

## MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM DI PONDOK PESANTREN

**Asep Mulyana**

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam STAI Al-Muhajirin Purwakarta  
E-mail: mulyanao88asm@gmail.com

**Salma Salimaturommah**

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam STAI Al-Muhajirin Purwakarta  
E-mail: salmasalimaturommah2712@gmail.com

**Sani Septiana**

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam STAI Al-Muhajirin Purwakarta  
Email : sani2802septiana@gmail.com

**Tanti Fitri Yana**

Program Studi Manajemen Pendidikan Islam STAI Al-Muhajirin Purwakarta  
Email : tantifitri31@gmail.com

Received	Revised
22 Mei 2023	10 Juni 2023
Accepted	Available Online
20 Juni 2023	3 Juli 2023

### Management of Islamic Education in Islamic Boarding Schools

**Abstract**

Exemplary leaders such as kiai, heads of Islamic boarding schools and their mentors who are the first visionaries. Islamic boarding schools run by such leaders are undoubtedly enlightened and motivated to develop clear long-term goals and plans. For example, the concept of the best Islamic education system in the world, namely the most ideal pesantren. In addition, pesantren usually have their own characteristics, following procedures or rules of the game. This is partly due to cultural adherence to the kiai, who wield immense authority in the pesantren. It also relies on the "management system" of thousands of pesantren, each of which has a different culture of kiai obedience. Each pesantren also has a different "movement" in its education system.

**Keywords :** Management, Pesantren, Manager.

## Abstrak

Pemimpin teladan seperti kiai, kepala pesantren dan pembimbingnya yang merupakan visioner pertama. Pesantren yang dijalankan oleh para pemimpin seperti itu tidak diragukan lagi tercerahkan dan termotivasi untuk mengembangkan tujuan dan rencana jangka panjang yang jelas. Misalnya konsep sistem pendidikan Islam terbaik di dunia yaitu pesantren paling ideal. Selain itu, pesantren biasanya memiliki ciri khas tersendiri, mengikuti prosedur atau aturan main. Hal ini sebagian karena kepatuhan budaya kepada kiai, yang memiliki otoritas sangat besar di pesantren. Ia juga mengandalkan “sistem manajemen” ribuan pesantren yang masing-masing memiliki budaya ketaatan kiai yang berbeda. Setiap pesantren juga memiliki “gerakan” yang berbeda dalam sistem pendidikannya.

**Kata Kunci :** Manajemen, Pesantren, Manajer.

## Pendahuluan

Manajemen dapat diartikan pengelolaan,<sup>1</sup> ketatalaksanaan, kepengurusan,<sup>2</sup> dan sejumlah pengertian serupa lainnya. Tentu dalam konteks organisasi. Maka tidak menyimpang kiranya, kalau manajemen diartikan dengan tata kelola. Ilmu manajemen pun dapat diartikan dengan ilmu tata kelola. Istilah ini di samping berkembang dalam dunia bisnis, kemudian digunakan pula untuk berbagai bidang. Pendidikan merupakan proses mencetak generasi penerus bangsa yang berkualitas. Di Indonesia, Negara yang mayoritas penduduknya adalah muslim, masih memiliki beberapa problematika terkait Pendidikan, khususnya Pendidikan Islam.<sup>3</sup> Sudah sejak lama dikenal istilah manajemen pembangunan, pemerintah, perkantoran, rumah sakit, perkantoran, konflik dan lain sebagainya, termasuk manajemen pendidikan dan pondok pesantren. Terkait dengan manajemen, Pondok Pesantren dengan keanekaragamannya termasuk lembaga atau organisasi pendidikan yang unik. Antara lain karena di pondok pesantren terdapat figur Kiai yang memiliki peranan dan kewenangan yang luar biasa, hingga dalam perspektif ilmu manajemen seringkali terjadi kontradiktif atau tidak sesuai dengan kode etik. Misal, terkait dengan pelimpahan tugas dan wewenang, jenjang kekuasaan, masalah intervensi, dan lain-lain. Meski demikian, terdapat pula pondok-pondok pesantren yang menerapkan manajemen modern dengan bagus.

