rodin¹

Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia (rhoni.rodin@iaincurup.ac.id)

Wahyudi Putra

Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia

Sujirman

Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia

Murni Yanto

Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia

Beni Azwar

Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia

Ifnaldi

Institut Agama Islam Negeri Curup, Indonesia

¹ Correspondence author

Kata Kunci:

Teori Organisasi
Klasik, Teori
Birokrasi, Manajemen
Ilmiah, Teori
Administrasi,
Efisiensi, Manajemen
Pendidikan Islam.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan mengkaji pendekatan klasik dalam teori organisasi melalui metode systematic review untuk memahami konsep, prinsip, dan relevansinya dengan manajemen pendidikan Islam. Pendekatan klasik dalam teori organisasi, yang mencakup teori birokrasi, teori ilmiah, dan teori administratif, merupakan dasar signifikan yang membentuk perkembangan awal studi manajemen dan terus memengaruhi teori-teori organisasi. Kajian ini menggunakan metode telaah literatur yang komprehensif terhadap berbagai sumber untuk mengidentifikasi kontribusi utama pendekatan klasik, seperti pembagian kerja, efisiensi operasional, dan struktur organisasi yang efektif. Hasil systematic review ini menunjukkan bahwa pendekatan klasik tetap relevan dalam organisasi yang mengedepankan stabilitas dan efisiensi, meskipun kini banyak teori dan pendekatan baru yang berkembang. Temuan artikel juga menunjukkan keterbatasan pendekatan klasik dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang memerlukan inovasi dan adaptasi. Misalnya, pendekatan ini kurang fleksibel dalam merespons perubahan yang cepat atau kebutuhan inovatif di era modern. Kesimpulannya, pemahaman mendalam tentang pendekatan klasik tetap penting bagi manajer dan akademisi untuk merancang struktur organisasi yang stabil dan efisien. Namun, mengintegrasikan pendekatan klasik dengan teori kontemporer disarankan guna mencapai efektivitas yang lebih adaptif dalam menghadapi tantangan di dunia kerja yang terus berkembang

A. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan perkembangan teknologi yang pesat, organisasi menghadapi berbagai tantangan baru yang menuntut adaptasi dan inovasi. Meskipun banyak pendekatan manajemen modern muncul sebagai respons terhadap perubahan ini, prinsip-prinsip dasar dari pendekatan klasik tetap memiliki relevansi yang signifikan. Pendekatan klasik, yang muncul pada akhir abad ke-19 dan awal abad ke-20, dipelopori oleh tokoh-tokoh seperti Frederick Taylor, Henri Fayol, dan Max Weber. Mereka menekankan pentingnya efisiensi, pembagian kerja, struktur organisasi, dan pengelolaan ilmiah, yang menjadi dasar bagi praktik manajemen saat ini (S.Robbins & Judge, 2011).

Frederick Taylor, melalui konsep manajemen ilmiahnya, memperkenalkan metode sistematis untuk meningkatkan produktivitas pekerja melalui analisis waktu dan gerakan. Henri Fayol mengembangkan prinsip-prinsip manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, sementara Max Weber mengemukakan teori birokrasi yang menekankan pentingnya struktur organisasi yang jelas dan aturan formal dalam pengelolaan sumber daya (Mamduh, 2015).

Meskipun pendekatan klasik telah memberikan kontribusi besar dalam menciptakan struktur dan efisiensi dalam organisasi, ada tantangan yang muncul seiring dengan perkembangan zaman. Organisasi modern perlu menghadapi dinamika pasar yang cepat, perubahan teknologi yang berkelanjutan, dan kebutuhan akan keterlibatan karyawan yang lebih besar. Dalam konteks ini, pendekatan klasik sering kali dianggap kurang mampu menjawab tantangan yang kompleks dan multidimensional ini.

Oleh karena itu, penting untuk menganalisis kembali pendekatan klasik dan mengidentifikasi area-area di mana prinsip-prinsip tersebut dapat diterapkan dalam konteks organisasi modern. Dengan memahami kelebihan dan keterbatasan pendekatan klasik, organisasi dapat mengembangkan strategi manajerial yang lebih adaptif dan responsif terhadap tantangan kontemporer. Penelitian ini bertujuan untuk menggali relevansi dan aplikasi pendekatan klasik dalam manajemen organisasi saat ini, serta untuk memberikan rekomendasi tentang bagaimana organisasi dapat memanfaatkan prinsip-prinsip klasik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi mereka.

Berdasarkan penjelasan di atas maka yang menjadi rumusan dalam penelitian ini adalah: 1) Apa saja prinsip-prinsip dasar pendekatan klasik dan kontribusi tokoh utama seperti Frederick Taylor dan Max Weber; 2) Apa saja kelebihan dan keterbatasan pendekatan klasik dalam organisasi modern serta memberikan contoh penerapannya saat ini; 3) Bagaimana penerapan prinsip manajemen organisasi dari teori klasik untuk memecahkan masalah dalam studi kasus dan menghubungkan teori dengan praktik nyata; 4) Bagaimana relevansi pendekatan klasik di era modern dan mengemukakan argumen logis mengenai efektivitasnya menghadapi tantangan kontemporer; 5) Berikan analisis mengenai pendekatan klasik dan berbagai perspektif; dan 6) Bagaimana merefleksikan pendekatan klasik dan mengidentifikasi area pengembangan diri yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dalam organisasi modern.

Adapun tujuan dari penulisan ini adalah 1) Menjelaskan prinsip-prinsip dasar pendekatan klasik dan kontribusi tokoh utama seperti Frederick Taylor dan Max Weber; 2) Menganalisis kelebihan dan keterbatasan pendekatan klasik dalam organisasi modern serta memberikan contoh penerapannya saat ini; 3) Menerapkan prinsip manajemen organisasi dari teori klasik untuk memecahkan masalah dalam studi kasus dan menghubungkan teori dengan praktik nyata; 4) Berpikir kritis tentang relevansi pendekatan klasik di era modern dan mengemukakan argumen logis mengenai efektivitasnya menghadapi tantangan kontemporer; 5) Menganalisis secara jelas dan efektif dalam diskusi serta laporan, dan bekerja sama dalam kelompok untuk menganalisis pendekatan klasik dan berbagi perspektif; dan 6) Merefleksikan

pembelajaran tentang pendekatan klasik dan mengidentifikasi area pengembangan diri yang diperlukan untuk menghadapi tantangan dalam organisasi modern.

