

MANIFESTASI ADAB KARSA DALAM KONTEKS MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Tim Penulis:

Usman | Nurmalina | Muhammad Jufni
Ida Nusraini | Aini Safitri | Farida Isnaini
Ifnaldi | Windisyah Putra



MANIFESTASI ADAB KARSA DALAM KONTEKS MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

**Usman
Nurmalina
Muhammad Jufni
Ida Nusraini
Aini Safitri
Farida Isnaini
Ifnaldi
Windisyah Putra**



MANIFESTASI ADAB KARSA DALAM KONTEKS MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Tim Penulis:

Usman
Nurmalina
Muhammad Jufni
Ida Nusraini
Aini Safitri
Farida Isnaini
Ifnaldi
Windisyah Putra

Editor : Muhamad Rizal Kurnia, M.E., C.Ed.
Tata Letak : Asep Nugraha, S.Hum.
Desain Cover : Septimike Yourintan Mutiara, S.Gz.
Ukuran : UNESCO 15,5 x 23 cm
Halaman : vi, 114
ISBN : 978-623-8385-66-9
Terbit Pada : Mei 2024
Anggota IKAPI : No. 073/BANTEN/2023

Hak Cipta 2024 @ Sada Kurnia Pustaka dan Penulis

Hak cipta dilindungi undang-undang dilarang memperbanyak karya tulis ini dalam bentuk dan dengan cara apapun tanpa izin tertulis dari penerbit dan penulis.

PENERBIT PT SADA KURNIA PUSTAKA

Jl. Warung Selikur Km.6 Sukajaya – Carenang, Kab. Serang-Banten
Email : sadapenerbit@gmail.com
Website : sadapenerbit.com & repository.sadapenerbit.com
Telpon/WA : +62 838 1281 8431

KATA PENGANTAR

Dalam Manajemen Pendidikan Islam, konsep adab karsa tidak hanya menjadi komponen penting, tetapi juga menjadi landasan utama untuk membuat lingkungan pendidikan yang berkualitas, beretika, dan berorientasi pada Nilai-nilai Islam. Dalam buku ini, kami menyajikan beberapa konsep yang mendalam tentang bagaimana konsep adab karsa dapat berfungsi sebagai fondasi spiritual untuk menjalankan lembaga Pendidikan Islam.

Konsep adab karsa, merupakan konsep yang menggabungkan etika, moralitas, dan kesadaran diri yang tinggi, memiliki dampak yang signifikan pada pembuatan, pengelolaan, dan kepemimpinan Lembaga Pendidikan Islam. Buku ini akan membantu anda memahami berbagai cara adab karsa dapat diterapkan dalam berbagai aspek Manajemen Pendidikan Islam. Buku ini akan membahas bagaimana adab karsa membentuk kurikulum yang didasarkan pada nilai-nilai Islam, membangun kepemimpinan yang moral, mengelola sumber daya dengan keadilan dan kejelasan, dan menciptakan lingkungan belajar yang penuh kasih sayang dan penghargaan terhadap individu.

Selain itu, buku ini membahas bagaimana konsep adab karsa berdampak pada hubungan antara guru, siswa, pemimpin, dan masyarakat dalam Pendidikan Islam. Dalam pandangan ini, adab karsa bukan hanya menjadi landasan untuk membangun hubungan yang baik, tetapi juga membangun komunitas pendidikan yang saling menghormati, mendukung, dan bekerja sama. Buku ini membahas masalah dan kesulitan yang mungkin muncul saat menerapkan konsep adab karsa dalam Manajemen Pendidikan Islam. Buku ini juga menawarkan berbagai cara untuk mengatasi kesulitan tersebut. Kami memberikan panduan praktis bagi para pemimpin dan pengelola lembaga Pendidikan Islam untuk membangun lingkungan pendidikan yang baik dan berorientasi pada nilai-nilai Islam, mulai dari perubahan budaya organisasi hingga kebijakan yang mendukung.

Kami berharap buku ini akan memberi Anda pemahaman yang lebih baik tentang pentingnya adab karsa dalam Manajemen

Pendidikan Islam. Kami merekomendasikan Anda untuk memeriksa ide-ide yang disajikan dan menerapkannya dalam praktik pendidikan yang berkelanjutan dan bermakna dan saya yakin buku ini akan menjadi sumber inspirasi dan panduan bagi para pemimpin dan pengelola lembaga Pendidikan Islam yang berusaha menciptakan lingkungan belajar yang berkualitas, beretika, dan berpusat pada nilai-nilai Islam. Dengan menjadikan adab karsa sebagai dasar, kami berharap pembaca dapat membangun komunitas pendidikan yang damai di mana setiap orang dihargai, didukung, dan diberdayakan untuk mencapai potensi terbaiknya.

Selain itu, buku ini dapat menjadi sumber inspirasi bagi para peneliti, akademisi, dan praktisi Pendidikan Islam yang ingin mempelajari lebih lanjut tentang hubungan antara adab karsa dan Manajemen Pendidikan Islam. Kami percaya bahwa dengan melakukan penelitian mendalam dan penerapan praktik terbaik yang dijelaskan dalam buku ini, fondasi Pendidikan Islam dapat diperkuat untuk masa depan yang lebih baik.

Terakhir, kami berharap buku ini akan membantu upaya kita untuk meningkatkan sistem Pendidikan Islam, meningkatkan kualitas pendidikan, dan membentuk generasi muda yang bermoral tinggi, berpengetahuan luas, dan siap menghadapi tantangan dunia modern dengan keyakinan dan keberanian.

Mei 2024

Tim Penyusun

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
BAB 1 HAKIKAT PERADABAN PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0	1
Pengertian Hakikat dan Peradaban	1
Sejarah Hakikat Peradaban Manajemen Pendidikan Islam.....	4
Fungsi Hakikat Peradaban dalam Filsafat Manajemen Pendidikan Islam	8
Tahapan Hakikat Peradaban Filsafat Manajemen Pendidikan Islam	10
Siklus Hakikat Peradaban	11
Daftar Pustaka.....	14
Profil Penulis.....	16
BAB 2 TEORI ADAB KARSA DARI MASA KE MASA.....	17
Pengertian Adab dan Karsa.....	17
Teori Adab Karsa.....	19
Daftar Pustaka.....	26
Profil Penulis.....	27
BAB 3 ADAB DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN ISLAM	28
Pendidikan Adab dalam Menuntut Ilmu.....	28
Adab dalam Menuntut Ilmu	30
Hakikat Organisasi Pendidikan Islam	33
Daftar Pustaka.....	36
Profil Penulis.....	38
BAB 4 KEKUATAN PSIKOLOGIS DALAM SUMBER DAYA MANUSIA	39
Kekuatan Psikologis	39
Peran Psikologis dalam Lingkup Pengembangan Sumber Daya Manusia	42
Korelasional Kekuatan Psikologis terhadap Sumber Daya Manusia	45
Peran Strategis Psikologi dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia	46

Daftar Pustaka.....	50
Profil Penulis.....	53
BAB 5 PERAN EMOSIONAL SPIRITUAL DALAM ORGANISASI PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0	54
Emosional Spiritual.....	54
Pemahaman Diri dan Tujuan Hidup	55
Kesejahteraan Mental dan Emosional	58
Peningkatan Kualitas Hubungan	60
Pemberdayaan Karyawan.....	63
Inovasi dan Kreativitas	64
Etika dan Tanggung Jawab Sosial	65
Daftar Pustaka.....	68
Profil Penulis.....	70
BAB 6 PERAN FILSAFAT MORAL DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER SUMBER DAYA MANUSIA.....	71
Filsafat Moral.....	71
Karakteristik Sumber Daya Manusia.....	75
Peran Filsafat Moral.....	78
Filsafat Moral sebagai Pembentukan Karakter Sumber Daya Manusia	79
Daftar Pustaka.....	83
Profil Penulis.....	85
BAB 7 MOTIVASI INSANI BAGI TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0	86
Motivasi	86
Motivasi Insani dalam Bekerja	88
Daftar Pustaka.....	95
Profil Penulis.....	96
BAB 8 ADAB KARSA DALAM INSTITUSI PENDIDIKAN ISLAM PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0	97
Adab Karsa dalam Institusi Islam	97
Institusi Pendidikan Islam Pada Revolusi Industri 4.0.....	102
Implementasi Adab Karsa dalam Institusi Pendidikan Islam Pada Era Revolusi Industri 4.0.....	110
Daftar Pustaka.....	112
Profil Penulis.....	114

BAB 1

HAKIKAT PERADABAN PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Usman, S.Ag., M.Pd.

ASN Pemerintah Kabupaten Gayo Lues

Pengertian Hakikat dan Peradaban

Kata "hakikat" dalam bahasa Arab dapat disamakan dengan kata "حقيقة" (*haqiqah*): Kebenaran atau kenyataan (Achmad Sunarto, 2010) *reality, truth, fact* atau "جوهر" (*jawhar*): *essence, core*. Sementara dalam bahasa Inggris, kata yang paling mendekati arti "hakikat" adalah "*reality*" atau "*essence*." dalam Bahasa Inggris lebih dikenal dengan: *Reality*: kenyataan, *realitas*, *Essence*: esensi, inti, sifat sejati, *Truth*: kebenaran (Jhon M. Echols dan Hasan Shadily, 2014).

Kata-kata ini digunakan untuk merujuk pada konsep-konsep yang serupa dengan "hakikat" dalam bahasa Indonesia, yaitu esensi atau sifat sejati dari sesuatu yang mendasari realitas atau kebenaran. Istilah "Hakikat" dalam bahasa Indonesia tidak memiliki arti khusus yang berbeda dibandingkan dengan pengertian umum yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu sebagai esensi atau sifat sejati dari sesuatu. Kata "hakikat" ini sering digunakan dalam bahasa Indonesia untuk merujuk pada esensi atau inti suatu hal, baik dalam konteks umum maupun dalam diskusi filosofis atau agama.

Dalam bahasa Indonesia, istilah "hakikat" dapat digunakan dalam berbagai konteks, seperti:

1. Hakikat Kemanusiaan: Ini merujuk pada sifat dasar dan karakteristik yang melekat pada manusia sebagai spesies.
2. Hakikat Cinta: Ini merujuk pada inti atau esensi dari perasaan cinta dan kasih sayang.
3. Hakikat Agama: Ini mencakup pemahaman tentang ajaran dan prinsip-prinsip agama yang mendasari keyakinan dan praktik keagamaan.
4. Hakikat Kehidupan: Ini berkaitan dengan pemahaman tentang makna dan tujuan kehidupan.
5. Hakikat Sebuah Konsep: Dalam konteks filosofis, istilah "hakikat" dapat digunakan untuk mendalami esensi dari konsep-konsep seperti kebenaran, keadilan, kebebasan, dan sebagainya.

