

## CATURALEKTIS SOLUSI PENGEMBANGAN MANAJEMEN LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM, SEBUAH ANALISIS KRITIS

Oleh:

**Surip**

Ketua STAI Al-Amanah Al-Gontory Tangerang Selatan

[suripumar80@gmail.com](mailto:suripumar80@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan analisis pemikiran, tentang manajemen lembaga pendidikan Islam aspek kompetensi sumber daya manusia. Tujuan penelitian memberikan *problem solving* atas permasalahan pada manajemen lembaga pendidikan Islam berdasarkan teori ilmu pengetahuan, agar menjadi manajemen yang *eligible* untuk menghasilkan esensi yang akan dicapai. Teori Caturalektis menjadi solusi bagi manajemen Lembaga Pendidikan Islam dalam pengembangan dan pengelolaannya yang hanya berdasarkan pengalaman alamiyah seseorang tanpa ada teori keilmuan. Terjadinya ketimpangan terhadap kompetensi pendidik yang berakibat pada *problem lack of vision, split personality* dan persoalan nilai-nilai yang terabaikan, ini merupakan salah satu faktor dari persoalan manajemen sumber daya manusia yang bermasalah, padahal nilai-nilai pondok itu sebagai dasar dari pembentukan visi, misi, tujuan dan kegiatan lembaga pendidikan Islam. Solusi permasalahan tersebut dengan diaplikasikannya caturalektis dalam pengembangan trialektis teori ahli. Pentingnya teori tersebut sebagai solusi dan dapat dimanfaatkan oleh pengurus di lembaga pendidikan Islam yang lain. *Interconnected Entities Theory* Amin Abdullah merupakan solusi yang tepat dan rasional untuk pengembangan manajemen lembaga pendidikan Islam dengan pengembangan Caturalektis, untuk membentuk manajemen yang *eligible*. Target esensi yang akan dicapai melalui: *Hadharah an-nashi* adalah tauhid kepada Allah melalui Pengasuhan yang baik, *hadharah al-ilmi* adalah kompetensi guru melalui Pendidikan dan Pengajaran yang baik, *hadharah falsafiyah* adalah etika sosial dan karakteristik universal melalui pendekatan kemasyarakatan dan perekonomian lembaga yang baik.

Kata Kunci: *Manajemen, Lembaga Pendidikan, Analisis*

### ABSTRACT

This study uses a qualitative approach with an analysis of thinking, about the management of Islamic educational institutions in terms of human resource competency. The purpose of the study is to provide problem solving for problems in the management of Islamic educational institutions based on scientific theory, in order to become eligible management to produce the essence to be achieved. The Caturalektis Theory is a solution for the management of Islamic Educational Institutions in their development and management which is only based on a person's natural experience without any scientific theory. The occurrence of inequality in the competence of educators which results in the problem of lack of vision, split personality and the problem of neglected values, this is one of the factors of the problematic human resource management problem, even though the values of the pondok are the basis for the formation of the vision, mission, goals and activities of Islamic educational institutions. The solution to this problem is to apply Caturalektis in the development of expert theory trialektis. The importance of this theory as a solution and can be utilized by administrators in other Islamic educational institutions. Amin Abdullah's *Interconnected Entities Theory* is the right and rational solution for the development of Islamic educational institution management with the development of Caturalektis, to form eligible

management. The essence targets will be achieved through: Hadharah an-nashi is monotheism to Allah through good parenting, hadharah al-ilmi is teacher competence through good education and teaching, hadharah falsafiyah is social ethics and universal characteristics through a good social and institutional economic approach.

Keywords: *Management, Educational Institutions, Analysis*

## **PENDAHULUAN**

Pendidikan merupakan sistem dan cara meningkatkan kualitas hidup dalam segala bidang. Sumber daya manusia membutuhkan pendidikan, dengan pendidikan seseorang akan bermartabat dalam menjalani hidup yang lebih baik. Karena budaya manusia harus terakomodir dengan pendidikan agar menjadi manusia yang paripurna. Islam sebagai agama yang diturunkan Allah melalui Rasul-Nya menuntut umat manusia yang berakal untuk berusaha keras mendapatkan kebahagiaan hidup di dunia dan di akhirat, sesuai dengan petunjuk wahyu Tuhan. Pendidikan bertujuan untuk membina manusia yang memiliki pengetahuan dan sikap terampil, pendidikan yang baik akan diperoleh dari manajemen lembaga pendidikan yang baik pula.

Kecerdasan diperoleh melalui pendidikan, sesuai teori Jean Piaget bahwa belajar merupakan proses adaptasi peserta didik terhadap lingkungannya, dengan melalui tahapan-tahapan asimilasi, akomodasi dan keseimbangan. Pengalaman dan pengamatan yang mereka lakukan akan diseimbangkan dengan logika (Hargraves, 2019). Sehingga kecerdasan seseorang bisa dipengaruhi oleh stimulus pada lingkungannya, kecerdasan diperoleh melalui pengajaran dan pembelajaran sedangkan karakter dan etika diperoleh melalui pendidikan.