Prinsip-Prinsip Dasar Pendekatan Klasik Dan Kontribusi Tokoh Utama Seperti Frederick Taylor Dan Max Weber.

Pendekatan klasik dalam manajemen menekankan pada peningkatan efisiensi, produktivitas, dan keteraturan dalam organisasi. Pendekatan ini berfokus pada pengelolaan tugas-tugas dan penggunaan sumber daya yang terstruktur untuk mencapai tujuan organisasi. Dua tokoh penting yang memberikan kontribusi utama dalam pendekatan klasik adalah Frederick Taylor dengan teori Manajemen Ilmiah dan Max Weber dengan teori Birokrasi (Machmoed Effendhie, 2019).

Pendekatan klasik didasarkan pada beberapa prinsip manajemen yang mendasar, yang bertujuan menciptakan efisiensi, struktur yang terorganisir, dan kontrol yang ketat di lingkungan kerja. Prinsip-prinsip utamanya meliputi:

1. **Pembagian Kerja:** Proses pekerjaan dipecah menjadi tugas-tugas yang lebih kecil dan dikerjakan oleh individu yang memiliki keahlian khusus. Hal ini bertujuan meningkatkan efisiensi dan produktivitas.
2. **Hierarki Otoritas:** Struktur organisasi harus memiliki rantai komando yang jelas, di mana ada jenjang tanggung jawab mulai dari tingkat bawah hingga tingkat atas. Setiap individu tahu siapa yang berwenang memberi perintah.
3. **Aturan dan Prosedur Standar:** Penggunaan aturan yang ketat dan standar prosedur untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan dengan cara yang konsisten dan seragam, tanpa improvisasi yang tidak terkontrol.
4. **Rasionalitas:** Keputusan dan kegiatan dalam organisasi harus berdasarkan pada logika dan analisis ilmiah, bukan pada intuisi atau keputusan sewenang-wenang.
5. **Efisiensi:** Pencapaian hasil terbaik dengan menggunakan sumber daya seminimal mungkin. Penggunaan waktu, tenaga, dan material harus dioptimalkan (Muhammad Sawir, 2020).

Frederick Winslow Taylor dikenal sebagai "Bapak Manajemen Ilmiah" karena perannya dalam merancang metode untuk meningkatkan efisiensi tenaga kerja melalui pendekatan ilmiah. Manajemen Ilmiah bertujuan untuk mengoptimalkan produktivitas dengan mempelajari dan merancang cara kerja yang paling efisien (Mamduh M. Hanafi, 2021). Beberapa prinsip penting dari teori Taylor meliputi:

1. **Studi Waktu dan Gerak:** Taylor melakukan pengukuran ilmiah terhadap waktu dan gerakan yang diperlukan untuk setiap tugas dalam pekerjaan. Ia menemukan metode paling efisien untuk melakukan tugas-tugas tersebut dengan meminimalkan gerakan yang tidak perlu.
2. **Seleksi dan Pelatihan Karyawan:** Taylor percaya bahwa pekerja harus dipilih dan dilatih berdasarkan kemampuan mereka untuk tugas tertentu. Karyawan tidak boleh ditempatkan pada pekerjaan yang tidak sesuai dengan bakat atau kemampuan mereka.
3. **Kerjasama antara Manajemen dan Pekerja:** Manajer harus bekerja sama dengan pekerja untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai dengan metode yang telah ditetapkan. Ada pembagian tanggung jawab antara manajer, yang merencanakan pekerjaan, dan pekerja, yang melaksanakan tugas tersebut.
4. **Insentif Berbasis Kinerja:** Taylor juga menekankan pentingnya memberikan insentif kepada pekerja yang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai atau melampaui standar yang telah ditetapkan. Hal ini dimaksudkan untuk mendorong produktivitas yang lebih tinggi (Benediktus Elnath Aldi, 2024).

Max Weber adalah sosiolog Jerman yang memberikan kontribusi besar terhadap teori organisasi dengan mengembangkan konsep birokrasi. Weber percaya bahwa birokrasi adalah

bentuk organisasi yang paling rasional dan efisien untuk mengelola tugas-tugas yang kompleks. Teori birokrasi Weber didasarkan pada beberapa prinsip utama:

1. Struktur Hierarkis yang Jelas: Setiap organisasi birokrasi memiliki struktur yang jelas, di mana ada tingkatan otoritas yang mengatur siapa yang bertanggung jawab kepada siapa. Hal ini menciptakan rantai komando yang tegas.
2. Pembagian Kerja dan Spesialisasi: Seperti Taylor, Weber menekankan pentingnya pembagian kerja. Setiap individu dalam birokrasi memiliki tugas khusus yang sesuai dengan keterampilan dan kualifikasinya.
3. Aturan dan Regulasi Formal: Weber menyatakan bahwa organisasi harus beroperasi berdasarkan aturan dan prosedur formal yang tertulis. Hal ini membantu memastikan bahwa keputusan diambil berdasarkan prinsip-prinsip yang rasional, bukan pada preferensi pribadi.
4. Impersonalitas dalam Hubungan Kerja: Hubungan dalam organisasi birokratis harus bersifat impersonal, di mana pekerjaan dilakukan sesuai aturan dan peraturan, bukan berdasarkan hubungan pribadi atau favoritisme.
5. Promosi Berdasarkan Kualifikasi Teknis: Dalam birokrasi, posisi dan promosi diberikan berdasarkan kualifikasi, keahlian, dan prestasi, bukan karena hubungan keluarga atau pengaruh pribadi (Devi et al., 2023).

Prinsip-prinsip dasar pendekatan klasik yang dikemukakan oleh Frederick Taylor dan Max Weber telah memberikan fondasi penting dalam teori manajemen modern. Taylor menekankan efisiensi dan produktivitas melalui pendekatan ilmiah dalam bekerja, sementara Weber berfokus pada struktur organisasi yang rasional dan efisien melalui birokrasi. Keduanya memberikan kontribusi besar dalam menciptakan sistem manajemen yang terstruktur, dengan tujuan utama untuk mencapai efisiensi dan produktivitas yang lebih tinggi.

Kelebihan Dan Keterbatasan Pendekatan Klasik Dalam Organisasi Modern Serta Contoh Penerapannya Saat Ini.