Jadi, istilah "hakikat" dalam bahasa Indonesia adalah sebuah konsep yang digunakan untuk merujuk pada inti atau esensi dari suatu hal atau pemahaman yang mendalam tentang sesuatu.

Hakikat adalah istilah yang digunakan untuk merujuk kepada esensi atau sifat sejati atau yang paling mendasar dari suatu hal. Ini mencakup inti atau sifat dasar yang merupakan karakteristik esensial dari sesuatu yang tidak selalu terlihat secara langsung atau kasat mata. Hakikat dapat merujuk pada realitas yang lebih dalam atau hakiki dari suatu subjek atau konsep. Dalam konteks filosofis dan pemikiran, istilah "hakikat" sering digunakan untuk mendalami makna, eksistensi, dan substansi dari sesuatu. Penggunaan kata "hakikat" dalam kalimat, sebagaimana contoh: (1). Hakikat kebahagiaan sejati adalah kepuasan batin, bukan sekadar kekayaan materi. (2). Dalam meditasi, banyak orang mencari untuk memahami hakikat eksistensi mereka. (3). Penelitian ilmiah bertujuan untuk mengungkap hakikat fenomena alam.

Dengan kata lain, hakikat adalah pemahaman mendalam tentang esensi atau sifat sejati dari sesuatu, yang sering kali melibatkan penelitian, refleksi, atau pencarian untuk memahami makna yang lebih dalam dari suatu hal. Jadi, hakikat adalah sifat dasar atau esensi dari sesuatu, sementara peradaban adalah tingkat perkembangan dan pencapaian manusia dalam berbagai aspek kehidupan mereka di suatu wilayah atau periode waktu tertentu.

4. Pentingnya Keadilan Sosial

Tokoh-tokoh pemikiran Islam sering menekankan pentingnya keadilan sosial dalam membangun peradaban yang berkelanjutan. Keadilan dianggap sebagai nilai yang mendasar untuk menjaga keseimbangan dan stabilitas dalam masyarakat.

5. Pengaruh Budaya dan Lingkungan

Hakikat peradaban dalam Islam mencerminkan pengaruh budaya dan lingkungan dalam perkembangan masyarakat. Faktor-faktor ini dianggap sebagai elemen-elemen yang membentuk identitas peradaban dan memengaruhi karakteristiknya.

6. Penghargaan terhadap Ilmu Pengetahuan dan Inovasi

Pemikiran Islam menghargai peran ilmu pengetahuan dan inovasi dalam mengembangkan peradaban. Kontribusi besar dalam bidang ilmu pengetahuan, kedokteran, dan teknologi dianggap sebagai wujud dari kemajuan suatu peradaban.

Daftar Pustaka

- Ahmad Syar'i, *Filsafat Pendidikan Islam*. Cv. Narasinara. 2020
- Achmad Sunarto. *Kamus Arab Indonesia Al Kabir*. Surabaya, Karya Agung. 2010.
- Darussalim, Muhammad Fahrezi, Dody Yogaswara, Muhammad Taufiq Azhari, Nursikah Intan, Putri Syahri. *Filsafat Manajemen Pendidikan Islam (Dasar-Dasar Filsafat Manajemen Pendidikan Islam)*. Jawa Timur: Dewa Agung. 2023.
- H. A. Marjuni, M.Pd.I. *Filsafat Pendidikan Islam*. Alauddin University Press. 2021.
- H. Syamsuddin Nasution, M. Ag. *Sejarah Peradaban Islam*. Depok: Rajawali Pers. 2018.

- Hj. Nina Winangsih Syam. *Komunikasi Peradaban*. Bandung: Remaja Rosda Karya. 2014.
- Irawan. *Filsafat Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung. Remaja Rosdakarya. 2019.
- Ira M. Lapidus, *Sejarah Sosial Ummat Islam Bagian Kesatu Dan Kedua*. Semarang. Rajawali Pers. 2000
- Ira M. Lapidus, *Sejarah Sosial Ummat Islam Bagian Ketiga Dan Keempat*. Semarang. Rajawali Pers. 2000
- Jhon M. Echols Dan Hasan Shadily. *Kamus Inggris Indonesia Edisi Yang Diperbarui*. Cet.Xxvii. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama. 2014.
- Jacobs Dahl Rendtorff, *Filsafat Manajemen Dan Keberlanjutan, Memikirkan Kembali Etika Bisnis Dan Tanggung Jawab Sosial Dalam Pembangunan Berkelanjutan*. Denmark. Emerald Publishing. 2019
- Khaidir, Tasdin Tahrir, D. Purnomo, Ahmad Zaki, Pitriani Nasution, Muhammad Arsyam, Abdul Azis, Zaedun Na'im, Dr. Ahmad Zain Sarnoto, H. Fu`Ad Arif Noor, *Teori Filsafat Manajemen Pendidikan Islam*. Sigli. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. 2021.
- Siti Maryam, Dkk, *Sejarah Peradaban Islam : Dari Masa Klasik Hingga Modern*. Yogyakarta. Jurusan Spi Fak. Adab Iain Sunan Kaliojaga Dan Lespi. 2003.

PROFIL PENULIS



Usman, S.Ag., M.Pd.

Lahir di Janarata Pondok Baru Kecamatan Syiah Utama Kabupaten Bener Meriah Panggilan sehari-hari Usman dan merupakan anak ke 2 (dua) dari 6 (enam) bersaudara pasangan dari alm.Ayah H.Zainal Abidin dan Hj Fatimah. Menyelesaikan Pendidikan Dasar di Sekolah Dasar Negeri 1 Redelong Tamat tahun 1989, kemudian melanjutkan pendidikan setingkat SLTP / MTs di Pesantren Darul Arafah lulus tahun 1993, kemudian melanjutkan ke tingkat Menengah Atas / Madrasah Aliyah pada Madrasah Ulumul Quran Langsa tamat tahun 1996. Melanjutkan kuliah pada Institut Agama Islam Negeri Medan tahun 1996 diselesaikan pada tahun 2001, sebagai mahasiswa aktif pada beberapa organisasi HMI dan Himmah, Pada Tahun 2009.

Penulis tercatat sebagai Mahasiswa IAIN Takengon tahun 2020 sebagai Mahasiswa Pasca Sarjana jurusan Pendidikan Islam dan tamat tahun 2022. Dalam perjalanan karier tercatat sebagai Aparatur Sipil Negara pada tahun 2006 mengabdikan sebagai Guru SMA Negeri 1 Rikit Gaib, pada Tahun 2012 diangkat Sebagai Kepala Seksi Peningkatan Mutu Pendidik dan Tenaga Kependidikan pada Dinas Pendidikan Kabupaten Gayo Lues, Tahun 2017 diangkat Sebagai Kepala Bidang Pembinaan Pendidikan Anak Usia Dini dan PNF, Tahun 2021 diangkat sebagai Kepala Bidang Kelembagaan Sarana dan Prasarana Dayah pada Dinas Pendidikan Dayah Kabupaten Gayo Lues, Sekarang Sebagai ASN Pada Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia sebagai pelaksana. Pada Tahun 2023 melanjutkan Pendidikan S3 Program Doktor Manajemen Pendidikan Islam Pada Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (sedang Kuliah).

Email Penulis: usman15111977@gmail.com, usmanza77@yahoo.co.id

BAB 2

TEORI ADAB KARSA DARI MASA KE MASA

Nurmalina, M.Pd.
IAIN Takengon

Pengertian Adab dan Karsa

Menurut KBBI adab merupakan budi pekerti, akhlan, kesopanan.(Badan Pembinaan dan pengembangan bahasa, n.d.). sedangkan karsa yaitu jiwa yang memotivasi makhluk hidup dalam berkehendak. (<https://kbbi.web.id/>, n.d.)

Menurut Soewardi adab memperlihatkan ketaatan masyarakat tersebut terhadap hukum-hukum Tuhan (yang dapat jadi tinggi dan bisa jadi rendah), sementara karsa memperlihatkan kemampuan psikologis (dapat jadi kuat dan dapat jadi lemah) masyarakat dalam mencapai tujuannya (Herman, 2000). Menurut Koentjaraningrat adab karsa mencakup tiga hal: adab untuk diri sendiri, adab pada karya seni, serta adab pada masyarakat. Adab untuk diri sendiri berarti menjadi rendah hati, tidak congkak, dan tidak meremehkan orang lain.

Adab pada karya seni berarti memperlakukan karya seni dengan baik, tidak merusak, dan mempertahankan keasliannya. Adab pada masyarakat berarti menghargai orang lain serta tidak merugikan orang lain pada saat menciptakan karya seni (Koentjaraningrat, 2004). Adab karsa adalah konsep tentang etika dan tata krama dalam

		KARSA KUAT (QADARIAH)	KARSA LEMAH (ASYARIAH)		
A D A B T I N G G I	A	Nabi Muhammad s.a.w. Negara “Model” Madinah “FREEDOM IN SUBMISSIVENESS” RAPID GROWTH Persaudaraan dan Kekuatan	B Negara Berkembang “NO FREEDOM ONLY SUBMISSIVENESS” NO GROWTH	I B A D A H S E L F I N T E R E S T	
	C	Barat Sekuler (dan Macan Asia) “FREEDOM IN INSECURITY FEELING” GROWTH Tapi akhirnya “Crisis of Modern Science “Resah, Renggut, Rusak”	D Negara Berkembang “FREEDOM IN CHAOS” (Pelanggaran Normatif) SHARE Lap. Atas: “KUDA LEPAS KANDANG” Lap. Bawah : ‘MOBIL KURANG TENAGA)		
		KARSA KUAT (QADARIAH)	KARSA LEMAH (ASYARIAH)		

Gambar 2.1: Teori Adab Karsa

Sumber: (Herman, 2000)

Kotak A: Adab tinggi - karsa kuat, kotaknya nabi Muhammad SAW

Kotak B: Adab rendah - karsa kuat, kotaknya Barat Sekuler

Kotak C: Adab tinggi - karsa lemah, Kotaknya Islam terjajah (sudah tidak ada)

Kotak D: Adab rendah - karsa lemah, kotaknya Islam Merdeka

1. Kotak Pertama A

Kotaknya Nabi Muhammad S.A.W, mempunyai keduanya, “persaudaraan” dan “kekuatan”. “Freedom in submissiveness”, yakni berhubungan dengan orang lain secara bebas (*hablu minannas*) dan merupakan hubungan yang melibatkan ketundukan dan penyerahan diri untuk Tuhan (*hablu minallah*). Inilah jenis masyarakat yang amat sempurna secara empirik yang mendorong jiwa yang tenang (*mutmainnah*) atau ketenangan. Selain itu, karena kedua fokus tersebut, persaudaraan serta kekuatan warga Madinah telah mengalami "pertumbuhan cepat" dalam waktu sepuluh tahun, memicu globalisasi kesatu di dunia.