Dengan penerapan tata kelola modern sesuai dengan ilmunya, Ternyata banyak telah mengalami kemajuan yang sangat pesat dalam menerapkan tata pemerintahan modern menurut ilmunya (terlepas dari apakah mereka setuju dengan isi diklatnya). Namun tidak dapat dipungkiri bahwa sebagian besar pesantren di negeri ini belum mengenalkan manajemen modern sesuai dengan pengetahuan umum. Dikeluarkannya UU RI No.16 Tahun 2001 tentang Yayasan dan UU RI No.28 Tahun

---

<sup>1</sup> Husaini Usman, *Manajemen, Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 5.

<sup>2</sup> M Manulang, *Dasar-Dasar Manajemen* (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2009), hlm. 3.

<sup>3</sup> Hafisah, Ibnu Rusydi, and Didik Himmawan. 2023. “Pendidikan Islam Di Indonesia (Problem Masa Kini Dan Perspektif Masa Depan)”. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 9 (1):215-31. [https://doi.org/10.31943/jurnal\\_risalah.v9i1.374](https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v9i1.374).

2004 tentang perubahan UU RI No.16 Tahun 2001 mengamanatkan agar pengurus yayasan terdiri dari pembina, pengurus dan pengurus bertambah. Bab 1, Pasal 2) dan tidak menduduki lebih dari satu jabatan (Pasal 29) tentu memberi peluang bagi pesantren untuk merestrukturisasi manajemen fungsinya. Kiai berperan sebagai pembina setara dengan pendiri dan masih diberi tugas dan wewenang yang sangat tinggi untuk mengadvokasi ideologi pesantren, merumuskan kebijakan umum, dan mempromosikan pengurus dan pengawas. . Wali amanat memiliki kekuatan untuk mengangkat dan memberhentikan manajer dan supervisor. Namun, semua pengelolaan operasional menjadi tanggung jawab manajemen, dan tugas pengawasan menjadi tanggung jawab atasan. Berdasarkan undang-undang ini, kiai tidak lagi memiliki hak untuk memerintah atau campur tangan langsung dalam pelaksanaan kegiatan atau unit yang dipimpinnya. Dengan demikian, pengurus pondok pesantren memiliki kesempatan untuk menerapkan manajemen modern sesuai dengan ilmunya.

### **Metode Penelitian**

Bahan yang menjadi objek pembahasan bersumber dari jurnal-jurnal ilmiah tentang Manajemen Pendidikan di Pondok Pesantren. Metode yang digunakan dalam penyusunan jurnal ini adalah menggunakan *literature review* dari berbagai sumber.

### **Hasil dan Pembahasan**

#### **Pengertian Manajemen dan Manajemen Pendidikan**

Pengertian Manajemen dan Manajemen Pendidikan Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu berasal dari kata manus yang berarti tangan, dan agere artinya melakukan; digabung menjadi kata kerja managere, berarti menangani; diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris, to manage, kata bendanya managemet (mengatur atau mengelola); manajemen kini diartikan pengelolaan. Menurut arti istilah, banyak pakar yang mengemukakan beragam definisi: (1) manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumberdaya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, (2) manajemen yaitu segenap proses penyelenggaraan dalam setiap usaha kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu, (3) sejumlah pakar mengartikan: manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan lebih dulu dengan menggunakan kegiatan orang lain.

Definisi manajemen yang mudah dipahami, yaitu: koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu. Menurut M. Manulang, salah satu arti manajemen ialah para pelakunya, orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen. Pejabat adalah pejabat yang bertanggung jawab untuk mengelola bisnis sehingga tujuan organisasi tercapai dengan baik. Sedangkan untuk fungsi administrasi, ada yang menyarankan Plan, Organize, Control (poc). perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, manajemen, representasi dan kontrol (posdirc); perencanaan, pengorganisasian, koordinasi dan kontrol (POCC); perencanaan, pengorganisasian, perakitan sumber

daya, pengarahan dan pengendalian (poadc); Perencanaan, Pengorganisasian, Memotivasi, Pengendalian (POMC) Perencanaan, Pengorganisasian, Pembinaan dan Pengendalian (Polc), dan Perencanaan, Pengorganisasian, Penyusunan Staf, Pengelola dan Pengendalian (Posdico).