Pendekatan klasik dalam manajemen berfokus pada struktur, efisiensi, dan peran pengawasan yang ketat dalam organisasi. Meskipun banyak prinsip dari pendekatan klasik masih digunakan dalam organisasi modern, ada kelebihan dan keterbatasan yang harus dipertimbangkan dalam konteks sekarang. Berikut ini adalah ulasan mengenai kelebihan, keterbatasan, dan contoh penerapannya di era modern (Syamsuddin, 2017).

1. Kelebihan Pendekatan Klasik dalam Organisasi Modern

a. Efisiensi Operasional

Pendekatan klasik sangat berorientasi pada efisiensi dan produktivitas, yang merupakan kebutuhan penting dalam organisasi modern yang kompetitif. Dengan pembagian kerja yang jelas dan spesialisasi, organisasi dapat meningkatkan output dengan mengoptimalkan sumber daya mereka. Hal ini membantu organisasi besar yang memiliki ribuan karyawan agar tetap terorganisir dan efisien.

Sebagai contohnya di sektor manufaktur, perusahaan seperti Toyota masih menggunakan prinsip manajemen ilmiah dari Frederick Taylor untuk mengoptimalkan proses produksi. Melalui penggunaan teknologi lean manufacturing, mereka membagi tugas ke dalam unit-unit yang lebih kecil dan mengatur alur kerja yang efisien guna meminimalkan limbah dan meningkatkan produktivitas (Raharja, 2007).

b. Struktur Organisasi yang Jelas

Pendekatan klasik menekankan pada hierarki yang jelas dan alur komando. Ini membantu organisasi modern dalam mendefinisikan tanggung jawab dan wewenang secara tegas, yang dapat mencegah kekacauan dalam pengambilan keputusan dan memastikan akuntabilitas.

Sebagai contohnya banyak perusahaan besar, seperti Google dan Apple, meskipun inovatif, tetap memiliki struktur yang jelas untuk mengelola divisi-divisi mereka, khususnya di area seperti keuangan, sumber daya manusia, dan pemasaran. Hal ini membantu menjaga aliran kerja yang terorganisir meskipun perusahaan mereka bergerak cepat dan berinovasi terus-menerus (Pramono Hari Adi, 2023).

c. Pengendalian Manajemen yang Ketat

Pengendalian yang ketat adalah salah satu elemen penting dalam pendekatan klasik. Dengan aturan dan regulasi yang jelas, manajemen dapat memastikan bahwa semua orang di organisasi bekerja sesuai dengan standar yang telah ditentukan (Sari & Herawati, 2021).

Sebagai contohnya perusahaan logistik seperti DHL atau FedEx sangat mengandalkan aturan kerja yang ketat dan prosedur operasi standar (SOP). Sistem mereka sangat diatur untuk memastikan paket dikirim dengan tepat waktu dan layanan berjalan mulus sesuai standar yang telah ditetapkan.

2. Keterbatasan Pendekatan Klasik dalam Organisasi Modern

a. Kurang Fleksibel dan Responsif

Salah satu keterbatasan utama pendekatan klasik adalah bahwa ia sering kali terlalu kaku dalam menghadapi perubahan. Organisasi modern membutuhkan fleksibilitas untuk merespons lingkungan bisnis yang berubah dengan cepat, seperti perubahan teknologi dan permintaan konsumen. Struktur hierarkis yang terlalu ketat sering kali memperlambat proses pengambilan keputusan dan mengurangi inovasi (Tampubolon M.P, 2020).

Sebagai contoh tantangan modern, misalnya di industri teknologi, seperti startup digital, pendekatan klasik mungkin tidak ideal karena mereka membutuhkan adaptasi yang cepat terhadap perubahan pasar dan teknologi. Pendekatan yang lebih gesit dan kolaboratif sering kali dibutuhkan dalam situasi seperti ini (Hidayat et al., 2024).

b. Kurang Perhatian pada Kebutuhan Karyawan

Pendekatan klasik cenderung melihat karyawan sebagai alat untuk mencapai efisiensi, tanpa memperhatikan kebutuhan emosional, kreatif, dan motivasi mereka. Ini bisa menimbulkan ketidakpuasan kerja dan turnover yang tinggi, terutama di era modern yang lebih berorientasi pada kesejahteraan karyawan (Siti Annisa Wahdiniawati¹ Fatimah Malini Lubis² Dila Erlianti³ Vina Budiarti Mustika Sari⁴ Sabalius Uhai⁵ Wenny Desty Febrian, 2024).

Contoh tantangan modern, misalnya dalam industri kreatif, seperti periklanan dan desain grafis, pendekatan klasik sering kali gagal memotivasi karyawan. Karyawan di bidang ini membutuhkan kebebasan berkreasi dan fleksibilitas, bukan sekadar mengikuti aturan yang kaku dan tugas rutin yang dipisah-pisahkan (Indrasari, 2017).

c. Kurangnya Fokus pada Inovasi

Karena pendekatan klasik sangat berfokus pada efisiensi dan standar, ia sering kali mengabaikan pentingnya inovasi. Di dunia bisnis modern, inovasi adalah kunci untuk bertahan hidup, terutama di pasar yang terus berubah.

Contoh tantangan modern, misalnya perusahaan seperti Netflix atau Spotify harus terus berinovasi untuk memenuhi kebutuhan konsumen yang terus berubah. Jika mereka hanya mengandalkan pendekatan klasik yang berfokus pada aturan yang sudah ada dan efisiensi tanpa mempertimbangkan inovasi, mereka mungkin akan kesulitan bersaing dengan platform hiburan lainnya (Gani et al., 2022).