Keseimbangan antara adab dan karsa untuk menjadi manusia yang lebih bermanfaat bagi sesama harus dibina dengan baik sejak sekolah dini, agar generasi kedepan menjadi generasi yang kuat dan berkarakter mulia. Tentu hal ini perlu didukung oleh pendidikan islam pada sekolahnya, agar generasi menjadi generasi yang beradab dan juga berpengetahuan tinggi. Fahrezi berpendapat bahwa pendidikan selalu berkembang, karena akan berubah seiring dengan zaman dan tuntutan masyarakat. Oleh karena itu, pendidikan selalu perlu diperbaiki dan ditingkatkan untuk memenuhi tuntutan dan kebutuhan masyarakat yang meningkat.(Fahrezi, 2023). Kemudian Hasan Langgulung menyampaikan tentang pendidikan Islam dapat didefinisikan sebagai tindakan persiapan generasi muda dalam mengisi peran, memberikan pengetahuan serta prinsip-prinsip Islam yang terkoordinasi pada peran manusia guna beramal dalam dunia serta mengambil hasilnya nanti pada akhirat (Langgulung, 2000).

Pendidikan islam untuk generasi muda sebagai generasi masa depan harus dipersiapkan dengan memberikan pengetahuan-pengetahuan yang bermakna untuk dirinya dan untuk orang lain dan pengetahuan yang diberikan juga harus diiringi dengan pendidikan akhlak, adab serta pendidikan agar saling tolong menolong antar sesama makhluk hidup. Sorjani dan Smad menyebutkan bahwa etika adalah dasar dari perilaku, pandangan, sikap, dan tindakan seseorang dalam hubungannya dengan orang lain, lingkungan, serta dirinya sendiri. Perilaku ini berdampak pada jati diri seseorang.(Noor, 2021). Generasi muda harus mempunyai motivasi dalam dirinya agar menjadi lebih baik dan bermanfaat bagi sesama.

Daftar Pustaka

- Badan Pembinaan Dan Pengembangan Bahasa. (N.D.). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Daring*.
<https://Kbbi.Kemdikbud.Go.Id/Entri/Adab>
- Bertens, K. (2007). *Etika* (Sepuluh). Gramedia Pustaka Utama.
- Fahrezi, M. (2023). *Manajemen Sebagai Ilmu Filosofik Dan Sistematis* (F. Azmi & M. Syukri (Eds.)). Dewa Publishing.
- Gunawan, I., Mustopa, M., Nawawi, F., & Rohmawati, H. S. (2022). Kontribusi Filsafat Moral Dalam Meningkatkan Karakter Kinerja Pada Masyarakat Produktif. *Jurnal Filsafat Indonesia*, 5(1), 71–79. <https://doi.org/10.23887/jfi.v5i1.42290>
- Herman, S. (2000). *Mempersiapkan Kelahiran Sains Tauhidullah*. Bakti Mandiri.
<https://Kbbi.Web.Id/>. (N.D.). *Kamus Besar Bahasa Indonesia Online*.
<https://Kbbi.Web.Id/Karsa>
- Khotimah, E. (2021). *Masyarakat Indonesia Dalam Perspektif Teori Adab-Karsa*. 17(July), 1–23.
<https://ejournal.unisba.ac.id/index.php/mimbar/article/view/58/pdf>
- Koentjaraningrat. (2004). *Kebudayaan, Mentalitas Dan Pembangunan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Langgulong, H. (2000). *Pendidikan Islam Dalam Abad 21*. Pustaka Al Husna Baru. Malatuny, Y. G. (2016). *Filsafat Ilmu*.
<https://godliemalatuny.blogspot.com/2016/10/filsafat-ilmu.html>
- Noor, F. A. (2021). Membangun Paradigma Sains Islam. In *Teori Filsafat Manajemen Pendidikan Islam* (Pp. 185–202). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.
- Sertkaya, S. (2023). What Changed In Medina: The Place Of Peace And War In The Life Of Prophet Muhammad. *Religions*, 14(2), 193.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3390/rel14020193>
- Undang, G., & Thamrin, H. (2016). Konflik Dan Integrasi Islam Politik. *Al-Fikra: Jurnal Ilmiah Keislaman*, 15(2), 177.
<https://doi.org/10.24014/af.v15i2.4014>
- Zayyadi, A. (2015). Sejarah Konstitusi Madinah Nabi Muhammad Saw (Analisis Piagam Madinah Dan Relevansinya Di Indonesia). *Supremasi Hukum: Jurnal Kajian Ilmu Hukum*, 4(1).

PROFIL PENULIS



Nurmalina, M.Pd.

Penulis lahir di Aceh Besar provinsi Aceh, Penulis menyelesaikan sarjana pada Institut Agama Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh pada tahun 2006. Kemudian menjadi tenaga pengajar pada salah satu sekolah di Aceh Besar. Dan pada tahun 2010 melanjutkan program Magister Administrasi Pendidikan di Universitas Syiah Kuala dan selesai pada tahun 2013. Dan sejak tahun 2014 penulis menjadi dosen tetap Manajemen Pendidikan Islam di Institut Agama Islam Negeri Takengon Aceh Tengah. Penulis juga aktif dalam mengikuti kegiatan pelatihan dan seminar nasional.

Email: nurmalina125@gmail.com

BAB 3

ADAB DALAM ORGANISASI PENDIDIKAN ISLAM

Muhammad Jufni, S.Pd.I., M.Pd.
Institut Agama Islam Almuslim Aceh

Pendidikan Adab dalam Menuntut Ilmu

Pendidikan berasal dari kata Yunani pedagogy yang berarti anak yang bersekolah dan pulang dengan ditemani oleh seorang pembantu. Pelayan yang mengantarkan dan mengumpulkan disebut Paedagogos. Dalam bahasa Romawi, pendidikan diartikan sebagai penanaman yang berarti peningkatan moral dan intelektual. Ada pula yang berbeda pendapat mengenai pendidikan, namun pendidikan tetap berjalan tanpa menunggu kesatuan makna (Tirtarahardja Umar dan S.L. La Sulo, 2005).

Arti bahasa Adab berasal dari bahasa Arab yaitu *Addaba* – *Yu'addibu* – *Ta'dib* yang dapat diartikan proses pendidikan atau pelatihan. Dalam kamus Al Kautsar, adab dapat dikaitkan dengan akhlak yang berarti budi pekerti, tingkah laku, perangai sesuai nilai-nilai Islam. Sedangkan dalam bahasa Yunani, adab merupakan sinonim dari *ethos*, atau *ethicos*, yang berarti perasaan batin, kebiasaan dan kecenderungan hati untuk berbuat sesuatu. *Ethicos* kemudian berubah makna menjadi etika (Sahilun A. Nasir, 2014).

Pengertian adab menurut Al-Attas adalah identifikasi dan pengenalan bertahap yang ditanamkan pada diri manusia dalam kaitannya dengan tempat yang tepat dari segala sesuatu dalam

ketika seluruh komponennya terbiasa mengikuti SOP (Standard Operating Procedures) dan mencapai tujuan indikator mutu. Kejujuran dan keikhlasan di semua sisi mendorong para pihak untuk berdisiplin dengan ceria. Sebab, mereka berharap mendapat akreditasi dari Allah SWT dan bukan hanya dari manusia saja (Azra, Ayumardi, 2014 42)

Tujuan Adab Pendidikan adalah agar lembaga pendidikan pada umumnya khususnya kurikulum dapat berjalan dengan baik, berkembang, sukses dan mampu melahirkan generasi yang berbudaya, jika tujuan pendidikan adalah untuk mewujudkan manusia yang beradab, manusia yang berakhlak mulia. . , berakhlak mulia dan berkepribadian kuat yang selalu menerapkan nilai-nilai agama. Dan hal itu tentunya berdampak pada kemudahan dalam mencerna informasi, menghindari hal-hal negatif, dan mencegah kenakalan remaja yang akhir-akhir ini menjadi permasalahan nasional. Berorientasi pada “Tuhan”, yaitu karena salat berjamaah harus dilakukan di masjid atau mushola pada waktu yang tepat, maka segala aktivitas dan aktivitas yang sedang berlangsung harus dihentikan segera setelah adzan dikumandangkan. Hal ini penting karena shalat merupakan persoalan mendasar dalam Islam, selain implementasinya dalam adab para hamba rabb nya, isi kurikulum adab berorientasi pada “kemanusiaan” yaitu sering berjabat tangan jika bertemu keduanya. guru dan guru. teman di sekolah, saling memaafkan, berbagi makanan atau saling mengingatkan bila melakukan kesalahan. Isi kurikulum Adab bersifat “alami” dengan sarana Islamisasi Islam, yaitu peserta didik diajarkan bahwa segala sesuatu yang terjadi di dunia ini atau fenomena alam di sekitar kita adalah kehendak dan perintah Allah.