Karena berbagai pertimbangan, kami memilih untuk menggunakan yang terakhir di sini. Sedangkan manajemen pendidikan adalah manajemen yang diterapkan pada manajemen pendidikan. Manajemen dalam pendidikan dapat diartikan sebagai kegiatan pengorganisasian sumber-sumber pendidikan agar terarah pada pencapaian tujuan pendidikan. Dengan kata lain, diperlukan pemikiran dan solusi yang tidak rutin dan terstruktur dalam hal sumber daya pendidikan. Manajemen pendidikan juga dapat diartikan sebagai seni dan ilmu dalam mengelola sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Dapat juga diartikan sebagai proses perencanaan pegawai, pengorganisasian, persiapan, pembagian tugas, pengarahan dan pengendalian sumber daya pendidikan guna mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien dan bertanggung jawab. Gambaran yang lebih jelas tentang fungsi manajemen sekolah. Oleh karena itu, tidak ada definisi yang seragam saat ini, tetapi kami dapat menangkap esensinya.

### **Penjabaran Manajemen Pendidikan dalam Pondok Pesantren**

Berikut ini hendak dibahas penjabaran fungsi-fungsi manajemen pada lembaga pendidikan pondok pesantren.

#### **a. Perencanaan (*Planning*)**

Perencanaan ialah rancangan kegiatan yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan. Perencanaan mengandung unsur-unsur: sejumlah kegiatan yang ditetapkan sebelumnya, adanya proses, ada hasil yang ingin dicapai, dan menyangkut masa depan dalam waktu tertentu. Manfaat Perencanaan, antara lain: mendapatkan standar pengawasan, hingga bisa memprakirakan pelaksanaan dan melakukan kontrol, membuat skala prioritas; mengetahui (paling tidak ancar-ancar) kapan pelaksanaan dan selesainya suatu kegiatan, mengetahui siapa saja yang sebaiknya dilibatkan dalam kegiatan itu, membuat struktur organisasinya, termasuk kualifikasi dan kuantitasnya, mengetahui dengan siapa koordinasi sebaiknya dilakukan, dapat melakukan penghematan; meminimalkan kegiatan-kegiatan yang tidak produktif, menghemat biaya dan waktu; lebih baik dalam penyusunan program dan anggaran, memberikan gambaran menyeluruh tentang kegiatan pekerjaan, mengefisienkan/menyerasikan dan memadukan beberapa kegiatan, memprakirakan kesulitan yang bakal ditemui, mengarahkan pencapaian tujuan.

Bagi Pondok Pesantren, rencana jangka panjang sangat besar manfaatnya. Yang jelas betapapun, bekerja berdasarkan cita-cita dan rencana yang ideal-rasional, dampak terhadap penggarapan perlengkapan fisik (sarana-prasarana) dan nonfisik (pendidikan) sehari-hari, niscaya akan jauh lebih baik, terarah dan tepat sasaran daripada bekerja asal jalan, tanpa cita-cita, tanpa arah. Bila rencana tidak ada, organisasi mungkin akan jalan di tempat, mudah terbawa arus, atau bahkan salah arah. Merinci rencana di pondok pesantren harus dimulai dengan visi, misi dan tujuan. Untuk mengembangkan program jangka panjang dan jangka menengah, kita

perlu memanfaatkan alumni berbakat, pakar, akademisi, advokat dan tokoh masyarakat, serta “orang dalam” yang merupakan pengurus dan pemimpin pondok pesantren itu sendiri. terbaik untuk mengundang secara luas dan mengembangkan bersama. perencanaan strategis. (Lenstra). Dari pesantren dan program jangka menengah dan panjang mereka, ada dukungan luas untuk bentuk program jangka menengah dan panjang yang lebih matang yang melibatkan 'keluarga besar' dalam persiapan mereka. Hasil RENSTRA kemudian digunakan sebagai acuan dalam menyusun program tahunan.

b. Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi (bagian dalam maksud badan) adalah komplotan rumpun yang bekerjasama utk mencapai target terhingga. Organisasi itu merupakan “wadah” jumlah berupaya. Tujuan dan keuntungan organisasi: melewati ketergantungan kodrat individu-individu, pencapaian target yg akan lebih konstruktif dan efisien (suntuk lebih kuat) bila diusahakan secara berikut, menampung berbagai kesediaan dan teknologi, spesialisasi, kelebihan-keperluan berikut yg kompleks, menyenggau apresiasi dan keuntungan, tatakrama berlapis reka-rekaan-reka-rekaan besar, kesediaan berikut, alang instansi serasi habitat, dan memperbanyak pergaulan; dan menunggangi masa menjelang kelebihan yang suntuk lebih besar.