Karakter seseorang bisa dibentuk melalui lingkungan, maka lingkungan yang baik akan membentuk karakter pribadi menjadi baik dan sebaliknya. Lingkungan bisa menjadi dasar watak seseorang, Giyats Asyraf memaparkan bahwa watak seseorang bisa ditentukan letak geografis dimana mereka tinggal, karena lingkungan bisa memunculkan adat, kebiasaan dan kesusilaan (Giyats Asyraf, 1997). Lingkungan bernuansa pendidikan itu sangat penting agar pembentukan karakter seseorang sesuai dengan fitrah manusia, baik fitrah yang diciptakan dan fitrah yang diturunkan.

Perserikatan Bangsa-Bangsa melalui lembaga UNESCO (*United Nations, Educational, Scientific and Cultural Organization*) yang bergerak dalam pendidikan, pengetahuan dan budaya, telah mencanangkan empat (4) pilar pendidikan yaitu: *Pertama, Learning to Know*, peserta didik dianjurkan untuk mencari dan mendapatkan pengetahuan yang luas, melalui pengalaman-pengalaman dalam kehidupan. Hal ini akan dapat memicu munculnya sikap kritis dan motivasi belajar peserta didik akan meningkat. *Kedua, learning to do*, belajar untuk menerapkan ilmu yang diperoleh untuk diaplikasikan dalam karya nyata, dan dapat bekerja sama dalam sebuah tim untuk memecahkan masalah dalam berbagai situasi dan kondisi. Biasanya *learning to do* berkaitan dengan kemampuan *hard skill* dan *soft skill*. *Ketiga, learning to be*, Learning to be ada keterkaitan dengan bakat, minat, perkembangan fisik, kejiwaan anak serta kondisi lingkungannya. Sehingga pilar ini bertujuan untuk menentukan jati diri peserta didik. *Keempat, learning to live together* kebiasaan hidup bersama, saling

menghargai, terbuka, kerja sama, *take and give* perlu dikembangkan disekolah. Dengan kemampuan yang dimiliki oleh peserta didik, sebagai hasil dari proses pembelajaran dan pendidikan, dapat dijadikan sebagai bekal untuk mampu berperan dan berkarya di dalam kehidupan bersama, maka dibutuhkan pendidikan yang adil (Sigit, 2016).

Tujuan pendidikan yang terpenting adalah membekali anak didik agar dapat mengontrol dirinya sendiri, melalui pendidikan akhlak dan pencerdasan keilmuan. Akhlak bagian penting dari pendidikan, sebagaimana Umar bin Khatab pernah mengatakan bahwa: “Berakhlaklah dan belajarlh”. Ini merupakan pendidikan yang dikehendaki Islam, Pentingnya akhlak dalam *output* pendidikan sebagai pembentukan karakter pribadi, menurut Al-Bashri dalam Abul Qosim Al-Qusyairi, tauhid itu dari iman, iman menentukan syari’ah, dan syari’ah menentukan adab, dengan kata lain tidak ada adab bagi mereka yang tidak beriman, ciri orang yang beriman dia mempunyai etika yang baik (Abu Qosim, 2017: 240).

Tujuan pendidikan yang lain menurut pakar pendidikan Libya Omar Mohammad As-Syaibani menjelaskan bahwa pendidikan itu bertujuan mencapai kebahagiaan dunia dan akhirat, dua dimensi ini harus seimbang. Penyeimbangan dapat dilakukan melalui pembenahan pendidikan keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan moral (*etic*). Sesungguhnya dalam pengembangan potensi manusia dalam pendidikan sudah ada pada diri pribadi manusia, dengan apa yang disebut “fitrah”. Fitrah ini yang perlu dikembangkan agar terus menuju pada kebaikan, karena sejatinya fitrah itu condong pada kebaikan (keshalehan) (Hidayat, 2019).

Sayyid Tantawi dalam *Tafsir Al-Wasith lli Al-Qur’an Al-Karim*, menafsirkan surat At-Taubah ayat 122, Ia berpendapat bahwa orang-orang mukmin terbagi menjadi dua golongan. Golongan yang pertama, mereka bersama dengan Nabi Muhammad di Madinah untuk memperdalam ilmu agama, sedangkan golongan kedua, ikut serta ke medan perang untuk berjihad *fi sabilillah*. ketika golongan kedua kembali dari peperangan, maka golongan pertama menyampaikan ilmu agama yang mereka peroleh dari Rasulullah Muhammad SAW kepada golongan kedua tersebut. Sesuai dengan pembagiannya, maka orang-orang mukmin mendapatkan dua kemaslahatan: *pertama*, kemaslahatan melindungi dan mempertahankan agama Islam dengan argumentasi ilmu yang kuat. *Kedua*, kemaslahatan melindungi dan mempertahankan agama Islam dengan pedang dan nyawa (Tantawi, 1975).