Daftar Pustaka

- Al-Attas, *Konsep Pendidikan Dalam Islam* Bandung: Mizan, 1996
- Al-Attas, *Risalah Untuk Kaum Muslim* Kuala Lumpur: Istac, 2001
- Syed Muhammad Naquib, 2011, *Islam Dan Sekularisme*, Bandung : Pimpin
- Al-Jilani, Abdul Qadir, Tanpa Tahun, *Al-Ghunyah Li Thâlibî Tharîf Al-Haq*, Beirut: Al-Maktabat Al-Syabiyah.
- Al-Syarani, Abdul Wahhab, 2012, *Tanbîh Al-Mughtarrîn Fî Al-Qarn Al-Asyir Alâ Mâ Khâlafû Fîhî Salafahum Al-Thâhir*, Jakarta: Dar Al-Kutub Al-Islamiyyah.
- Asrori, *Etika Akademis Dalam Islam Studi Tentang Kitab Tazkirat Al-Sami' Wa Al-Mutakallim Karya Ibn Jama;Ah*, Yogyakarta: Tiara Wacana, 2012
- Azra, Ayumardi. *Pendidikan Islam: Tradisi Modernisasi Menuju Milenium Baru*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama 2014.
- Hadis Dari Abu Hurairah Diriwayatkan Oleh Imam Ahmad, Al-Hakim Dan Al-Byhaqi. Lihat Wahbah Az-Zuhaili, *Ensiklopedia Akhlak Muslim* Jakarta: Noura Books, 2014
- Husain, Adian, 2005, *Wajah Peradaban Barat*, Jakarta:Gema Insani
- Husin Al-Habsyi, *Kamus Al Kautsar* Surabaya: Assegraff, 1990
- Isma'il Al-Bukhari, Abu 'Abdullah Muhammad Ibn, 1987 *Al-Adab Al-Mufrod*, Beirut: Dar Ibn Katsir
- Mufron, Ali.. *Ilmu Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Aura Pustaka, 2014
- Nata, Abuddin. *Metodologi Studi Islam* Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2012
- Sahilun A. Nasir, *Tinjauan Akhlak* Surabaya: Al Ikhlas, 1991 Soegarda Poerbakawatja, *Ensiklopedia Pendidikan* Jakarta: Gunung Agung, 1976

Tafsir, Ahmad, 2013 Metodologi Pengajaran Agama Islam, Bandung:
PT Remaja Rosda Karya

Tirtarahardja Umar Dan S.L. La Sulo, *Pengantar Pendidikan*, Jakarta:
Rineka Cipta, 2005

Yazid. *Adab & Akhlak Penuntut Ilmu* Bogor: Pustaka At-Taqwa, 2021

PROFIL PENULIS



Muhammad Jufni, S.Pd.I., M.Pd.

Lahir di Desa Pulo Lueng Teuga, Teupin Raya-Pidie, pada 1 juli 1986. Dia sering dipanggil Jufni dan dia anak ke-4 dari 7 bersaudara, Dia anak dari pasangan Umar Miah dan Mardiana Usman, Penulis menyelesaikan pendidikan dasar hingga sekolah menengah atas di daerah kelahirannya Pidie. Pada tahun 1998 ia resmi ditabalkan sebagai lulusan SDN 1 Teupin Raya, menyusul kemudian pada tahun 2001 ia berhasil merampungkan pendidikan tingkat Tsanawiyah di MTsN Glp. Minyeuk. Tiga tahun kemudian, ia menuntaskan perjalanan wajib belajar 12 tahunnya di MAN Beureunuen. Semasa di sekolah ia aktif di berbagai organisasi intra sekolah seperti Organisasi Siswa Intra Sekolah (OSIM) maupun kegiatan ekstrakurikuler seperti Pramuka dan Palang Merah Remaja (PMR). Malah di OSIM MAN Beureunuen ia pernah menempati posisi sebagai Wakil Ketua satu.

Semasa kuliah, ia aktif mengikuti berbagai Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) baik internal kampus maupun eksternal kampus, seperti: Sanggar Seni Seulaweut, UKM-pramuka, BEMA, BEM-Fakultas, Himpunan Mahasiswa dan lain-lain. Setelah menyelesaikan study magisternya di tahun 2014 memantapkan hatinya untuk mengabdikan di kampus menjadi seorang pengajar, dan saat ini tercatat sebagai salah satu dosen tetap di Kampus Institut Agama Islam Almuslim-Aceh. Pada tahun 2018-2021 di amanahi menjabat sebagai ketua program studi syariah ahwal syakhshiyah di fakultas syariah dan ekonomi islam Institut Agama Islam Almuslim aceh, Sosok yang tinggi besar ini terkenal dengan suka bercanda. Dalam hal memimpin dia berprinsip profesional, ikuti aturan saja. Kalau bekerja sesuai aturan, pasti selamat, kepala tidak pusing, jelasnya. Tunjukkan saja prestasi pekerjaan kita, biarkan orang yang menilai. Tidak usah cari popularitas, tambahan lagi.

BAB 4

KEKUATAN PSIKOLOGIS DALAM SUMBER DAYA MANUSIA

Ida Nusraini, M.Ed.

Yayasan Arziqi Zumara (SIT Az Zahra Takengon)

Kekuatan Psikologis

Kekuatan psikologi dalam sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor penting yang mempengaruhi kesejahteraan, profesionalisme, dan keterampilan seseorang. Dalam konteks organisasi, pemahaman dan aplikasi kekuatan psikologi SDM sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi dan meningkatkan kinerja pekerjaan. Buku ini akan membahas berbagai aspek kekuatan psikologi dalam SDM dan bagaimana mereka dapat dikembangkan dan diterapkan dalam organisasi..

Penggunaan istilah "kekuatan psikologis" dapat ditelusuri kembali ke tahun 1960-an dan tulisan Argyris, Levinson dan Kotter, di antaranya. Istilah ini dikembangkan lebih lanjut pada tahun 1970-an oleh para penulis seperti Schein, yang memiliki ketertarikan khusus pada penerapannya dalam studi karier. Kebangkitannya baru-baru ini ke posisi yang lebih menonjol berkat penelitian dan tulisan Rousseau (1995), yang telah menempatkan konsep ini dalam konteks kontemporer dan mendorong penelitian internasional dan komparatif (Rousseau & Schalk, 2000).

Di antara para penulis awal, Kotter (1973) mendefinisikan kekuatan psikologis sebagai "potensi implisit antara individu dan organisasinya yang menetapkan apa yang masing-masing harapkan untuk diberikan dan diterima satu sama lain dalam hubungan mereka". Schein (1980) juga mendeskripsikannya sebagai "seperangkat ekspektasi kemampuan timbal balik yang tidak tertulis antara seorang karyawan dan organisasi". Dalam kedua kasus tersebut, terdapat gagasan yang jelas tentang pertukaran dan kontrak tersirat yang melibatkan dua pihak. Rousseau menawarkan perspektif yang berbeda, dengan menyatakan bahwa organisasi tidak dapat memiliki kekuatan psikologis dan tidak tepat untuk menganalogikannya dengan organisasi. Oleh karena itu, ia mendefinisikan kekuatan psikologis sebagai "keyakinan individu mengenai syarat dan ketentuan perjanjian pertukaran timbal balik antara orang yang terlibat dan pihak lain. Kontrak psikologis muncul ketika salah satu pihak percaya bahwa janji keuntungan di masa depan telah dibuat, kontribusi telah diberikan dan dengan demikian, kewajiban telah dibuat untuk memberikan keuntungan di masa depan" (Rousseau, 1989). Meskipun banyak peneliti kontemporer Amerika yang mengikuti definisi Rousseau, definisi tersebut terbukti kurang menarik di Eropa, dan karya penulis seperti Herriot & Pemberton (1995) mempertahankan pandangan bahwa kekuatan psikologis paling baik dilihat sebagai pertukaran dua arah yang dapat didefinisikan sebagai "persepsi kedua belah pihak dalam hubungan kerja, organisasi dan individu, tentang kewajiban yang tersirat dalam hubungan tersebut. Kekuatan psikologis adalah proses di mana persepsi-persepsi ini dicapai". Karena dapat dikatakan bahwa kekuatan psikologis adalah metafora untuk pertukaran antara setidaknya dua pihak dan kedua belah pihak memiliki kepentingan yang sah dalam pertukaran tersebut, kami mendukung tradisi yang dominan dalam melihat kekuatan psikologis dalam hal pertukaran ini. Oleh karena itu, kami mendefinisikan kekuatan psikologis dengan cara yang sangat mirip dengan Herriot & Pemberton sebagai "Persepsi atau pemahaman dan aplikasi pengetahuan dalam hubungan kerja, organisasi dan individu, tentang janji dan kewajiban timbal balik yang tersirat dalam hubungan tersebut". Variasi ini

Penelitian ini gagal menunjukkan hubungan yang konsisten antara kondisi kontrak psikologis dan beberapa fitur inti dari perilaku karyawan. Ini tidak berarti bahwa perusahaan harus mengabaikan kontrak psikologis. Kontrak psikologis tetap terkait erat dengan komitmen organisasi, motivasi dan niat untuk tetap tinggal di organisasi.

Singkatnya, kemajuan dalam penelitian konseptual menunjukkan bahwa kekuatan psikolog dalam sumber daya manusia ini dapat menawarkan wawasan yang kaya tentang hubungan antara hubungan kerja dan kesejahteraan di tempat kerja. Penelitian ini masih dalam tahap awal dan menjanjikan banyak hal di masa depan. Oleh karena itu, kita bisa berharap untuk melihat jenis kerangka kerja yang diuraikan di sini menjadi lebih terkenal seiring dengan semakin banyaknya penelitian dan analisis yang dilakukan.

Daftar Pustaka

- Arnold, J. (1996). The psychological contract: a concept in need of further research? *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(4), 511-20.
- Ashar Sunyoto Munandar, 2001. *Industrial and Organizational Psychology*.
- Blau, P.M. (1964). *Exchange and Power in Social Life*. New York: John Wiley & Sons.
- Cavannaugh, M.A. & Noe, R.A. (1999). Antecedents and consequences of the relational component of the new psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 323-40.
- Chichester: John Wiley & Sons.
- Conway, N. (1996). The psychological contract: a metaphor too far? Paper presented at the British Academy of Management Conference, Birmingham, September.
- Coyle Shapiro, J. & Kessler, I. (2000). The consequences of the psychological contract on the employment relationship: a large-scale survey. *Journal of Management Studies*, 37(7), 903-30.
- Eisenberger, R., Huntingdon, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support.
- Freese, C. & Schalk, R. (1996). Implications of differences in the psychological contract for human resource management. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(4), 501-9.
- Guest, D. & Conway, N. (1997). *Employee Motivation and the Psychological Contract*. Issues in Personnel Management. London: IPD.
- Guest, D. & Conway, N. (1998). *Workplace Justice and the Psychological Contract*. Issues in Human Resource Management. London: IPD.
- Guest, D. & Conway, N. (2001a). *Workplace Change and the Psychological Contract*. London: CIPD.
- Guest, D. & Conway, N. (2001b). *The Employer Side of the Psychological Contract*. London: CIPD.
- Guzzo, R.A., Noonan, K.A. & Elron, E. (1994). Expatriate managers and the psychological contract.