Terkait tambah penyerasian bagian dalam barak pondok, diberlakukannya Undang-Undang Yayasan Tahun 2001 dan 2004 tercantum di atas (dimplementasikan perian 2007), memasukkan keleluasaan menjelang barak pondok menjelang merekonstruksi manajemennya, masuk tata usaha bisa diterapkan sebagaimana mestinya. Yaitu serasi tambah bidang kintil titah ideal tata usaha yang lazim. Penempatan dan pemberdayaan kausa upaya individu bagian dalam organisasi (staffing), intinya mengendalikan secara malu-malu rekayasa the right man on the right place kintil pemodernan dan peluasan menyeberangi pengarahan, diklat, training atau disekolahkan, dan menyeberangi apresiasi dan pampasan seumpama promosi, rolling, mutasi dan sebagainya. Masalah pemodernan dan peluasan kausa upaya individu bercorak promosi, mutasi dan sejenisnya bagian dalam dorongan kepengurusan barak pondok seperti peraturan tutorial swasta, tentunya diperlukan pembiasaan dan modifikasi. Misalnya, pemodernan perihal dugaan dan ketrampilan-ketrampilan terhingga tidak mengelola sendiri, tetapi mengedrop rumpun-rumpun serasi habitat berupaya ke diklat-diklat yang diadakan oleh faktor pemerintah. Pemberian pampasan, notasi atau pmutakhiran kriya bisa dilakukan peraturan penyingkiran atau saling anjak peringkat kepengurusan (rolling), dan sebagainya.

c. Pengarahan dan Penggerakan (*Directing, Actuating*)

Arah identik dengan memotivasi, mewujudkan, bertindak, memfasilitasi, mengaktifkan, dll. Organisasi biasanya didorong oleh konferensi dan non-konferensi. Tujuan utamanya adalah implementasi program, tetapi tidak terbatas pada program jika ada kebutuhan mendesak untuk membicarakannya. Dalam hal ini, sangat membantu untuk mengenali stigma bahwa dorongan organisasi = program dan konferensi. Kunci utama keberhasilan manajemen adalah kepemimpinan, dan kunci utama keberhasilan kepemimpinan adalah komunikasi.

Memobilisasi dan membimbing melalui pertemuan adalah hasil dari keputusan bersama dan karena itu merupakan cara yang lebih populer, berwibawa, aman dan formal. Tentu saja, ada banyak jenis pertemuan, seperti rapat pleno, rapat koordinasi, dan rapat khusus. Kontennya beragam dan sangat dinamis. Mobilisasi juga dapat dilakukan melalui arahan pengurus pondok pesantren. Namun, instruksi tentang hal-hal yang sangat penting hanya boleh diberikan dalam kasus-kasus khusus. Misalnya dalam kaitannya dengan implementasi kebijakan umum pesantren yang menjunjung tinggi nilai-nilai inti dalam situasi yang tepat. Mobilisasi tidak terbatas pada rute formal. Ini dapat dicapai melalui pembinaan, motivasi, bimbingan, dll. Di pesantren yang menjalankan administrasi, pada prinsipnya semua cara mobilisasi di atas dapat diterapkan, meskipun tentu saja dimungkinkan berbagai penyesuaian berdasarkan pertimbangan budaya.

#### d. Pengontrolan/Controlling

Kontrol dan pemantauan mencakup semua aktivitas yang dilakukan oleh manajer untuk memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Implementasi manajemen tersebut sebagian dituangkan dalam laporan rutin seperti laporan pertanggungjawaban (LPJ) triwulanan, triwulanan, semesteran, atau akhir tahun. Fokusnya adalah pada implementasi dan penjabaran program dan anggaran. Pertemuan informal juga dapat diadakan di luar pertemuan, program dan anggaran bila dianggap perlu dan sesuai. Kontrol rahasia juga dimungkinkan.