Surat At-Taubah ayat 122 tersebut dipertegas oleh Mutawalli As Sya’rawi dalam penafsirannya, bahwa ayat tersebut bisa dijelaskan melalui konsep penyebaran Islam ada dua cara. *pertama*, penyebaran dengan cara mempertahankan dari penyerangan kaum kafir melalui jihad (risalah bumi), dan *kedua*, penyebaran Islam melalui ilmu pengetahuan (risalah langit). Melalui dua cara ini sebagai bentuk pola manajemen dengan membagi komposisi masing-masing dalam mengembangkan agama Islam secara baik (Mutawalli, tt).

Kata-kata “*Tafaqquh fiddi>n*” menurut para mufassir maknanya luas dan dinamis, artinya ketika nabi menjelaskan ayat ini itu rujukannya Al-Qur’an, kemudian nabi menjelaskan sehingga dinamakan hadits. Dalam penjelasan

tersebut menurut Al-Farabi dan Ibnu Khaldun, bahwa ilmu agama itu termasuk ilmu-ilmu umum, yang sejatinya ilmu-ilmu tersebut dari Allah. Sehingga ada kaitan antara “ *Tafaqquh fiddin*” , seharusnya mereka memperdalam agama dan “*liyundziru> qaumahum*”, kaitannya adalah memperdalam ilmu agama, yang cangkupannya luas termasuk di dalamnya ilmu-ilmu umum, itu bermanfaat untuk memberi peringatan kepada kaumnya, dengan makna yang luas membentuk peranan memberdayakan umat, pengembangan umat yang lebih baik dalam teknologi, kesejahteraan masyarakat, perkembangan sosial dan politik, sehingga bisa menuju masyarakat yang ber peradaban (Tholhah, 2006).

*Interconnected Entities Theory* menurut Amin Abdullah bisa disebut teori trialektis, dan bisa disebut *Integrated Entities Theory*, merupakan suatu metode dalam memadukan tiga entitas yang berbeda. Metode itu sangat penting bila dibandingkan dengan ilmu pengetahuan itu sendiri, dalam pengembangan ilmu diperlukan metode yang baik (Amin, 2016). Ali Syari’ati memaparkan bahwa keterikatan entitas dalam agama merupakan bentuk tauhid, tauhid bisa diartikan secara luas tidak hanya mengesakan Allah, akan tetapi membentuk seseorang agar tidak *split personality* bagian dari tauhid, karena itu bagian dari perintah Tuhan. Perintah baik dalam agama merupakan metode jalan lurus yang akan menghasilkan pemahaman dan pengembangan ilmu pengetahuan sesuai tujuan, dengan memberikan ilustrasi ketika ada seseorang yang pincang melalui jalan yang lurus akan cepat sampai tujuan dari pada pelari cepat yang berlari melewati jalan berliku dan bukit yang terjal (Ali Syari’ati, 2017).

Lembaga Pendidikan Islam mengemban pendidikan sebagai dasar pengembangan nalar santri. Menurut Achmadi pendidikan merupakan jasa pendidikan yang menyangkut *development* dan *becoming* sesuai citra manusia menurut pandang Islam. *Development* lebih banyak memperhatikan perkembangan proses peralihan dari tahap ke tahap serta fungsi-fungsi psikologi yang menyertainya. Sedangkan *becoming* menunjuk pada proses aktualisasi diri yang sedapat mungkin dirancang sesuai dengan persepsi seseorang tentang citra dirinya (Achmadi, 2007).

Pengembangan tersebut dibutuhkan sebuah manajemen lembaga Pendidikan Islam yang merupakan sistem organisasi penyelenggaraan pendidikan yang langsung berhubungan dengan pihak-pihak yang berkepentingan (*stakeholder*) dan masyarakat sehingga lembaga pendidikan lebih mengetahui kekuatan, kelemahan, peluang maupun ancaman (SWOT) yang dihadapinya. Perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan harus melibatkan lembaga pendidikan sebagai penyelenggara terdepan dalam proses pendidikan.

Permasalahan yang berada di dalam lembaga pendidikan Islam sebagaimana terurai dia atas, merupakan permasalahan laten yang sering terjadi pada lembaga pendidikan Islam, pendek kata *lack vision* dan *split personality* merupakan permasalahan yang harus diatasi, sehingga peneliti perlu melakukan pengkajian mendalam tentang permasalahan tersebut, agar solusi bisa diunculkan sebagai bentuk kontribusi pengembangan lembaga yang lebih baik di masa yang akan datang.

## METODE PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif dengan melakukan kajian literasi dan perpustakaan (*library research dan observasi lapangan*), menggunakan sumber primer penulis dan sumber sekunder melalui literasi buku, jurnal, internet dan diskusi dengan teman sejawat dan dosen. Subjek penelitian guru, murid, santri di lembaga pendidikan Islam, dengan judul Caturalektis untuk pengembangan manajemen pendidikan Islam, sebuah analisis.