- Guest, D. (1998). Does the psychological contract need to be taken seriously? *Journal of Organizational Behavior*, 19, 649-64.
- Herriot, P. & Pemberton, C. (1995). *New Deals: A Revolution in Managerial Careers*.
- Herriot, P., Manning, W.E.G. & Kidd, J.M., (1997). The content of the psychological contract. *British Journal of Management*, 8, 151-62.
- Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-7.
- Journal of Applied Psychology*, 79(4), 617-26.
- Kotter, J.P. (1973). The psychological contract: Managing the joining process. *California Management Review*, 15, 91-9.
- McLean Parks, J., Kidder, D. & Gallagher, D. (1998). Putting square pegs in round holes: mapping the domain of contingent work arrangements onto the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 697-730.
- McLean Parks, J.M. & Kidder, D.L. (1994). "Till death do us part..." Changes in the employment relationship in the 1990s. *Trends in Organizational Behavior*, 1, 111-36.
- Morrison, E.W. & Robinson, S.L. (1997) When employees feel betrayed: a model of how psychological contract violations develop. *Academy of Management Review*, 22(1), 226-56.
- Robbins, S.P. 2003. *Organizational Behavior*. Volume 1 and 2 (translation). Jakarta: PT Prenhallindo
- Robinson, S. L. & Morrison, E.W. (1995). Psychological contracts and OCB: the influence of unfulfilled obligations on citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 16, 289-98.
- Robinson, S.L. (1995). Psychological contract breach: its impact on employee attitudes. In L.E. Tetrick & J. Barling (eds) *Changing Work Relationships: Behavioral and Social Perspectives*. Washington, DC: American Psychological Association, pp. 91-108.
- Robinson, S.L. & Morrison, E.W. (2000). The development of psychological contract breaches and violations: a longitudinal study. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 525-46.

- Robinson, SL & Rousseau, DM (1994) Breaking the psychological contract: not the exception but the norm. *Journal of Organizational Behavior*, 15, 245-59.
- Robinson, SL (1996). Trust and psychological contract breach. *Administrative Science Quarterly*, 41, 574-99.
- Robinson, SL, Kraatz, MS & Rousseau, DM (1994). Changing obligations and the psychological contract: a longitudinal study. *Academy of Management Journal*, 37, 137-52.
- Rousseau, D.M. & Schalk, R. (2000). *The Psychological Contract at Work: A Cross-Country Perspective*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rousseau, D.M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rousseau, D.M. & Anton, R.J. (1991). Justice and implied contractual obligations in employment termination:
- Rousseau, DM (1989). Psychological contracts and implied contracts in organizations. *Employee Responsiveness and Rights Journal*, 2(2), 121-39.
- Rousseau, DM (1990). New employees' perceptions of their own and their employer's obligations: a study of the psychological contract. *Journal of Organizational Behavior*, 11, 389-400.
- Schein, E.H. (1980). *Organizational Psychology*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- The role of contributions, promises, and performance. *Journal of Organizational Behavior*, 12, 287-99.
- Turnley, W.H. & Feldman, D.C. (1999). The impact of psychological contract violation on exit, voice, loyalty, and abandonment. *Human Relations*, 52(7), 895-922.
- Turnley, W.H. & Feldman, D.C. (2000). Re-examining the effects of psychological contract breach: unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 25-42.

PROFIL PENULIS



Ida Nusraini, M.Ed.

Penulis lahir Simpang Tiga, 11 juli 1977, saat ini penulis Mengajar di Yayasan Arziqi Zumara Takengon (SIT Az Zahra Takengon). Lahir di Simpang Tiga Redelong Kecamatan Bukit Kabupaten Bener Meriah. Putri dari pasangan Selamat. K dan Syamsuraini ini merupakan anak pertama dari 4 (empat) bersaudara. Menempuh Pendidikan Dasar di Sekolah Dasar Negeri 2 Simpang Tiga Redelong dan tamat pada tahun 1990, kemudian melanjutkan pendidikan setingkat SLTP di SLTP N 1 Simpang Tiga Redelong dan lulus pada tahun 1993. Selanjutnya melanjutkan ke tingkat Menengah Atas pada Sekolah Menengah Atas Negeri 3 Banda Aceh, lulus pada tahun 1996.

Tahun 1997 melanjutkan pendidikan jenjang Diploma II pada jurusan Pendidikan Guru Taman kanak-kanak (PGTK) di Universitas Negeri Medan dan selesai pada tahun 2000. Jenjang Strata I pada Program Studi Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini lulus pada tahun 2010 pada Universitas Terbuka. Selanjutnya meneruskan pendidikan tingkat Magister jurusan Pendidikan Awal Kanak-kanak di Universiti Pendidikan Sultan Idris Malaysia dan lulus pada tahun 2018. Mulai bekerja sebagai guru pada TKIT Al Azhar Banda Aceh pada tahun 2001, kemudian menjabat sebagai Kepala Sekolah dan diangkat sebagai ASN dari tahun 2003 sampai dengan tahun 2010. Tahun 2012 mendirikan Yayasan Arziqi Zumara dan membuka TKIT Az Zahra Takengon, selanjutnya tahun 2014 mendirikan SMPIT Az Zahra, Tahun 2018 SDIT Az Zahra dan Tahun 2023 mendirikan SMAIT Az Zahra Takengon. Berstatus ASN pada TKIT Az Zahra Takengon dan mengelola Yayasan adalah kegiatan yang dilakukan oleh penulis.

BAB 5

PERAN EMOSIONAL SPIRITUAL DALAM ORGANISASI PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Aini Safitri, M.Pd.

STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh

Emosional Spiritual

Pada dasarnya jika dikaji secara sosial filosofis, organisasi itu ada karena diadakan oleh manusia. Kemudian sebuah pertanyaan muncul, mengapa diadakan? alasan *pertama*; jika dilihat dari sifat dan kodratnya manusia merupakan makhluk sosial, *kedua*; karena akan banyak hal yang dapat dicapai jika dikerjakan secara bersama-sama. Organisasi manusia itu merupakan awal dari semua organisasi modern seperti yang dikenal sekarang ini (Wahab, 2011:7).

Saat ini organisasi memasuki fase revolusi industri 4.0, dimana terjadinya proliferasi komputer dan otomatisasi pencatatan di semua bidang (Candra Wijaya, 2021:25). Berbagai tantangan yang dihadapi lebih kompllit dan beragam, hal ini dipicu kemajuan teknologi modern yang berkembang pesat. Sehingga menghadapi revolusi industri 4.0 harus disiapkan mulai dari peningkatan kualitas sumber daya manusia hingga menyiapkan figur seorang pemimpin yang adaptif (Padmi Dhyah Yulianti dkk, 2022:226-227).

3. Manajemen Reputasi dan Risiko

CSR atau tanggung jawab perusahaan dianggap sebagai manajemen reputasi dan risiko yang maju, membentuk dasar manajemen krisis dan memberi perusahaan reputasi yang baik di dunia luar.

4. Legitimasi dan Pengakuan Sosial

Perusahaan memperoleh legitimasi dan pengakuan sosial yang lebih besar melalui tanggung jawab sosial untuk pembangunan berkelanjutan.

5. Keuntungan dalam Sumber Daya Manusia

Bertanggung jawab secara sosial membantu perusahaan mempertahankan dan memotivasi karyawan, serta menciptakan hubungan yang lebih saling percaya dengan pelanggan.

6. Tanggung Jawab Kolektif

Perusahaan dianggap sebagai bagian dari masyarakat dan oleh karena itu bertanggung jawab secara kolektif terhadap keberlanjutan dan kelangsungan hidup masyarakat.

7. Pertimbangan Pemangku Kepentingan

Manajer bisnis harus memperhitungkan semua pemangku kepentingan perusahaan dalam keputusan, bukan hanya kepada pemegang saham atau investor.

8. Korelasi dengan Investasi dan Keuntungan Finansial

Terdapat korelasi yang kuat antara CSR atau tanggung jawab perusahaan, investasi yang stabil, dan keuntungan finansial, dengan potensi mendapatkan keuntungan dari ekonomi hijau dan pembangunan berkelanjutan.

9. Sikap Politis

CSR atau tanggung jawab perusahaan menuntut perusahaan untuk mengambil sikap politik ekonomi bisnis secara serius dan reflektif dalam menentukan nilai-nilai dan pertimbangan etis terkait alam dan masa depan.

10. Kontribusi untuk Masyarakat Demokratis

Tanggung jawab sosial mengungkapkan beban bahwa perusahaan harus berkontribusi untuk mempertahankan masyarakat demokratis, melibatkan diri dalam melawan pengucilan sosial dan menyediakan kondisi kehidupan yang layak bagi yang termiskin dalam masyarakat.

Penting untuk dicatat bahwa integrasi aspek emosional spiritual dalam organisasi haruslah disesuaikan dengan nilai dan kebijakan organisasi, serta memperhatikan keragaman nilai dan keyakinan di antara anggota tim. Kesadaran akan kebutuhan emosional spiritual dapat membantu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang lebih manusiawi dan berdaya saing di era Revolusi Industri 4.0.

Daftar Pustaka

- Afsar, B., & Rehman, M. (2015). *The Relationship Between Workplace Spirituality And Innovative Work Behavior: The Mediating Role Of Perceived Person–Organization Fit*. *Journal Of Management, Spirituality & Religion*, 12(4), 329-353. <https://doi.org/10.1080/14766086.2015.1060515>
- Budiono & Wening, Nur. (2021). *Dampak Kecerdasan Emosi Terhadap Kualitas Pengambilan Keputusan Pemimpin Dan Efektivitas Sekolah Di Indonesia*. *Jurnal IKRA-ITH Humaniora* 5(1)
- Candra Wijaya, 2021. *Kapita Selekta Manajemen Pendidikan Islam*. Medan: CV. Pusdikra Mitra Jaya
- Conger, J.A & Kanungo, R.N. (1998). *The Empowerment Process: Integrating Theory And Practice*. *The Academy Of Management Review*. Vol. 13 No. 3, Pp. 471-82
- Dimas Aulia Tanaya, 2021. *Pentingnya Kesadaran Kesehatan Mental Di Lingkungan Kerja Dan Menghargai Sesama*. Artikel Direktorat Jenderal Kekayaan Negara, Kementerian Keuangan Republik Indonesia. Jakarta Pusat.
- Djamaludin Ancok, 2012. *Psikologi Kepemimpinan Dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.