3. Contoh Penerapan Pendekatan Klasik dalam Era Modern

a. Perusahaan Manufaktur

Perusahaan besar seperti General Motors (GM) atau Ford masih menerapkan banyak prinsip manajemen ilmiah Taylor dalam produksi mereka. Mereka menggunakan pembagian kerja yang sangat terperinci dan prosedur standar untuk memastikan produksi mobil berjalan lancar dan efisien (Pendi & Munandar, 2022).

b. Sektor Keuangan

Banyak institusi keuangan seperti bank tetap mempertahankan struktur hierarki yang sangat formal dan birokratis, seperti yang diusulkan oleh Max Weber. Misalnya, dalam pengambilan keputusan terkait kredit atau investasi, ada alur komando yang jelas dan setiap langkah harus melalui proses persetujuan yang ketat sesuai dengan aturan dan regulasi yang berlaku.

c. Perusahaan Logistik

Sistem distribusi besar seperti Amazon juga menggunakan prinsip-prinsip pendekatan klasik dalam manajemen logistik mereka. Pembagian kerja yang jelas, penggunaan SOP, dan pengendalian manajemen yang ketat memastikan paket dikirim tepat waktu (Pendi & Munandar, 2022)

Pendekatan klasik masih relevan dalam banyak aspek organisasi modern, terutama dalam sektor yang membutuhkan efisiensi dan struktur yang jelas. Namun, pendekatan ini juga memiliki keterbatasan, terutama dalam menghadapi kebutuhan akan inovasi, fleksibilitas, dan perhatian pada kesejahteraan karyawan. Organisasi modern perlu menggabungkan pendekatan klasik dengan pendekatan yang lebih fleksibel dan inovatif untuk tetap kompetitif di era bisnis yang cepat berubah.

B. METODE

Analisis metode dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan penelitian kepustakaan (library research). Untuk mengumpulkan informasi, digunakan sumber data primer dan sekunder. Sumber primer merujuk pada kebijakan pemerintah mengenai kurikulum, sedangkan sumber sekunder berasal dari buku, artikel jurnal, atau publikasi ilmiah nasional dan internasional yang relevan dengan topik penelitian (Ahmad Asron Mundofi, 2024: 65-75).

Pada analisis data, penulis menggunakan acuan dari Milles dan Huberman yang mencakup pengumpulan data, reduksi data, dan penarikan kesimpulan. Data yang terkumpul disusun berdasarkan kategori masalah, kemudian dianalisis dan diinterpretasikan sebagai temuan penelitian (Cahya Arrum Manggali; dkk, 2024: 595-606).

Kesimpulan diambil ketika data yang terkumpul telah memenuhi kriteria keabsahan data. Keabsahan data diperiksa menggunakan teknik content check point, yaitu teknik yang digunakan untuk memverifikasi kebenaran setiap butir informasi yang dijadikan dasar penarikan kesimpulan. Jika beberapa sumber data menunjukkan informasi yang sama, maka kesimpulan dapat ditarik (Cahya Arrum Manggali; dkk, 2024: 595-606). Namun, jika terdapat perbedaan, informasi tersebut akan terus diklarifikasi. Jika terdapat perbedaan yang signifikan, informasi tersebut akan disajikan sebagai temuan baru dalam penelitian ini.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Prinsip Manajemen Organisasi Dari Teori Klasik Untuk Memecahkan Masalah Dalam Studi Kasus Dan Menghubungkan Teori Dengan Praktik Nyata

Pendekatan klasik dalam manajemen organisasi berfokus pada efisiensi, produktivitas, dan struktur yang jelas untuk mencapai tujuan organisasi. Teori-teori dari tokoh utama seperti Frederick Taylor, Henri Fayol, dan Max Weber telah memberikan fondasi penting dalam memahami manajemen organisasi. Dalam praktik

nyata, prinsip-prinsip klasik ini dapat diterapkan untuk memecahkan berbagai masalah manajemen, baik dalam sektor manufaktur, jasa, maupun teknologi (Boko, 2019).

Penerapan prinsip manajemen organisasi dari teori klasik untuk memecahkan masalah dalam dunia manajemen pendidikan dapat menjadi pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kinerja sekolah atau institusi pendidikan. Prinsip-prinsip ini menawarkan kerangka kerja untuk pengelolaan sumber daya manusia, efisiensi operasional, dan koordinasi yang lebih baik. Mari kita bahas penerapan prinsip-prinsip ini dengan menggunakan studi kasus dan menghubungkannya dengan praktik nyata.

1. Studi Kasus: Pengelolaan Kurikulum yang Tidak Efektif di Sekolah

Masalah yang sering terjadi di sekolah adalah kurangnya efektivitas dalam pengelolaan kurikulum. Kurikulum yang tidak terstruktur dengan baik dapat menyebabkan kebingungan pada guru dan siswa, mempengaruhi kualitas pembelajaran, dan menurunkan hasil akademik.

Penerapan Teori Klasik: Manajemen Ilmiah (Scientific Management) oleh Frederick Taylor

Taylor menekankan efisiensi melalui standar kerja yang jelas dan pembagian tugas yang tepat. Dalam studi kasus ini, kurikulum bisa dioptimalkan dengan membagi tugas antara guru, kepala sekolah, dan staf kurikulum secara jelas dan terstruktur.

Langkah-langkah Penerapan:

- a. Standarisasi Kurikulum: Kurikulum perlu distandarisasi berdasarkan kemampuan dan kebutuhan siswa. Penyusunan kurikulum harus berdasarkan hasil penelitian dan data yang valid, seperti hasil ulangan siswa dan evaluasi guru.
- b. Pembagian Tugas yang Jelas: Guru dan staf kurikulum perlu memiliki peran yang jelas dalam merancang, menerapkan, dan mengevaluasi kurikulum. Misalnya, kepala sekolah bertanggung jawab dalam pengawasan, sementara guru berfokus pada pengembangan bahan ajar.
- c. Efisiensi Waktu: Taylor menekankan penggunaan waktu yang efisien. Dalam hal ini, jadwal pelajaran dan alokasi waktu belajar harus dioptimalkan berdasarkan kebutuhan mata pelajaran, tanpa mengurangi kualitas pengajaran (Aprianto & Wahyudi, 2023).

2. Studi Kasus: Sistem Koordinasi Antar Departemen yang Lemah di Universitas

Universitas sering mengalami masalah koordinasi antar departemen, misalnya, ketidakselarasan antara bagian akademik dan administrasi yang menyebabkan ketidakefisienan dalam operasional harian.

Penerapan Teori Klasik: Manajemen Administratif oleh Henri Fayol

Henri Fayol mengembangkan prinsip-prinsip manajemen yang mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, koordinasi, dan pengendalian. Prinsip-prinsip ini sangat relevan dalam menyelesaikan masalah koordinasi antar departemen.

Langkah-langkah Penerapan:

Perencanaan yang Matang: Fayol menekankan pentingnya perencanaan. Setiap departemen di universitas perlu merencanakan kegiatannya secara matang, termasuk jadwal kuliah, pendaftaran, serta kegiatan akademik dan non-akademik lainnya. Perencanaan yang baik akan menghindari benturan kegiatan.