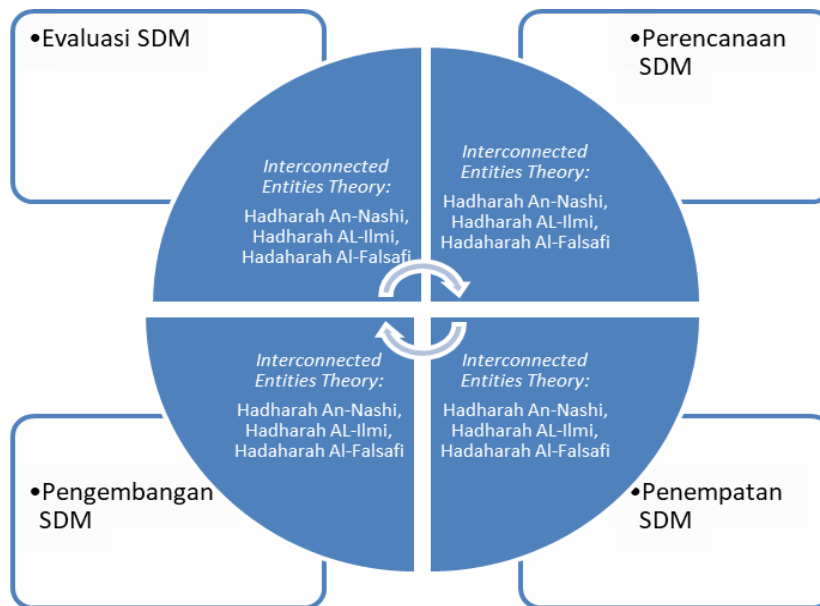
Tempat penelitian di lembaga Pondok Pesantren Islam Al-Amanah Al-Gontory Jl PP.AMG Pondok Aren Tangerang Selatan, dengan waktu penelitian mulai tanggal 12 Agustus -16 September 2024. Adapun teknik pengumpulan data adalah melakukan Observasi subjek penelitian dan pengumpulan buku-buku referensi, internet, artikel-artikel, diskusi teman sejawat, jurnal, dokumen-dokumen pendukung dan selanjutnya menganalisis data melalui analisis isi (*Content analysis*) sesuai tema penulisan. Pustaka utama yang penulis cermati adalah (1) Buku Islamic Studies Amin Abdullah. (2) Filsafat Pendidikan Abdurrahman Assegaf.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### A. HASIL PENELITIAN

Pakar pendidikan Libya Omar Mohammad As-Syaibani memaparkan bahwa manajemen pendidikan Islam yang baik itu harus dikelola melalui pengalaman dan Teori, disamping pengelolaan berdasarkan pengalaman, serta menggunakan rujukan Al-Quran dan Sunnah, pentingnya pengembangan melalui teori yang diperoleh dari penelitian, seminar, temuan empirik. Semua proses tersebut dikaji dengan cermat dan cerdas untuk diaplikasikan di dalam manajemen lembaga pendidikan yang sesuai dengan tradisi dan budaya. Dengan kata lain pengembangan manajemen pendidikan Islam perlu dibutuhkan pengelola yang mempunyai pengalaman yang luas dan keilmuan yang dalam (Omar As-Syaibani, 1985). Maka kompetensi guru di lembaga pendidikan menjadi sangat penting dalam memajukan manajemen untuk mencapai target lembaga yang bermutu. Akan tetapi terkadang penyelenggara lembaga pendidikan Islam mengabaikan dimensi kompetensi guru, sehingga yang terjadi *outcome* yang dihasilkan menjadi bermasalah.

Dengan pelaksanaan penelitian yang instens, maka perlunya pengembangan tahapan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam dengan cara internalisasi teori trialektis Amin Abdullah. Teori trialektis merupakan tiga ranah awal yang terdiri dari hadharah *an-nashi*, *al-ilmi*, *falsafiyah*, sebagaimana gambar berikut yang menunjukkan pada internalisasi teori trialektis dengan proses tahapan sumber daya manusia di lembaga pendidikan Islam secara umum.



Gambar.1

Tahapan SDM di Lembaga pendidikan Islam dengan *Interconnected Entities Theory*

Uraian dari pola tahapan sumber daya manusia (SDM ) di atas *perspektif Interconnected Entities Theory* yang terdiri sebagai berikut:

- 1) Perencanaan yang dikaitkan dengan konsep *hadharah an-nashi*, targetnya akan menghasilkan SDM yang mempunyai tauhid kepada Allah, visioner dengan konsep kedepan yang lebih baik, mempunyai daya leadership yang tinggi, inisiatif, disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan. *Hadharah al-ilmi*, targetnya akan menghasilkan SDM yang produktivitas yang tinggi dalam berkarya, mempunyai kualitas kerja, inisiatif dan kompeten yang baik. Dan *hadharah falsafiyah*, targetnya akan mendapatkan SDM yang bisa mengatur waktu, empati, nisa menjadi *teamwork*, eksistensi yang baik, karakter baik dan etika sosial terhadap masyarakat.
- 2) Penempatan sumber daya manusia (SDM) dikaitkan dengan *perspektif Interconnected Entities Theory* dengan target konsep *hadharah an-nashi*, targetnya akan menghasilkan SDM yang mempunyai tauhid kepada Allah, *visioner* dengan konsep kedepan yang lebih baik, mempunyai daya leadership yang tinggi, inisiatif, disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan. *Hadharah al-ilmi*, targetnya akan menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang produktivitas yang tinggi dalam berkarya, mempunyai kualitas kerja, inisiatif dan kompeten yang baik. *Hadharah falsafiyah*, targetnya akan mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang bisa mengatur waktu, empati, bisa menjadi *teamwork*, eksistensi yang baik, karakter baik dan etika sosial terhadap masyarakat.
- 3) Pengembangan sumber daya manusia (SDM) dengan *Interconnected Entities Theory*, yang terdiri dari konsep *hadharah an-nashi*, targetnya akan menghasilkan SDM yang mempunyai tauhid kepada Allah, visioner dengan konsep kedepan yang lebih baik, mempunyai daya *leadership* yang tinggi,

inisiatif, disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan. *Hadharah al-ilmi*, targetnya akan menghasilkan sumber daya manusia (SDM) yang produktivitas yang tinggi dalam berkarya, mempunyai kualitas kerja, inisiatif dan kompeten yang baik. Dan *hadharah falsafiyah*, targetnya akan mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang bisa mengatur waktu, empati, nisa menjadi teamwork, eksistensi yang baik, karakter baik dan etika sosial terhadap masyarakat.

- 4) Evaluasi sumber daya manusia (SDM) yang dikaitkan dengan *perspektif Interconnected Entities Theory* dengan target *hadharah an-nashi*, targetnya akan menghasilkan SDM yang mempunyai tauhid kepada Allah, visioner dengan konsep kedepan yang lebih baik, mempunyai daya *leadership* yang tinggi, inisiatif, disiplin dan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan oleh pimpinan. *Hadharah al-ilmi*, targetnya akan menghasilkan SDM yang produktivitas yang tinggi dalam berkarya, mempunyai kualitas kerja, inisiatif dan kompeten yang baik. Dan *hadharah falsafiyah*, targetnya akan mendapatkan sumber daya manusia (SDM) yang bisa mengatur waktu, empati, nisa menjadi teamwork, eksistensi yang baik, karakter baik dan etika sosial terhadap masyarakat.

Dengan ini ditemukan skema-skema *Interconnected Entities Theory*, beberapa skema pada setiap hadharah sebagai berikut:

Tabel.2 .Skema Hadharah An-Nashi

1	Sumber	Teks, nash, wahyu
2	Metode	<i>Ijtihadiyah</i>
3	Kerangka berpikir	Deduktif (pangkalnya pada teks, nash)
4	Hubungan subjek dan objek	Subjektif
5	Ranah	Keislaman, agamis, ubudiyah <i>mahdhah</i> dan <i>ghoiru mahdhah</i>
6	Perbandingan <i>Naqd 'aql 'arabiy</i>	Bayani
7	SDM	Tauhid. <i>Visioner, leadership, inisiatif, disiplin, tanggung jawab.</i>

Tabel. 3. Skema Hadharah Al-Ilmi

1	Sumber	Realitas, alam, kemanusiaan
2	metode	Pemikiran, penalaran

3	Kerangka berpikir	Logika
4	Hubungan subjek dan objek	Objektif
5	Ranah	Keilmuan, berpikir, kritis
6	Perbandingan <i>Naqd 'aql 'arabiy</i>	Burhani
7	SDM	Produktivitas, kualitas kerja, inisiatif, Kompeten.

Tabel.4. Skema *Hadharah falsafiyah*

1	Sumber	Pengalaman, <i>preverbal</i> , kontemplasi, falsafah, etika, Aktualisasi diri.
2	Metode	Perasaan, penghayatan
3	Kerangka berpikir	Hati
4	Hubungan subjek dan objek	Inter subjektif
5	Ranah	Perasaan, kepekaan
6	Perbandingan <i>Naqd 'aql 'arabiy</i>	Irfani ( <i>Extended</i> )
7	SDM	Ketepatan waktu, Etika sosial, asih, empati, teamwork, punya eksistensi, karakter baik