- Goleman, D., Boyatzis, R., & Mckee, A. (2013). *Primal Leadership: Unleashing The Power Of Emotional Intelligence*. Boston: Harvard Business Review Press.
- Jacob Dahl Rendtorff, 2019. *Filsafat Manajemen Dan Keberlanjutan: Memikirkan Kembali Etika Bisnis Dan Tanggung Jawab Sosial Dalam Pembangunan Berkelanjutan*. Roskilde University, Denmark: Emerald Publishing.
- Littlefield, Lyn., Stitzel, Anna., Giese, Jill. (2014) *A Workplace Prevention Approach To Employee Mental Health. Perspective: Mental Health And Wellbeing In Australia*. Paragon Printers Australasia.
- Mahiri, Eli. 2017. *Pengaruh Pemberdayaan Karyawan Terhadap Komitmen Organisasional Pada Karyawan Perusahaan Air Minum*. Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi Vol. 4 No.2 Hal.109-110. Universitas Majalengka. Majalengka.
- Mullins, L. J. (2005). *Management And Organizational Behavior*. London: FT Pitman.
- Padmi Dhyah Yulianti Dkk, 2022. *Spiritual Leadership In Organizations: Role And Recommendations Of Future Research*. Buletin Psikologi Volume 30, Nomor 2, 2022: 226- 242 DOI: 10.22146/Buletinpsikologi.65897 ISSN 0854 - 7106 (Print) ISSN 2528-5858 (Online)
- Setiyanti, S. W. (2012). *Membangun Kerja Sama Tim (Kelompok)*. *Jurnal Stie Semarang (Edisi Elektronik)*, 4(3), 59-65.
- Sidle, Clint. (2007). *The Five Intelligences Of Leadership. Leader To Leader*. 19-25. 10.1002/Ltl.215.
- Syafaruddin, 2015. *Manajemen Organisasi Pendidikan: Perspektif Sains Dan Islam*. Medan: Perdana Publishing.
- Wahab, Abdul Aziz, 2011. *Anatomi Organisasi Dan Kepemimpinan Pendidikan*. Bandung: Alfabeta

PROFIL PENULIS



Aini Safitri, S.Pd.I., M.Pd.

Penulis lahir di Aceh Tamiang Kecamatan Rantau pada tanggal 01 Juni 1987. Anak bungsu dari 4 bersaudara, putri dari ayahanda Kasim dan Ibunda Sadiyahem. Pendidikan S-1 tahun 2009-2013 di STAI Aceh Tamiang pada Jurusan Tarbiyah dan Keguruan prodi Pendidikan Agama Islam dengan lulusan terbaik. Strata 2 (S.2) di Pendidikan Pascasarjana Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan tahun 2016-2018 Prodi Pendidikan Islam: Konsentrasi Manajemen Pendidikan Islam dengan predikat Terpuji urutan 3 terbaik.

Mengawali karir sejak tahun 2008 sebagai guru PAUD/TK Tunas Bangsa Dusun V Air Putih Desa Salahaji Kec. Pematang Jaya Kabupaten Langkat Sumatera Utara. Kepala PAUD/TK Tunas Bangsa tahun 2008-2009. Mengajar sebagai guru mengaji di TPQ AL-HUDA Desa Ingin Jaya Kec. Rantau Kab. Aceh Tamiang 2008-2009. Dewan Pembina TPQ AL-HUDA tahun 2008 s.d sekarang, dan menghibahkan tanah milik pribadi kepada pengurus TPQ sebagai sumbangsih bagi sarana pendidikan Agama tahun. Tata Usaha di SMP Negeri 5 Rantau sampai tahun 2009-2016. Guru Pendidikan Agama Islam tahun 2016-2019 di SMP Negeri 4 Kejuruan Muda. Berikutnya tahun 2019-2020 mengajar sebagai guru Pendidikan Agama Islam di SMP Negeri 3 Kejuruan Muda.

Mengawali karir dosen pada almamater penulis STAI Aceh tamiang tahun 2019-2020. Dosen PNS pada STAIN Teungku Dirundeng Meulaboh Jurusan Tarbiyah dan Keguruan Prodi Manajemen Pendidikan Islam tahun 2020 s. d sekarang. Sekretaris prodi Manajemen Pendidikan Islam masa kerja 2023-2027. Saat ini sedang menempuh pendidikan S3 program studi Manajemen Pendidikan Islam di UIN Sumatera Utara Medan dimulai Agustus tahun 2023.

BAB 6

PERAN FILSAFAT MORAL DALAM PEMBENTUKAN KARAKTER SUMBER DAYA MANUSIA

Farida Isnaini, S.T., M.M.
IAIN Takengon

Filsafat Moral

Beberapa orang beranggapan tentang filsafat hanya berangan-angan, berupa abstrak semata. Sehingga ilmu filsafat hampir tidak dapat dijadikan *problem solving* karena hanya berfikir abstrak dan tidak berfikir secara konkrit (Indra Gunawan, 2022). Hakikatnya manusia diciptakan sebagai makhluk yang sempurna karena diberikan akal yang berguna untuk berfikir, dikatakan bahwa manusia merupakan filosof yang alamiah (Thomas Likhona, 2012). Filsafat merupakan seni bertanya, mengapa tidak demikian. Pertanyaan-pertanyaan seperti itu adalah pertanyaan yang sering disampaikan manusia.

Menimbulkan jawaban yang serius dan berimplikasi besar yang kemudian mempengaruhi cara pandang manusia dalam melihat dan memahami kompleksitas kehidupan (Bambang Hermoyo, 2016). Setiap orang mempunyai filosofi meskipun mungkin tidak menyadarinya. Seiring dengan perkembangan berbagai kelompok masyarakat sosial di dunia dan sumber daya manusia, masing-masing

memiliki sudut pandang filosofis, beserta keyakinan filosofisnya, tentang nilai, kesadaran, kausalitas, keadilan atau kebebasan. Hal ini menunjukkan bahwa setiap orang mempunyai keyakinan, keinginan serta hal-hal yang mendorong tindakan dan nilai moral. (Sven Ove Hansson, 2003) Oleh karena itu cara masyarakat memandang mana yang benar menjadi bias karena berpotensi memiliki latar belakang budaya yang berbeda. Dengan demikian, orang akan menganggap keyakinan filosofis orang lain salah karena berbeda dengan keyakinannya, padahal tidak ada satupun yang salah, begitu pula sebaliknya. Salah dan benarnya mungkin berbeda antara satu masyarakat dengan masyarakat lainnya atau antara individu dengan individu lainnya. Setiap sudut pandang mempunyai alasan untuk menentukan benar dan salah karena setiap masyarakat dapat menilai mana yang benar atau salah. (Muhammad Kowdhury, 2016)

Sebagai bentuk moral, filsafat dapat menjadi sarana untuk menjaga pembiasaan berpikir sumber daya manusia terhadap nilai-nilai kehidupan. Sumber daya manusia merupakan individu yang memegang kendali atau fokus pada aset penting sebuah organisasi atau perusahaan. Tanggung jawab sumber daya manusia adalah untuk menjaga personel perusahaan, hubungan karyawan dan budaya tempat kerja. Tim ini mengelola perekrutan, pemecatan, pelatihan, pengembangan keterampilan, implementasi kebijakan, tunjangan, penggajian, peraturan pemerintah, kepatuhan hukum dan keselamatan dan seringkali memoderasi dan membantu menyelesaikan konflik dan kekhawatiran antar karyawan. Sumber daya manusia yang mempunyai sasaran dalam mewujudkan pendidikan yang bermoral adalah tenaga pendidik dan kependidikan yang berperan dalam membentuk karakter.

Pembentukan karakter tidak dilakukan secara mudah namun melalui proses yang panjang dan membutuhkan pembiasaan yang baik. sehingga dibutuhkan filsafat yang dapat menciptakan rasa keingintahuan dan membantu menemukan sebuah kebenaran melalui pertanyaan secara inklusif. Dengan berpikir terbuka seseorang mampu menghadapi dinamika kehidupan yang kompleks. (Reza A.A Watimena, 2016). Salah satu filsafat yang dibutuhkan dalam pembentukan karakter adalah moral. Moral merupakan tata cara, adat

yang baik adalah melakukan aktualisasi keseharian dengan perilaku yang baik. hal tersebut senada dengan peran filsafat moral dalam mengidentifikasi dan mengembangkan makna tindakan dan perilaku manusia, membentuk tujuan strategis.

Filsafat moral adalah upaya untuk mencapai pemahaman sistematis tentang hakikat moralitas dan bagaimana kita seharusnya hidup. Semua orang mempunyai keyakinan tentang benar dan salah, baik dan buruk. Karakter juga dimaknai sebagai kumpulan tata nilai yang menuju suatu sistem yang melandasi pemikiran, sikap dan perilaku. Filsafat berperan penting dalam memecahkan masalah yang terjadi. *Pertama*, fungsi utamanya adalah membentuk pandangan dunia. *Kedua*, filsafat memberikan peluang dalam mengembangkan budaya berpikir teoritis. *Ketiga*, filsafat mengidentifikasi serta mengembangkan makna tindakan dan perilaku manusia, membentuk tujuan strategis. Selain itu peran filsafat moral adalah untuk memecahkan masalah yang terjadi. Seseorang, yang memahami realitas eksternal, juga mencerminkan realitas itu. Di satu sisi, seseorang memiliki kemampuan untuk secara acak memasukkan representasi ke dalam lingkup kesadaran dan di sisi lain untuk menyadari fenomena yang terjadi dalam kesadarannya untuk mengendalikan proses yang terjadi di dalamnya. Melihat perubahan-perubahan yang terjadi di dunia luar yang mengakibatkan manusia tidak hanya mempelajari dunia luarnya, namun juga dirinya sendiri. Kesadaran dan aktivitas diungkapkan bahwa kesadaran bertindak sebagai pengatur perilaku dan semua tindakan seseorang. Sehingga semua peran filsafat moral jika dijadikan perhatian khusus dalam diri seseorang akan menjadikan bahagia karena mengetahui hal baik dan buruk. Dalam istilah agama “adab lebih tinggi nilainya daripada ilmu.