Pengorganisasian Struktur Universitas: Struktur organisasi yang jelas akan membantu meningkatkan koordinasi antar departemen. Misalnya, setiap

departemen harus memiliki koordinator atau pemimpin yang bertanggung jawab atas pengambilan keputusan di departemen masing-masing.

Pengendalian Kinerja: Fayol juga menekankan pengendalian untuk memastikan bahwa kegiatan sesuai dengan rencana. Dalam konteks ini, universitas dapat menggunakan indikator kinerja untuk mengukur keberhasilan koordinasi antar departemen, seperti waktu penyelesaian tugas administrasi atau persentase kelulusan mahasiswa (Sukmana & Maryanti, 2023).

3. Studi Kasus: Kualitas Pengajaran yang Tidak Merata di Sekolah

Sekolah sering menghadapi masalah kualitas pengajaran yang tidak merata di berbagai kelas atau mata pelajaran. Hal ini dapat disebabkan oleh perbedaan kompetensi guru, metode pengajaran, atau fasilitas yang kurang memadai.

Penerapan Teori Birokrasi oleh Max Weber

Teori birokrasi Weber menekankan pentingnya aturan formal, hierarki yang jelas, dan pembagian kerja. Penerapan teori ini dalam manajemen pendidikan dapat membantu menstandarkan kualitas pengajaran di seluruh sekolah.

Langkah-langkah Penerapan:

Aturan Formal dalam Pengajaran: Weber menekankan pentingnya aturan yang tertulis dan standar operasional prosedur (SOP). Dalam pendidikan, sekolah perlu menetapkan standar pengajaran yang berlaku untuk semua guru, seperti format Rencana Pelaksanaan Pembelajaran (RPP) yang seragam, serta metode evaluasi yang konsisten di setiap kelas.

Pengawasan Hierarkis: Struktur hierarki yang jelas, seperti kepala sekolah, wakil kepala sekolah, dan koordinator bidang studi, dapat membantu memonitor dan mengevaluasi kualitas pengajaran. Pengawasan yang baik memastikan setiap guru memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Pembagian Kerja Berdasarkan Kompetensi: Weber juga menekankan pembagian kerja yang sesuai dengan kompetensi individu. Sekolah dapat menugaskan guru yang memiliki keahlian di bidang tertentu untuk mengajar sesuai dengan spesialisasinya, dan memastikan pelatihan yang memadai untuk meningkatkan kompetensi mereka (Elvira, 2021).

4. Studi Kasus: Kesulitan dalam Penerapan Teknologi dalam Proses Pembelajaran

Dalam era digital, banyak sekolah yang kesulitan dalam mengadopsi teknologi, seperti Learning Management Systems (LMS) atau penggunaan perangkat digital dalam pengajaran. Hal ini sering disebabkan oleh kurangnya pelatihan atau pemahaman dari guru dan staf.

Penerapan Teori Manajemen Ilmiah Taylor dalam Konteks Teknologi

Prinsip Taylor tentang efisiensi dapat diterapkan dalam pengenalan teknologi di sekolah. Dengan menerapkan standar dan prosedur yang tepat, penerapan teknologi dalam pembelajaran dapat dioptimalkan.

Langkah-langkah Penerapan:

Pelatihan yang Sistematis: Proses pelatihan guru dalam penggunaan teknologi harus dirancang secara sistematis dan berdasarkan standar tertentu. Pelatihan ini harus melibatkan prosedur operasional standar yang membantu guru memahami bagaimana menggunakan teknologi dengan cara yang paling efisien.

Evaluasi dan Monitoring Penggunaan Teknologi: Taylor juga menekankan pengawasan kinerja. Sekolah perlu memonitor bagaimana teknologi digunakan

oleh guru dalam proses pembelajaran dan melakukan evaluasi secara berkala untuk mengukur efektivitasnya.

Pembagian Tugas dalam Implementasi Teknologi: Sekolah dapat membentuk tim khusus yang menangani pengelolaan teknologi, seperti staf IT yang bertanggung jawab atas pemeliharaan perangkat keras dan lunak, serta pelatihan guru untuk memastikan bahwa teknologi digunakan secara efektif (Kadir Ahmad et al., 2023).

5. Studi Kasus: Konflik Internal dan Manajemen Waktu di Universitas

Konflik antar staf pengajar dan kesulitan dalam manajemen waktu menjadi masalah yang umum di institusi pendidikan, terutama ketika beban kerja tidak didistribusikan dengan adil atau tidak ada aturan yang jelas tentang tugas dan tanggung jawab.

Penerapan Prinsip Manajemen dari Fayol

Prinsip-prinsip Fayol, terutama yang berkaitan dengan koordinasi, pembagian tugas, dan pengendalian, dapat membantu menyelesaikan masalah ini.

Langkah-langkah Penerapan:

Koordinasi yang Baik: Kepala sekolah atau pimpinan universitas harus bertindak sebagai koordinator utama yang memastikan setiap departemen bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Koordinasi yang baik akan mengurangi konflik internal dan memastikan beban kerja didistribusikan secara merata.

Pembagian Tugas yang Jelas: Fayol menekankan pentingnya pembagian kerja yang adil dan efisien. Setiap staf pengajar harus mengetahui tugas dan tanggung jawab mereka secara jelas untuk menghindari tumpang tindih tugas dan mengurangi beban kerja yang tidak seimbang.

Pengendalian Waktu: Pengendalian waktu adalah aspek penting dari manajemen pendidikan. Dengan menggunakan jadwal yang ketat dan monitoring berkala, universitas dapat memastikan bahwa waktu digunakan secara efektif dan efisien (Kadir Ahmad et al., 2023).

Penerapan teori manajemen klasik dalam manajemen pendidikan dapat memberikan solusi praktis untuk berbagai masalah operasional, mulai dari pengelolaan kurikulum, koordinasi antar departemen, kualitas pengajaran, hingga penerapan teknologi. Prinsip-prinsip seperti pembagian kerja, standar operasional, pengawasan, dan pengendalian kinerja sangat relevan dalam mengoptimalkan proses pendidikan di sekolah dan universitas.