## B. CATURALEKTIS SEBAGAI SOLUSI

Amin Abdullah dalam *ijtihad paradigmatic* mempunyai dua jalan dalam pengembangan keilmuan yang *nondikotomis atomistic*, pertama melalui jalan integrasi interkoneksi keilmuan. Perkembangan keilmuan terus masif, sehingga keilmuan terus konsepnya berubah, dikotomi dalam keilmuan akan mengakibatkan sempit pemikiran (*Narrow mindedness*). Memahami ilmu pengetahuan yang bersifat umum tanpa membeda-bedakan itu bagian dari jalan tauhid, Ali Syariati menegaskan tauhid tidak hanya mengesakan Allah, akan tetapi menyatukan keilmuan bahwa ilmu itu dari Allah merupakan bentuk tauhid. Dari integrasi interkoneksi jalan pertama tersebut muncul *Interconnected Entities Theory* yang terdapat tiga *hadharah*. Kedua, Multidisiplin, intradisiplin, dan transdisiplin, merupakan jalan kedua, bahwa keilmuan tidak bisa berdiri sendiri harus bersanding dengan bentuk keilmuan yang lain, jalan kedua ini terdiri dari ilmu-ilmu keagamaan (*'ulumuddin*), pemikiran keagamaan (*fikruddin*) dan pembelajaran keislaman (*dirasah Islamiyyah*). Keagamaan dan keislaman disini menurut Amin Abdullah mencakup keilmuan umum dan agama, karena ilmu itu satu dari Tuhan.

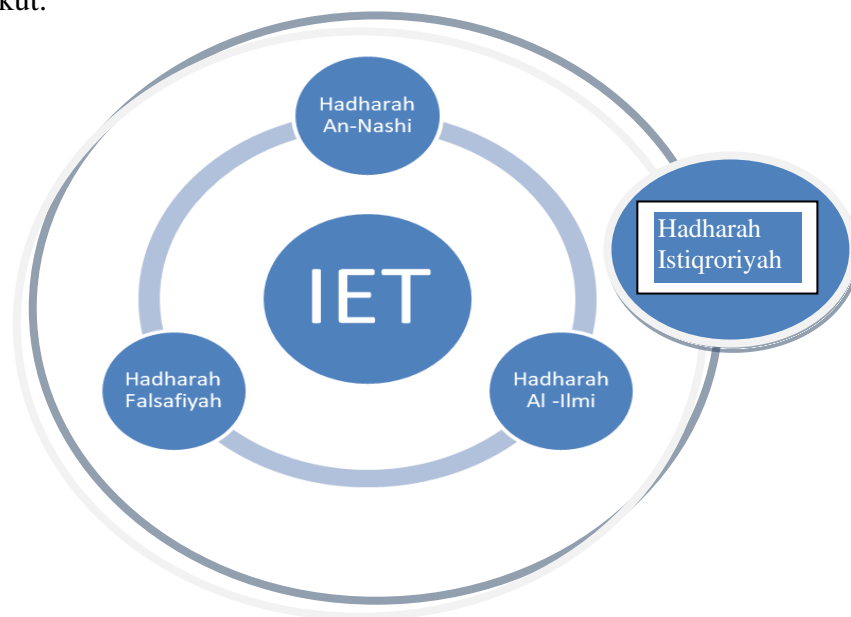
*Interconnected Entities Theory* merupakan teori paradigma keilmuan yang dikembangkan oleh Amin Abdullah, yang bisa diterapkan dalam pola manajemen di lembaga pendidikan Islam, dalam sisi aplikatif teori ini perlu kritikan agar terus berkembang di tataran manajemen, kritikan ini bagian dari ijtihad paradigmatis, kritikan peneliti pada teori trialektis Amin Abdullah sebagai berikut: Teori *Interconnected Entities Theory* atau yang disebut dengan trialektis, Amin hanya menjelaskan tentang kerja *hadharah falsafiyah* bisa menjadi pemantau (*checker*) untuk *hadharah an-nashi* dan *hadharah al-ilmu*. Hal yang muncul dalam manajemen Lembaga Pendidikan Islam adalah dibutuhkan pemantau secara keseluruhan dari seluruh *hadharah an-nashi*, *al-ilmu* dan *falsafiyah*. Biasanya dalam pola kegiatan sebuah lembaga setiap akhir masa jabatan yang terhitung setiap tahun diadakan arahan pimpinan atau ketua lembaga secara umum yang dilakukan sebagai koordinasi, ini dilakukan sebagai pemantau (*Checker*) target dari tiga *hadharah* (trialektis) sesuai fungsinya dan dipastikan berjalan secara konsisten. Sesuai teori Amin Abdullah ini bila tidak ada pemantau (*checker*) untuk ketiga *hadharah* tersebut, bisa dimungkinkan teori tersebut akan muncul superior dan inferior di setiap *hadharah*nya, atau akan berfungsi dengan sifat instan. Teori trialektis ini penting dilakukan dalam sebuah manajemen agar tidak terjadi *split personality* dan *lack of vision*.