#### **Manajer yang Ideal dan Kompetensi yang Diharapkan**

Di bawah ini, kutipkan Delapan Kompetensi Manajerial, Reformasi Birokrasi yang sedang digalakkan di Kementerian Agama R.I., dan Kompetensi yang diharapkan dari para manajer. Pemaparan berikut ini dikemukakan oleh Kapusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan Kementerian Agama R.I. Manajer yang ideal memiliki ciri-ciri: (1) visioner, yaitu: memiliki visi yang jauh ke depan; visi yang ideal namun jelas; memiliki rencana; di dukung oleh filosofi yang ideal namun bisa dipahami, (2) patuh terhadap kebijakan, aturan dan prosedur; suatu bentuk keteladanan, (3) mampu merencanakan dan mengorganisasikan, (4) mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan; cerdas, lurus/adil, bijaksana tapi sikapnya jelas, tidak ragu, (5) mampu bekerjasama dengan tim dan berkolaborasi; berprinsip tapi fleksibel di mana perlu, (6) berikap terbuka, komunikatif secara lisan, tertulis, mempersuasi dan mampu mempengaruhi; cerdas emosional dan intelektual, (7) mampu membimbing dan mengembangkan orang lain, ing ngarso sung tulodo, ing madyo mangun karso, tutwuri handayani, dan (8) berorientasi pada hasil; tidak hanya ahli teori, tapi mementingkan karya nyata dan bukti.

Ciri pertama manajer ideal tersebut di atas yaitu visioner, bila dimiliki oleh Kiai pimpinan pondok pesantren serta para pendampingnya tentu sangat besar manfaatnya. Pondok pesantren yang dipimpin oleh pimpinan demikian, niscaya akan tercerahkan dan termotivasi untuk membangun tujuan dan rencana jangka panjang yang jelas. Misalnya konsep sistem pendidikan Islam terbaik di dunia, yaitu sistem pondok pesantren bermadrasah yang lebih ideal. Program jangka panjang

biasanya menelurkan program jangka menengah, yang selanjutnya menelurkan program kerja tahunan. Kemampuan perencanaan atau prinsip perencanaan yang menjadi titik awal dan termasuk bagian terpenting dari manajemen ini, seiring dengan tuntutan zaman, mengatur, membangun sistem distribusi, menetapkan tugas dan personel yang tepat kepada pejabat atau manajer. , mengaktifkan dan mengelola sistem (moderasi, aktuasi), dan mengontrol sistem. Dengan kata lain, pandangan jauh ke depan dari para pimpinan pondok pesantren dan lembaga pendidikan lainnya tentu akan mendorong lembaga tersebut mengembangkan tata kelola yang lebih baik. Fungsi kedua adalah mengikuti petunjuk atau aturan permainan. Pesantren biasanya memiliki kekhasan tersendiri. Hal ini antara lain karena budaya tunduk kepada ki'ai yang memegang kekuasaan tertinggi di pesantren. Ia juga mengandalkan 'sistem pemerintahan' ribuan pesantren, masing-masing dengan tingkat budaya ketundukan kiai yang berbeda. Sistem pendidikan masing-masing pesantren juga memiliki "gaya" yang berbeda. Semua ini mempengaruhi properti kedua yang disebutkan di atas. Begitu seterusnya hingga fitur khusus ke-8.

Ciri-ciri manajer yang ideal, dapat memberikan manfaat yang besar bagi pondok pesantren. Sebagian ciri-ciri itu juga sudah nampak pada sistem kepemimpinan sejumlah besar pondok pesantren dengan tingkat heterogenitas variasi tinggi.

Adapun kompetensi pelaksana manajemen yang diharapkan: (1) memiliki integritas kepribadian (kejujuran, kata dan perbuatan menyatu), (2) komitmen terhadap tugas (lebih mementingkan tugas diatas kepentingan pribadi dan golongan), (3) memberikan pelayanan (bukan minta dilayani), (4) memprakarsai perubahan positif, (5) menghargai keragaman (mempunyai toleransi terhadap perbedaan pendapat). Lima kompetensi pelaksana manajemen tersebut di atas, kesemuanya tentu bagus diterapkan dalam organisasi mana pun, termasuk dalam lembaga pendidikan pondok pesantren. Hanya pada dataran realita internalisasi sebagian besar kompetensi tersebut masih kurang terbina. Utamanya upaya internalisasi kompetensi nomor 2, 3, 4 dan 5, pada sejumlah besar lembaga-lembaga pendidikan termasuk pondok pesantren masih jauh dari optimal.