Relevansi Pendekatan Klasik dengan Manajemen Pendidikan Islam

Manajemen pendidikan Islam merupakan upaya pengelolaan lembaga pendidikan yang berlandaskan pada nilai-nilai dan prinsip ajaran Islam. Pendekatan klasik dalam manajemen, yang berkembang dari pemikiran tokoh-tokoh seperti Frederick W. Taylor, Henri Fayol, dan Max Weber, menawarkan prinsip-prinsip dasar yang dapat diselaraskan dengan pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Pendekatan ini memberikan kerangka kerja yang relevan untuk menciptakan sistem pengelolaan yang efektif, efisien, dan tetap sejalan dengan misi utama pendidikan Islam: membentuk insan kamil yang beriman, berilmu, dan berakhlak mulia.

1. Prinsip Perencanaan dalam Pendekatan Klasik dan Pendidikan Islam

Pendekatan klasik menekankan pentingnya perencanaan sebagai langkah awal dalam manajemen. Henri Fayol, misalnya, menganggap perencanaan sebagai upaya

menetapkan tujuan organisasi dan menentukan cara terbaik untuk mencapainya. Dalam konteks pendidikan Islam, prinsip perencanaan ini sangat relevan. Lembaga pendidikan Islam membutuhkan perencanaan yang matang dalam menetapkan visi dan misi yang berbasis nilai-nilai tauhid, ukhuwah Islamiyah, dan keadilan (Winarti, 2022).

Contohnya, perencanaan kurikulum di lembaga pendidikan Islam harus mempertimbangkan integrasi antara ilmu agama dan ilmu duniawi, sehingga menghasilkan lulusan yang mampu bersaing di dunia modern tanpa kehilangan identitas keislamannya. Dalam hal ini, prinsip perencanaan dari pendekatan klasik memberikan kerangka yang jelas untuk merumuskan strategi pencapaian visi pendidikan Islam.

2. Pengorganisasian dalam Pendekatan Klasik dan Pendidikan Islam

Konsep pengorganisasian dari pendekatan klasik, yang menekankan struktur hierarkis dan pembagian tugas yang jelas, juga relevan dalam manajemen pendidikan Islam. Islam sendiri mengajarkan pentingnya keteraturan dan pembagian peran yang seimbang, sebagaimana tercermin dalam struktur organisasi kepemimpinan Islam di masa Rasulullah SAW dan Khulafaur Rasyidin (Nawawi et al., 2024).

Dalam pendidikan Islam, pengorganisasian mencakup penataan sistem kerja, pembagian tugas di antara guru, staf administrasi, dan pengelola lembaga, serta koordinasi antara pihak internal dan eksternal. Pendekatan klasik membantu memastikan bahwa setiap individu di dalam lembaga memiliki tanggung jawab yang jelas, sehingga tujuan lembaga dapat dicapai secara efektif.

3. Prinsip Kepemimpinan dalam Pendekatan Klasik dan Pendidikan Islam

Pendekatan klasik, khususnya pemikiran Max Weber tentang otoritas dan birokrasi, menekankan pentingnya kepemimpinan yang terstruktur dan berbasis aturan. Dalam pendidikan Islam, kepemimpinan memiliki dimensi yang lebih luas, meliputi aspek spiritual dan moral. Pemimpin di lembaga pendidikan Islam tidak hanya bertugas sebagai pengelola administratif, tetapi juga sebagai teladan moral dan pembimbing spiritual bagi seluruh anggota organisasi (Rahmalina et al., 2023).

Prinsip kepemimpinan dalam pendekatan klasik dapat menjadi acuan untuk menciptakan sistem kepemimpinan yang disiplin dan profesional, sementara nilai-nilai Islam memberikan fondasi etika dalam menjalankan peran tersebut. Kombinasi keduanya menciptakan kepemimpinan yang kuat, adil, dan berorientasi pada kemaslahatan.

4. Pengawasan dan Evaluasi dalam Pendekatan Klasik dan Pendidikan Islam

Pendekatan klasik menekankan pentingnya pengawasan dan evaluasi sebagai bagian dari manajemen. Frederick W. Taylor, melalui *scientific management*, menekankan perlunya pengawasan yang ketat terhadap kinerja untuk meningkatkan efisiensi. Dalam pendidikan Islam, pengawasan dan evaluasi tidak hanya berfokus pada aspek kinerja, tetapi juga pada kesesuaian proses dan output pendidikan dengan nilai-nilai Islam (Machali & Hamid, 2017).

Pengawasan dalam pendidikan Islam dapat dilakukan melalui mekanisme internal, seperti supervisi kepala sekolah atau pengelola madrasah, serta melalui mekanisme eksternal, seperti keterlibatan masyarakat dan komite sekolah. Evaluasi yang sistematis membantu lembaga memastikan bahwa seluruh proses pendidikan berjalan sesuai dengan tujuan Islam, yaitu membentuk individu yang bertakwa, berilmu, dan bermanfaat bagi masyarakat.

5. Relevansi Pendekatan Klasik dalam Konteks Modernisasi Pendidikan Islam

Meskipun pendekatan klasik sering dianggap kaku atau terlalu formal, prinsip-prinsip dasarnya tetap relevan dan dapat diadaptasi untuk menghadapi tantangan pendidikan Islam di era modern. Lembaga pendidikan Islam, yang sering kali menghadapi kendala seperti keterbatasan sumber daya dan tuntutan integrasi teknologi, dapat memanfaatkan pendekatan klasik untuk menciptakan sistem manajemen yang lebih terorganisir dan efisien (Utari et al., 2024).

Pendekatan klasik juga dapat dipadukan dengan nilai-nilai Islam yang menekankan keadilan, keseimbangan, dan keberlanjutan. Misalnya, penggunaan teknologi dalam pengelolaan pendidikan dapat dirancang sesuai dengan prinsip efisiensi dari pendekatan klasik, tetapi tetap mempertimbangkan aspek etika dan nilai-nilai keislaman.

6. Keterbatasan Pendekatan Klasik dalam Manajemen Pendidikan Islam

Namun, pendekatan klasik juga memiliki keterbatasan. Fokusnya yang terlalu teknis dan rasional sering kali kurang mempertimbangkan aspek emosional dan spiritual, yang merupakan elemen penting dalam pendidikan Islam. Oleh karena itu, pendekatan klasik harus dilengkapi dengan pendekatan-pendekatan lain, seperti pendekatan humanistik dan integratif, agar lebih sesuai dengan kebutuhan pendidikan Islam yang holistik (Fathih & Muhlis, 2023).