Teori Amin Abdullah ketika diterapkan dalam aplikasi manajemen Lembaga Pendidikan Islam aspek sumber daya manusia (SDM) agar terus konsisten, perlunya entitas baru sebagai pengembangan agar ketiga *hadharah* tersebut sesuai dengan fungsinya (*on the track*) dan selalu berjalan dengan baik. Entitas tambahan tersebut adalah *Al-istiqrar*, atau *hadharah al-Istiqrariyah*, yang bisa diterjemahkan sebagai budaya konsistensi. Entitas ini muncul dalam observasi di lapangan, bahwa internalisasi tiga *hadharah* (*An-nashi*, *al-ilmu*, dan *falsafiyah*) tidak akan berjalan konsisten dan terus menerus tanpa ada pengendali (*Checker*) untuk memastikan bahwa ketiga *hadharah* tersebut berjalan sesuai fungsinya. Dalam penelitian di lapangan ditemukan dewan pimpinan melakukan rapat khusus yang disebut dengan resolusi yang memastikan bahwa target yang diprogramkan tercapai, namun dari itu seluruh konsep yang telah dilakukan untuk seluruh guru melalui tiga *hadharah* tersebut berjalan dengan baik. Maka *hadharah istiqrariyah* sebagai pengendali (*checker*) dari tiga *hadharah* tersebut antara lain *hadharah an-nashi*, *hadharah al-ilmu* dan *hadharah falsafiyah*. Sesuai hasil penelitian yang dilakukan *Al-istiqrariyah* terdiri dari: (1) *Ghardu 'amal* yang bisa diterjemahkan sebagai visi, tujuan program, orientasi kebijakan. (2) *'Amal*, bisa diartikan sebagai aplikasi, penerapan, tindak lanjut program. (3) *Furshah* bisa diartikan sebagai waktu pelaksanaan, kesempatan untuk mengerjakan, (4). *'Itima>d 'ala nafsi*, komponen ini bisa diartikan sebagai kemauan tinggi, orientasi menurut kepercayaan diri, kemauan keras untuk bertindak tanpa mengandalkan orang lain.

*Hadharah Istiqrariyah* dibutuhkan untuk menjadi penyeimbang pada tiga *hadharah* (*an-nashi*, *al-ilmu*, *falsafiyah*) sebagaimana yang telah ditemukan dalam penelitian, bahwa *hadharah istiqrariyah* merupakan

penyeimbang (*checker*) agar tiga hadharah berjalan secara masif. Sebagai budaya konsistensi yang fungsinya memastikan agar tiga hadharah yang ada pada teori Amin Abdullah terus bekerja sesuai fungsinya (*on the track*). *Interconnected Entities Theory* akan berjalan secara berkesinambungan, tidak akan terjadi *superior* dan *inferior*, semuanya saling tegur sapa, sebagai penyeimbang secara terus menerus bila ada *hadharah istiqrariyah*. Caturalektis merupakan teori pengembangan dari *Interconnected Entities Theory* Amin Abdullah, setelah dilakukan penelitian di lembaga pendidikan Islam. Caturalektis akan mempererat fungsi dari trialektis yang ada, sehingga berjalan sesuai fungsinya secara terus menerus. Caturalektis sesuai hasil penelitian di lapangan, muncul akibat pentingnya *hadharah an-nashi*, *hadharah al-ilmi*, dan *hadharah falsafiyah* terus berfungsi secara konsisten, karena tanpa ada *hadharah istiqrariyah* yang akan terjadi fungsi ketiga hadharah tersebut hanya relatif. Jadi Caturalektis itu terdiri empat ranah sebagai teori pengembangan trialektis Amin Abdullah oleh Surip dalam upaya internalisasi teori ahli dalam manajemen lembaga pendidikan Islam.

Adapun bagan Caturalektis sesuai dengan pengembangan teori dari *Interconnected Entities Theory* Amin Abdullah, bila dipadukan sebagai berikut:



Gambar 5

Pengembangan IET Amin Abdullah dengan Entitas baru

Gambar di atas menjelaskan secara jelas bahwa *hadharah istiqrariyah* mengelilingi tiga *hadharah* (*an-nashi*, *al-ilmi* dan *falsafiyah*) yang berfungsi sebagai pengendali (*checker*) yang ada di dalamnya, agar berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya *hadharah istiqrariyah* dalam menjalankan fungsinya untuk menstabilkan fungsi dari tiga *hadharah* yang ada di dalam, dengan kata lain tanpa adanya *hadharah istiqrariyah*, akan terjadi lepas kontrol, ketidakseimbangan antara ketiga *hadharah*, sehingga boleh jadi superior dan inferior antara *hadharah* akan terjadi. Maka ditemukan teori baru yang

merupakan pengembangan dari teori trialektis menuju teori Caturalektis sebagai upaya ijtihad paradigmatis dalam pengembangan keilmuan.

## KESIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa pengembangan dan pengelolaan manajemen Lembaga Pendidikan Islam melalui caturalektis merupakan solusi permasalahan manajemen sumber daya manusia (SDM) aspek kompetensi guru yang menyebabkan terjadinya *lack of vision*, *split personality* sampai pada intervensi ideologis, maka dapat diselesaikan melalui hal-hal sebagai berikut: *Pertama*, Manajemen Lembaga Pendidikan Islam aspek kompetensi Manajemen sumber daya manusia (SDM) di Lembaga Pendidikan Islam harus mengaplikasikan caturalektis, yang terdiri dari: *hadharah an-nashi*, *hadharah al-ilmiah* dan *hadharah falsafiyah* dan *hadharah Istiqrariyah*, yang dikaitkan dengan tahapan manajemen melalui tahapan perencanaan (rekrutmen dan seleksi), penempatan, pengembangan dan evaluasi (penilaian, *reward* dan *punishment*). *Kedua*, Target lembaga akan tercapai dengan ranah sebagai berikut: (1). *Hadharah an-nashi*: (1) Target mikro: Tanggung jawab pada pekerjaan (2) Target makro: visioner (lawan dari *lack of vision*). (3) Target esensi adalah tauhid kepada Allah melalui Pengasuhan yang baik. (2) *Hadharah al-ilmiah* : (1) Target mikro: Wawasan pengetahuan (2) Target makro: *melek* teknologi dan sains (3) Target esensi adalah kompetensi guru (lawan dari *Split Personality*), melalui Pendidikan dan Pengajaran yang baik. (3) *Hadharah falsafiyah*: (1) Target mikro: berfikir bebas (2) Target makro: Etika sosial. (3) Target esensi adalah karakteristik universal melalui pendekatan kemasyarakatan dan perekonomian yang baik, *hadharah Istiqrariyah*, targetnya adalah konsistensi.. *Ketiga*, Melalui *transferability* pengembangan *Caturalektis* yang diterapkan dalam tataran manajemen dapat dikembangkan di Lembaga Pendidikan Islam lain, dengan harapan sebagai solusi pengembangan dan pengelolaan manajemen yang *eligible*. *Transferability* merupakan penyajian teori untuk diterapkan di lembaga lain yang modelnya sama, dan permasalahan yang akan diteliti akan sama, model lembaga yang sama biasanya permasalahan yang terjadi tidak terlalu beda, maka teori ini dapat dipakai sebagai solusi atas permasalahan yang ada di lembaga pendidikan Islam lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abi Adullah. 2016. *Syarhi hikam Al-Athaiyyah*, Lebanon, Darul kutub Al-Ilmiyyah
- Abudinata. 2013. *Pemikiran pendidikan Islam dan barat*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Asifudin, Janan. 2016. Manajemen Pendidikan untuk Pondok Pesantren, *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. 2.
- ‘Ala, Muhammad Mustofa. 2023. *Ashlu Al-Ushu>l, bi Tamssuk bihadyil Rosu>l*, Alexandria: Darul Faqih. Cet. 2

- Ali Anwar. 2020. *Manajemen kelembagaan Pondok Pesantren, strategi dan pengembangan di tengah modernisasi pendidikan*, Jogjakarta: Pustaka Ilmu. Cet. 2.
- Al-‘Abrasyi, Muhammad Athiya. 1975. *Dasar-dasar pokok pendidikan Islam*. Terjemahan oleh Bustami. Jakarta: Bulan bintang
- Asyrofi, Fata. 2015. Problem Manajemen Pesantren, Sekolah, Madrasah, Problem Mutu dan Kualitas, *El-Tarbawi: Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 8 No. 1
- Assegaf, Abd. Rachman.2011. *Filsafat Pendidikan Islam, Paradigma baru pendidikan hadhari berbasis Integratif–Interkonektif*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada,cet.2.
- Azra, Azyumardi. 2002. *Pendidikan Islam, Tradisi dan Modernisasi menuju melenium baru*. Jakarta: Logos Wacana Ilmu, cet. IV.
- Babun, Suharto. 2018. *Pondok pesantren dan perubahan sosial, studi trnsformatif kepemimpinan kyai*. Yogyakarta: CV. Pustaka ilmu.
- Bashori. 2017. Integrasi-interkoneksi keilmuan. *Jurnal Penelitian: Ilmu pengetahuan*, Vol.11, No.1.
- Carol.S. 2006. *Mindset, the new Psychology of success*, New York: Pinguin Random House, cet.1.
- Darwish, Mahmud.1998. *Min wahyi At-tarbiyah, Athulla>b musyakisu>n*. Saudi: Majalat Faishal. ISSUE 261.
- Dhofier, Zamakhsyari. 1982. *Tradisi Pesantren, Peranan Kyai dalam Pesantren*. Jakarta: LP3S.
- Fauzan. 201. Kepemimpina Kharismatik versus Kepemimpinan visioner, *Jurnal 'Adalah*, Vol.2, No.1.
- Guest, D. E. 1987. Human Resource Management and Industrial Relations1. *Journal of Management Studies*, 24(5), 503–521.<https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.1987.tb00460.x>
- Hayati, Njr Rahmah. 2015. Manajemen Pesantren dalam menghadapi Dunia Global, *Jurnal Tarbawi*, Vol. 2 No.1