Daftar Pustaka

- Chowdhury, Mohammad. "Emphasizing Morals, Values, Ethics, And Character Education In Science Education And Science Teaching." *The Malaysian Online Journal Of Educational Science* 4, No. 1 (2016).
<https://doi.org/10.18868/Sherjba.02.060120.03>.
- Cohen, Taya R., And Lily Morse. "Moral Character: What It Is And What It Does." *SSRN Electronic Journal*, No. January (2014).
<https://doi.org/10.2139/ssrn.2443685>.
- Ditjen Dikdasmen Depdiknas. Undang-Undang Republik Indonesia No. 20 Tahun 2003 Tentang Sistem Pendidikan Nasional. (2003).
- Gonder, Dilla University In Collaboration With University Of. "Moral Philosophy," 2020, 1–156.
- Gunawan, Indra, Mustopa Mustopa, Fuad Nawawi, And Hanung Sito Rohmawati. "Kontribusi Filsafat Moral Dalam Meningkatkan Karakter Kinerja Pada Masyarakat Produktif." *Jurnal Filsafat Indonesia* 5, No. 1 (2022): 71–79.
<https://doi.org/10.23887/jfi.v5i1.42290>.
- Hansson, Sven Ove. "Ten Philosophical Problems In Belief Revision." *Journal Of Logic And Computation* 13, No. 1 (2003): 37–49.
<https://doi.org/10.1093/logcom/13.1.37>.
- Hermoyo, Bambang. "Peranan Filsafat Hukum Dalam Mewujudkan Keadilan." *Peranan Filsafat Hukum Dalam Mewujudkan Keadilan*, 2016, 28–40.
- Lili Tjahjadi. *Hukum Moral: Ajaran Immanuel Kant Tentang Etika Dan Imperatif Kategoris*. Yogyakarta: Kanisius, 1991.
- Masrukhin, Agus. "Model Pembelajaran Character Building Dan Implikasinya Terhadap Perilaku Mahasiswa." *Humaniora* 4, No. 2 (2013): 1229.
<https://doi.org/10.21512/Humaniora.V4i2.3566>.
- Pradhan, Kumar. "Character, Personality And Professionalism." *Social*

Science International 25, No. 2 (2009): 1–23.
<https://Psycnet.Apa.Org/Record/2009-19041-001>.

Sudarma, Unang. “Pendidikan Karakter Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Berdaya Saing Menuju Indonesia Emas 2045.” *Sharia: Jurnal Kajian Islam* 1, No. 1 (2022): 37–55.
<https://Doi.Org/10.59757/Sharia.V1i1.4>.

Thomas Lickona. “Mendidik Untuk Membentuk Karakter: Bagaimana Sekolah Dapat Memberikan Pendidikan Sikap Hormat Dan Bertanggung Jawab.” In *Enerjemah: Juma Abdu Wamaungo*. Jakarta: Bumi Aksara, 2012.

Wattimena, Reza A.A. “Pendidikan Filsafat Untuk Anak? Pendasaran, Penerapan Dan Refleksi Kritis Untuk Konteks Indonesia.” *Jurnal Filsafat* 26, No. 2 (2016): 163.
<https://Doi.Org/10.22146/jf.12782>.

Wilujeng, Sri Rahayu. “Filsafat , Etika Dan Ilmu : Upaya Memahami Hakikat Ilmu Dalam Konteks Keindonesiaan.” *Humanika* 17, No. 1 (2013): 79–90.
<http://Ejournal.Undip.Ac.Id/Index.Php/Humanika/Article/View/5313>.

PROFIL PENULIS



Farida Isnaini, S.T., M.M.

Jenjang Pendidikan penulis berawal dari SMU Negeri 1 Takengon, Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh jurusan IPA dan tahun kelulusan 1993. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke Universitas Syiah Kuala dan berhasil menyelesaikan studi strata 1 pada pendidikan Teknik Kimia pada tahun 1999 dan penulis menyelesaikan studi strata 2 pada prodi Manajemen di Universitas Syiah Kuala pada tahun 2008. Penulis mempunyai karier sebagai abdi negara di Pemerintahan Daerah sejak tahun 2001 dan pindah ke Kementerian Agama sejak 2022 dan masih mengabdikan sebagai tenaga Administrasi Akademik di Biro Rektorat IAIN Takengon hingga saat ini.

Email Penulis: faridaisnaini34@gmail.com

BAB 7

MOTIVASI INSANI BAGI TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Ifnaldi, S.Pd.I., M.Pd.
IAIN Takengon

Motivasi

Menuju sebuah kesuksesan dalam mengembangkan dan memajukan sebuah organisasi, perusahaan, satuan pendidikan, dan penyelenggara negara. Motivasi kerja merupakan urat nadi dalam menyelesaikan atau mencapai tujuan dan hasil yang maksimal. Hal ini merupakan sebuah keniscayaan bagi seorang leader dalam memanajerial bawahannya dalam mengarahkan kerja anggotanya yang baik, dan dapat menghasilkan input kepada output yang berkualitas.

Motivasi di mulai dengan komitmen dengan niat ikhlas. Imbalan atas pekerjaan yang sepadan dengan niat. Setiap bekerja tanpa niat tidak diakui, karna setiap pekerjaan yang dikatakan amal soleh adalah amalan yang mempunyai niat yang tulus ikhlas. Dan kepuasan kerja yang tinggi sangat berhubungan langsung dengan motivasi tinggi pula. Pekerja termotivasi bahwa bekerja adalah ibadah dan Allah

mengamati semua yang mereka lakukan sehingga mereka berusaha untuk mencapai keunggulan, dan mencurahkan waktu dan energi untuk bekerja sebaik mungkin. Kemudian penulis membahas pada makalah ini tidak hanya menjelaskan motivasi insane dalam berkerja.

Dalam pengertian umum, motivasi dikatakan sebagai kebutuhan yang mendorong perbuatan kearah suatu tujuan tertentu. Batasan mengenai motivasi sebagai “*The process by which behavior is energized and directed*” (suatu proses, dimana tingkah laku tersebut di pupuk dan diarahkan) para ahli psikologi memberikan kesamaan antara motif dengan *needs* (dorongan, kebutuhan). Dari batasan diatas, dapat disimpulkan bahwa motif adalah yang melatar belakangi individu untuk berbuat mencapai tujuan tertentu (Anoraga Pandji, 1992).

Sedangkan pengertian mengenai motivasi adalah pemberian atau penimbunan motif. Atau dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat dan lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecilnya prestasinya.

Menurut Wayne F. Cassio, motivasi adalah sesuatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (misalnya : rasa lapar, haus dan bermasyarakat) (Melayu Hasibian, 2001).

Filmore H. Stanford, mengatakan motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu. Menurut Robert A. Baron, motivasi dapat pula dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri (*drive arousal*). Bila suatu kebutuhan tidak terpuaskan, timbul *drive* dan aktivitas individu untuk merespon perangsang (*incentive*) dalam tujuan yang diinginkan. Pencapaian tujuan akan menjadikan individu merasa puas (Prabu Anwar Mangkunegara, 1993)

Winardi mengemukakan bahwa “istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan latin yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*) (Winardi. P, 2002). Selanjutnya Hasibuan Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Malayu Hasibuan, SP, 2007).

pekerjaan, belajar hal baru, membuat kontribusi penting, memanfaatkan potensi kerja sepenuhnya, tanggung jawab, otonomi dan kreatif. Motivasi intrinsik ada untuk posisi ketertarikan dan ketergantungan dalam pekerjaan (Siagian, 2004).

Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang ada kaitannya dengan imbalan yang diterima seseorang sesudah melakukan pekerjaan. Imbalan ini dapat berupa promosi, hubungan pribadi, gaji, upah, serta tunjangan, sehingga motivasi ekstrinsik ini berasal dari luar pribadi atau individu. Manullang menyatakan bahwa jika perusahaan menyediakan kondisi-kondisi kerja, upah, tunjangan, atau keselamatan kerja yang tidak mencukupi, maka ia akan mendapat kesulitan dalam menarik karyawan- karyawan yang baik, dan perputaran, kemangkiran serta keluhan-keluhan akan meningkat (Manullang.M; 2001).

Motivasi adalah suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara – cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor – faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Manusia yang ada di bumi ini harus memiliki dorongan untuk lebih baik lagi dalam dirinya, hal tersebut dikarenakan Allah SWT hanya memberi karunia, rahmat, serta rizkinya kepada orang-orang yang memiliki semangat serta motivasi yang kuat dalam dirinya. motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai.

Daftar Pustaka

- Dessler, Gary. 1992. Terjemahan Agus Dharma. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Erlangga.
- Handoko T. Hani Dan Sukanto Reksohadiprojo. 1983. *Teori Dan Perilaku Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta : Bpfe Ugm
- Hasibuan, Malayu Sp. 1996. *Organisasi Dan Motivasi*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Robins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Pt. Prenhallindo.
- Siagian, Sondang P. 1992. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sulistiyani, Ambar T. Dan Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Tery, G.R. 1986. *Asas-Asas Manajemen*. Bandung : Alumni.
- Wahjosumidjo. 1984. *Kepemimpinan Dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Winardi, J. 2001. *motivasi Dan Pemotivasian Dalam Manajemen*. Jakarta : Pt. Raja Grafindo Persada.

PROFIL PENULIS



Ifnaldi, S. Pd.I., M.Pd.

Lahir di Koto Baru , Provinsi Sumatera Barat, pada tanggal 31 Mei 1987, adalah seorang penulis dan akademisi Indonesia dalam bidang pendidikan. Setelah menamatkan pendidikan dasarnya di SD 07 Koto baru pada tahun 1999 dan melanjutkan pendidikan agama di PP Thawalib Tanjung Limau selesai tahun 2005. Dengan semangat akademis yang tinggi, pada tahun 2005, Penulis memulai perjalanan pendidikan tinggi di UIN Mahmud Yunus Batusangkar, mengambil jurusan Kependidikan Islam Konsentrasi Bimbingan dan Konseling dan berhasil meraih gelar sarjana pada tahun 2010. Tak berhenti di situ, pada tahun 2011, kembali melanjutkan studi pascasarjana di Universitas Negeri Padang (UNP) dengan mengambil jurusan Bimbingan dan Konseling. Penulis pernah menjadi dosen STAI Imam Bonjol Padang Panjang, STIT Ahlussunnah Bukittinggi dan UIN Bukittinggi hingga tahun 2019 dan sekarang mengabdikan diri di IAIN Takengon sebagai Dosen Bimbingan Konseling Islam.

Kini, Penulis sedang meniti perjalanan akademis dengan menempuh studi doctoral di UIN Sumatera Utara, fokus pada bidang Manajemen Pendidikan Islam (MPI). Melalui perjalanan hidupnya, penulis memberikan inspirasi sebagai sosok yang tidak hanya berkontribusi dalam dunia akademis, tetapi juga sebagai penulis dan pencerah bagi pendidikan Islam di Indonesia.