Pendekatan klasik dalam manajemen memiliki relevansi yang signifikan dengan manajemen pendidikan Islam, terutama dalam hal perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan. Namun, untuk mencapai keberhasilan yang optimal, prinsip-prinsip klasik ini perlu diadaptasi dan diselaraskan dengan nilai-nilai Islam yang menekankan keadilan, spiritualitas, dan keberlanjutan. Dengan demikian, pendekatan klasik tidak hanya membantu menciptakan sistem manajemen yang efektif, tetapi juga memperkuat identitas dan misi pendidikan Islam dalam membentuk generasi yang beriman, berilmu, dan berakhlak mulia.

D. KESIMPULAN

Pendekatan klasik dalam teori organisasi, yang menekankan efisiensi, struktur, dan pengelolaan yang sistematis, memiliki relevansi signifikan dengan manajemen pendidikan Islam. Prinsip-prinsip inti dari pendekatan klasik—seperti pembagian kerja, hierarki wewenang, perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengawasan—dapat diadaptasi untuk menciptakan sistem manajemen yang lebih efektif dan profesional dalam lembaga pendidikan Islam.

Dalam konteks manajemen pendidikan Islam, pendekatan klasik menyediakan kerangka kerja yang relevan untuk mengelola organisasi pendidikan secara efisien, namun harus disesuaikan dengan nilai-nilai Islam yang mengedepankan keadilan, keseimbangan, spiritualitas, dan kemaslahatan umat. Integrasi antara pendekatan klasik dan prinsip-prinsip Islam memungkinkan lembaga pendidikan Islam untuk menghadapi tantangan modern, seperti peningkatan kualitas pendidikan, manajemen sumber daya, dan pengelolaan berbasis teknologi.

Meskipun pendekatan klasik memiliki kelemahan, seperti kurang memperhatikan aspek emosional dan spiritual, kelemahan ini dapat diatasi dengan mengombinasikannya dengan pendekatan lain yang lebih humanistik dan holistik. Dengan demikian, pendekatan klasik tetap relevan sebagai salah satu pijakan untuk memperkuat manajemen pendidikan Islam, asalkan digunakan secara kontekstual dan

diselaraskan dengan misi pendidikan Islam untuk menciptakan generasi yang berilmu, beriman, dan berakhlak mulia.

E. SARAN

Berdasarkan penjelasan pada kesimpulan di atas, maka ada beberapa saran yang perlu menjadi pertimbangan bersama, yaitu:

1. Integrasi Nilai Islam dengan Pendekatan Klasik. Manajer pendidikan Islam disarankan untuk mengadopsi prinsip-prinsip dari pendekatan klasik dengan tetap mempertimbangkan integrasi nilai-nilai Islam. Hal ini bertujuan agar efisiensi dan struktur organisasi tetap terjaga tanpa mengabaikan aspek spiritual dan moral yang menjadi fondasi pendidikan Islam.
2. Peningkatan Kompetensi Pengelola Pendidikan Islam. Lembaga pendidikan Islam perlu meningkatkan kompetensi para pengelolanya, khususnya dalam pemahaman teori manajemen modern dan klasik, agar mampu mengaplikasikan prinsip-prinsip tersebut sesuai dengan konteks lokal dan kebutuhan lembaga.
3. Penggunaan Teknologi dalam Manajemen Pendidikan. Memanfaatkan teknologi informasi sebagai alat bantu manajemen dapat memperkuat implementasi pendekatan klasik, khususnya dalam hal pengawasan, pelaporan, dan komunikasi. Namun, penggunaannya harus tetap berpijak pada prinsip etika Islam.
4. Pengembangan Pendekatan Holistik. Penting bagi lembaga pendidikan Islam untuk mengombinasikan pendekatan klasik dengan pendekatan lainnya, seperti pendekatan humanistik dan spiritual, agar pengelolaan pendidikan menjadi lebih holistik dan mampu memenuhi kebutuhan siswa secara menyeluruh.
5. Riset dan Evaluasi Berkelanjutan. Disarankan untuk melakukan riset lebih lanjut terkait penerapan teori manajemen klasik di lembaga pendidikan Islam, termasuk mengevaluasi efektivitasnya dalam berbagai konteks. Evaluasi berkala juga penting untuk memastikan relevansi strategi manajemen yang digunakan.
6. Kolaborasi dengan Pemangku Kepentingan. Lembaga pendidikan Islam perlu membangun kolaborasi dengan pemerintah, organisasi Islam, dan masyarakat untuk memperkuat implementasi manajemen berbasis pendekatan klasik yang adaptif terhadap kebutuhan pendidikan saat ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Asron Mundofi. (2024). Pengembangan kurikulum Ismuba dalam meningkatkan kualitas pendidikan muhammadiyah. *Jurnal Studi Islam Dan Kemuhammadiyah (JASIKA)*, 4(1), 65-75.
- Aprianto, D., & Wahyudi, A. (2023). Integrasi Manajemen Kurikulum , Dan Teknologi Pendidikan Dalam. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(3), 4414-4424.
- Benediktus Elnath Aldi. (2024). Peran Pemikiran Taylor dalam Rerangka Scientific Management dalam Perkembangan Ilmu Manajemen dari Amerika Serikat sampai China. *EQUILIBRIUM: Jurnal Bisnis & Akuntansi (EJBA)*, XVIII(1), 113-123. <https://doi.org/https://doi.org/10.61179/ejba.v18i1.562>
- Boko, Y. A. (2019). Perkembangan Teori Manajemen (Teori Ilmiah Dan Teori Organisasi Klasik). *Jurnal Pendidikan Dan Ekonomi (JUPEK)*, 3(2), 9-25.
- Cahya Arrum Manggali; dkk. (2024). Outcome Based Education pada Kurikulum Merdeka: Tantangan dan Peluang dalam Pendidikan Agama Islam. *Nusantara: Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4(2), 595-606.
- Devi, I., Hanani, S., Syafitri, A., & Indri Yani Harahap, N. (2023). Birokrasi dan Struktur Kekuasaan dalam Organisasi Pendidikan Modern: dengan Pendekatan Max Weber. *Concept: Journal of Social Humanities and Education*, 2(4), 268-281.
- Elvira, E. (2021). Faktor Penyebab Rendahnya Kualitas Pendidikan dan Cara Mengatasinya (Studi pada : Sekolah Dasar di Desa Tonggolobibi). *Iqra: Jurnal Ilmu Kependidikan Dan Keislaman*, 16(2), 93-98. <https://doi.org/10.56338/iqra.v16i2.1602>
- Fathih, M. A., & Muhlis, N. K. (2023). Problematika Penerapan Manajemen Pendidikan Di Lembaga Pendidikan Islam. *Dirasah : Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 20-29. <https://doi.org/10.58401/dirasah.v6i1.509>
- Gani, N. A., Priharta, A., & Purnamasari, A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada Perusahaan Tambang di Kalimantan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(2), 579-588. <https://doi.org/10.47668/pkwu.v10i2.444>
- Hidayat, R., Kusumasari, I. R., & Putri, P. A. (2024). *Peran Stabilitas Emosi dalam Pengambilan Keputusan Organisasi Mahasiswa*. 2(4).
- Indrasari, D. M. (2017). KEPUASAN KERJA DAN KINERJA KARYAWAN Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1-84.
- Kadir Ahmad, A., Mardiwati Rahayu, K., & Lisnawati, S. (2023). Pembelajaran Berbasis E-Learning di Madrasah Dalam Peningkatan Kualitas Pendidikan: Kasus MTsN AL AZHAR E-Learning Based Learning In Madrasah To Improve The Quality Of Education: The Case Of MTsN AL AZHAR. *EDUKASI: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan*, 21(3), 275-287. <http://jurnaledukasikemenag.org>
- Machali, I., & Hamid, N. (2017). Pengantar Manajemen Pendidikan Islam (Perencanaan, Pengorganisasian, dan Pengawasan dalam Pengelolaan Pendidikan Islam). In *MPI-FTK-UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta bekerja sama Institut Ilmu Al Qur'an (IIQ) An Nur Pondok Pesantren An Nur Ngrukem Bantul 55702 Yogyakarta (Vol. 1)*.