### **Penerapan Manajemen bagi Pondok Pesantren**

Manajemen yang semula diterapkan dalam dunia bisnis ternyata tidak menimbulkan masalah dalam dunia pendidikan Islam. Ilmu governance tentunya banyak sekali yang bisa diterapkan pada berbagai kegiatan pengelolaan organisasi (kelompok orang yang berusaha mencapai tujuan bersama), seperti organisasi dan lembaga pendidikan Islam, pesantren, dan lain sebagainya. Itu masuk akal. Tapi apakah semuanya "tepat"? Diperlukan kata hati-hati dalam menjawab pertanyaan ini. Persoalannya, lembaga pendidikan Islam otentik pada umumnya, dan pesantren pada khususnya, memang memiliki visi dan misi keagamaan selain mencari relevansi seperti lembaga pendidikan lainnya, muncul dari fakta. Misalnya, menyangkut Total Quality Management (TQM), yang dianggap sebagai model manajemen paling ideal. Salah satu tujuan utama TQM adalah kepuasan pelanggan. Prinsip dasar dari model manajemen ini adalah bahwa pelanggan dan kepentingan mereka datang sebelum

tujuan lain. Implementasi penuh TQM di lembaga pendidikan agama seperti pondok pesantren dapat menundukkan atau, jika perlu, mengorbankan visi dan misi keagamaan pesantren. Salah satu kritik terhadap TQM adalah penggunaan istilah “pelanggan” (customer). Istilah tersebut bersifat komersial dan jika digunakan secara berlebihan di lembaga pendidikan Islam dapat melemahkan visi dan misi pendidikan agama. Tentu tidak tepat untuk menerapkannya.

### Kesimpulan

Dari uraian di atas dapat kita simpulkan bahwa sebagian besar ilmu-ilmu administrasi, sebagai ilmu-ilmu objektif dan ilmiah pemerintahan, telah sangat berhasil diterapkan dalam dunia pendidikan Islam, termasuk pesantren. Namun, terkadang perlu untuk mengkritik dan memilih teori tertentu. Pesantren, pengelola ideal Kiai adalah seorang visioner. Pesantren yang dijalankan oleh para pemimpin tersebut tidak diragukan lagi akan tercerahkan dan termotivasi untuk mengembangkan tujuan dan rencana jangka panjang yang jelas. Misalnya konsep sistem pendidikan Islam terbaik dunia, sistem pesantren yang lebih ideal.

### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Janan Asifudin, Manajemen Pendidikan Untuk Pondok Pesantren, *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Volume 1, Nomor 2, November 2016/1438*.
- Hafsah, Ibnu Rusydi, and Didik Himmawan. 2023. “Pendidikan Islam Di Indonesia (Problem Masa Kini Dan Perspektif Masa Depan)”. *Risalah, Jurnal Pendidikan Dan Studi Islam* 9 (1):215-31. [https://doi.org/10.31943/jurnal\\_risalah.v9i1.374](https://doi.org/10.31943/jurnal_risalah.v9i1.374).
- J.A.F., Stoner, and Freeman, R.E. *Management*. New Jersey: Pentice-Hall International Editions, 2000.
- Lee, Oey Liang. *Pengertian Manajemen*. Yogyakarta: Balai Pembinaan Administrasi, Universitas Gajah Mada, tt, n.d.
- Manulang, M. *Dasar-Dasar Manajemen*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2009.
- Pandu, Yudha, and ed. *Undang-Undang Yayasan*. Cetakan Kedua. Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing, 2007.
- R.A, Mac Kanzie. *The Management Process in 3-D*. Harvard Bussines Review, 1969.
- Sagala, Syaiful. *Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta, 2011. The Liang Gie. *Kamus Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung, tt., n.d.
- Usman, Husaini. *Manajemen, Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan*. Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011.