Email Penulis : lasimtanjung@gmail.com

BAB 8

ADAB KARSA DALAM INSTITUSI PENDIDIKAN ISLAM PADA ERA REVOLUSI INDUSTRI 4.0

Windisyah Putra, M.Pd.I.
IAIN Takengon

Adab Karsa dalam Institusi Islam

Dalam Islam adab mengacu pada etika atau praktik yang diterapkan dalam berbagai aspek kehidupan sehari-hari termasuk institusi. Adab ditekankan dalam ajaran Islam sebagai bagian dari akhlak yang baik dan perilaku yang baik. Menurut Herman, (1999) Adab menunjukkan ketaatan masyarakat terhadap perintah Tuhan (yang bisa tinggi dan bisa rendah), Menurut Imam Al-Ghazali Adab adalah daya kekuatan (sifat) yang tertanam dalam jiwa yang mendorong perbuatan-perbuatan yang spontan tanpa memerlukan pertimbangan pikiran (Pratama, 2022). Sedangkan Karsa menunjukkan kekuatan psikologis (bisa kuat dan bisa lemah) masyarakat untuk mencapai apa yang ingin dicapainya. Selain itu Karsa adalah kemauan yang merupakan kelanjutan dari hawa nafsu kodrati yang ada dalam jiwa manusia, namun sudah dipertimbangkan oleh pikiran dan diperhalus oleh

6. Kesetaraan Gender dan Keadilan Sosial

Memastikan kesetaraan gender dalam pendidikan teknologi dan peluang karir. Mengajarkan nilai-nilai Islam terkait keadilan sosial dan tanggung jawab sosial;

7. Pengembangan Aplikasi Islami

Mendorong siswa untuk mengembangkan aplikasi atau solusi teknologi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, seperti aplikasi keuangan Islam atau pendidikan agama. Kerjasama dengan industri: Kolaborasi dengan perusahaan dan industri terkait untuk memastikan kurikulum memenuhi kebutuhan kehidupan kerja. Memberikan kesempatan kepada mahasiswa untuk berlatih atau berkolaborasi dalam proyek industri sesuai dengan prinsip Islam;

8. Edukasi Keuangan Islam Di Era Digital

Mengintegrasikan pendidikan keuangan Islam ke dalam kurikulum dengan penekanan pada penerapan teknologi dalam konteks keuangan Islam. Memanfaatkan teknologi untuk mendukung praktik keuangan Islam seperti perbankan dan investasi syariah; dan

9. Pemantauan dan Evaluasi

Mengembangkan sistem pemantauan dan evaluasi untuk mengukur keberhasilan penerapan adab karsa. Kumpulkan umpan balik dari siswa, orang tua dan staf untuk terus meningkatkan kualitas pendidikan dan lingkungan belajar. Penerapan adab karsa pada lembaga pendidikan Islam di era revolusi industri 4.0. Menuntut lembaga pendidikan untuk terus beradaptasi terhadap perubahan teknologi dengan tetap menjaga nilai-nilai Islam dan etika yang melandasinya. Rencana strategis yang inklusif dan pemutakhiran metode pelatihan secara terus-menerus sesuai dengan kebutuhan zaman sangatlah penting (Priatmoko & Dzakiyyah, 2020).

Penting untuk diingat bahwa meskipun teknologi membawa banyak manfaat, penerapannya harus diawasi dan dibarengi dengan pemahaman mendalam tentang dampaknya terhadap nilai dan etika dalam konteks Islam. Upaya menyeimbangkan perkembangan teknologi dan nilai-nilai moral menjadi kunci menjaga keseimbangan pendidikan Islam di era revolusi industri 4.0.

Daftar Pustaka

- Abidin, Z. (2021). Manajemen Peningkatan Mutu Pendidikan Karakter Berbasis Agama, Budaya, Dan Sosiologi. *Al-Afkar, Journal For Islamic Studies*, Query Date: 2023-11-11 11:34:32. [Http://Al-Afkar.Com/Index.Php/Afkar_Journal/Article/View/167](http://Al-Afkar.Com/Index.Php/Afkar_Journal/Article/View/167)
- Demmallino, E. B., & Ali, M. S. S. (2017). Social Position And Direction Of Maritime Society Transformation (Case Study On Community Community Maritime Affairs Bugis Makassar South Sulawesi). Dalam *Journal Of ...* Pdfs.Semanticscholar.Org. [Https://Pdfs.Semanticscholar.Org/Ff4c/E1e6fd4c7c74138cfe7270686c3769de6570.Pdf](https://Pdfs.Semanticscholar.Org/Ff4c/E1e6fd4c7c74138cfe7270686c3769de6570.Pdf)
- Djazilam, M. (2019). Relevansi Sistem Pendidikan Pesantren Tradisional Dalam Era Modernisasi. *Al-Insyiroh: Jurnal Studi Keislaman*, Query Date: 2023-11-07 19:46:28. [Http://Ejournal.Kopertais4.Or.Id/Madura/Index.Php/Alinsyiroh/Article/View/3398](http://Ejournal.Kopertais4.Or.Id/Madura/Index.Php/Alinsyiroh/Article/View/3398)
- Fernandes, R. (2019). Relevansi Kurikulum 2013 Dengan Kebutuhan Peserta Didik Di Era Revolusi 4.0. *Jurnal Socius: Journal Of Sociology Research And ...*, Query Date: 2023-11-07 19:46:28. [Http://Socius.Ppj.Unp.Ac.Id/Index.Php/Socius/Article/View/157](http://Socius.Ppj.Unp.Ac.Id/Index.Php/Socius/Article/View/157)
- Haryanto, H. (2021). Konsep Pendidikan Adab Dalam Kitab Al-Jít Mi'al-Á¹ç Aá,¥ Í® Á,¥ Karya Imam Al-Tirmiã¼Í® Dan Relevansinya Dengan Tujuan Pendidikan Nasional. *Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam*, Query Date: 2023-11-11 11:34:32. [Https://Ejournal.Uika-Bogor.Ac.Id/Index.Php/TAWAZUN/Article/View/4009](https://Ejournal.Uika-Bogor.Ac.Id/Index.Php/TAWAZUN/Article/View/4009)
- Herman, S. (1999). Roda Berputar, Dunia Bergulir, Kognisi Baru Tentang Timbul-Tenggelamnya Sivilisasi. *Bakti Mandiri, Bandung*.
- Herman, S. (2001). Mempersipakan Sains Tauhidullah. *Bandung. Bakti Mandiri*.

- Hirnawan, L. A. (2020). *Konsep Ta'dib An-Naqib Al-Attas Dan Humanisme Paulo Freire Serta Relevansinya Dengan Pendidikan Islam*. Dspace.Uii.Ac.Id.
<https://Dspace.Uii.Ac.Id/Handle/123456789/23714>
- Mariana, I., & Putra, P. (2023). Konsep Ta'dib Syed Muhammad Naquib Al-Attas Dan Relevansinya Dengan Pendidikan Karakter. *PIJAR: Jurnal Pendidikan Dan Pengajaran*, Query Date: 2023-11-11 11:34:32.
<http://Putrapublisher.Org/Ojs/Index.Php/Pijar/Article/View/170>
- Pratama, Y. (2022). *Adab Berperilaku Dalam Kitab Syi'ir Mitra Sejati Karya KH Bisri Musthofa Dan Relevansinya Terhadap Pendidikan Karakter*. Etheses.Iainkediri.Ac.Id.
<http://Etheses.Iainkediri.Ac.Id/6203/>
- Priatmoko, S., & Dzakiyyah, N. (2020). Relevansi Kampus Merdeka Terhadap Kompetensi Guru Era 4.0 Dalam Perspektif Experiential Learning Theory. *At-Thullab: Jurnal Pendidikan ...*, Query Date: 2023-11-07 19:46:28.
<http://Www.Journalfai.Unisla.Ac.Id/Index.Php/At-Thullab/Article/View/120>
- Soewardi, H. (1996). *Nalar, Kontemplasi Dan Realita. Bandung: Program Pascasarjana Universitas ...*
- Zaini, A. (2021). Konsep Pendidikan Islam Integratif Dalam Ideologi Liberalisme. *Akademika*, Query Date: 2023-11-11 11:34:32.
<http://Www.Journalfai.Unisla.Ac.Id/Index.Php/Akademika/Article/View/514>

PROFIL PENULIS



Windisyah Putra, M.Pd.I.

Lahir dari keluarga suku Gayo di Takengon pada tanggal 10 oktober 1984. Dari sejak sekolah sampai perguruan tinggi penulis aktif dalam berbagai organisasi dan gerakan sosial. Jenjang pendidikan penulis berawal dari Sekolah Menengah Umum di SMAN 1 Bebesen Kabupaten Aceh Tengah Provinsi Aceh Jurusan IPS. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke perguruan tinggi dan berhasil menyelesaikan studi Strata satu pada Prodi Pendidikan Bahasa Inggris pada tahun 2007 penulis menyelesaikan studi strata dua pada Prodi Pendidikan Guru Raudhatul Athfal PPS Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta 2012. Pada tahun 2019 penulis diangkat menjadi dosen PNS di kampus IAIN Takengon. Selain kegiatan mengajar penulis juga sedang kuliah di program doktor UIN Sumatera Utara Prodi Manajemen Pendidikan Islam. Penulis juga aktif menghasilkan beberapa buku dan artikel ilmiah pada jurnal ilmiah nasional yang terakreditasi.

Email Penulis: windisyah84@gmail.com

MANIFESTASI ADAB KARSA DALAM KONTEKS **MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM**

Buku ini menyoroti konsep adab karsa sebagai fondasi utama dalam Manajemen Pendidikan Islam, menggabungkan etika, moralitas, dan kesadaran diri tinggi. Berbagai aspek Manajemen Pendidikan Islam dibahas, termasuk pembuatan kurikulum berbasis nilai-nilai Islam, kepemimpinan yang beretika, pengelolaan sumber daya yang adil, dan penciptaan lingkungan belajar yang penuh kasih sayang. Ini juga membahas metode dan praktik untuk mencapai tujuan pendidikan yang menyeluruh dan berkelanjutan, serta dampak adab karsa dalam hubungan antara guru, siswa, pemimpin, dan masyarakat dalam Pendidikan Islam. Selain itu, buku ini mengidentifikasi masalah dan kesulitan dalam menerapkan adab karsa dalam Manajemen Pendidikan Islam dan memberikan metode untuk mengatasinya. Tujuannya adalah memberikan pemahaman mendalam tentang pentingnya adab karsa dalam membangun lingkungan pendidikan yang berkualitas dan beretika, serta memberikan panduan praktis bagi para pemimpin dan pengelola lembaga Pendidikan Islam.