- Machmoed Effendhie. (2019). *Organisasi Tata Laksana dan Lembaga Kearsipan (Edisi 2)*. Universitas Terbuka.
- Mamduh, H. (2015). Konsep Dasar dan Perkembangan Teori Manajemen. *Manajemen*, 1(1), 7. <http://repository.ut.ac.id/4533/1/EKMA4116-M1.pdf>
- Mamduh M. Hanafi. (2021). *Manajemen*. Universitas Terbuka.
- Muhammad Sawir. (2020). *Birokrasi Pelayanan Publik Konsep, Teori, Dan Aplikasi*. Penerbit Deepublish.
- Nawawi, M., Fatkhiyah, M., & Sopiah, S. (2024). Manajemen Pengorganisasian Dalam Pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(1), 22–33. <https://doi.org/10.34125/jmp.v9i1.252>
- Pendi, H. Z., & Munandar, A. (2022). Manajemen Organisasi Sekolah Tinggi Agama Islam Mamba'ul Ulum Kota Jambi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(5), 7313–7319. <https://doi.org/10.31004/jpdk.v4i5.7914>
- Pramono Hari Adi. (2023). EVOLUSI TEORI MANAJEMEN: Perkembangan dari Konsep Klasik. In *Universitas Jenderal Sudirman (Issue January 2024)*. https://www.researchgate.net/profile/Tri-Yuwono-7/publication/377661046_Evolusi_Teori_Manajemen_Perkembangan_dari_Konsep_Klasik_Hingga_Era_Modern/links/65b1b2458c1a4a6d1d1e4ee4/Evolusi-Teori-Manajemen-Perkembangan-dari-Konsep-Klasik-Hingga-Era-Modern.pdf
- Raharja, S. J. (2007). MENCIPTAKAN HARMONI DALAM ORGANISASI PERUSAHAAN: Rekonstruksi Pemikiran Frederick W. Taylor. *Sosiohumaniora*, 9(3), 189–197. <https://doi.org/10.24198/sosiohumaniora.v9i3.5568>
- Rahmalina, Hanani, S., Syafitri, A., Akhyar, M., & Elfira, D. G. (2023). Pemahaman Karisma dan Kepemimpinan dalam Konteks Manajemen Pendidikan: Tinjauan Berdasarkan Teori Max Weber. *Jurnal Bima: Pusat Publikasi Ilmu Pendidikan Bahasa Dan Sastra*, 1(4), 197–205.
- S.Robbins, & Judge, T. (2011). *Perilaku Organisasi*.
- Sari, M., & Herawati, I. (2021). Pengaruh Sistem Pengendalian Manajemen terhadap Kinerja Manajerial. *Prosiding Konfrensi Ilmiah Akuntansi*, 10, 1–19.
- Siti Annisa Wahdiniawati, Fatimah Malini Lubis, Dila Erlianti, Vina Budiarti Mustika Sari, Sabalius Uhai, Wenny Desty Febrian. (2024). Keseimbangan Kehidupan Kerja: Mewujudkan Kesejahteraan Karyawan Melalui Manajemen Sdm Yang Berkelanjutan. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajara*, 7(1), 1–11.
- Sukmana, F. H., & Maryanti, S. (2023). Teori Administrasi Henri Fayol: Gagasan, Kontribusi, Dan Batasannya. *Politea: Jurnal Politik Islam*, 6(2), 44–66. <https://doi.org/10.20414/politea.v6i2.8544>
- Syamsuddin. (2017). Penerapan Fungsi-Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan. *Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 1(1), 3–4. <https://doi.org/10.24252/idaarah.viii.4084>
- Tampubolon M.P. (2020). Change Management Manajemen Perubahan : Individu, Tim Kerja Organisasi. In *Bogor; Mitra Wacana Media*.

Utari, A. S., Dayantri, M. N., & Yulia, F. (2024). Konsep Metodologi Pendidikan Islam Klasik Dan Relevansinya Dengan Masa Modern. *Reflektika*, 19(1), 141. <https://doi.org/10.28944/reflektika.v19i1.1719>

Winarti, E. (2022). Pendekatan-Pendekatan dalam Ilmu Manajemen dan Implikasinya pada Perkembangan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam. *Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 3(1), 74-96. <https://doi.org/10.38073/nidhomiyah.v3i1.914>