

JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

P-ISSN: 2548-7094 E-ISSN 2614-8021

Volume 4, No 1, Januari-Juni 2019

Analisis Perumusan Strategi Wajib Belajar 12 Tahun Di Kabupaten Majalengka
Diding Nurdin, Irza Adya Sugardha, dan Aceng Muhtaram Mirfani

Upaya Meningkatkan Kepercayaan Pada Organisasi Melalui Perbaikan Perilaku Pemimpin dan Keadilan Organisasi
Yuyun Elizabeth Patras, Rais Hidayat, dan Bukman Lian

Strategi Kepala Sekolah dalam Mengimplementasikan Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pada SMK Negeri 2 Bukittinggi
Eci Sriwahyuni dan Muhammad Kristiawan

Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Organisasi di Provinsi Jambi
Enadarlita dan Nova Asvio

Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam
Husaini dan Happy Fitria

Pemanfaatan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dalam Memperbaiki Proses Pembelajaran
Hamirul dan Dina Apriana

Implementasi Manajemen Pergruruan Tinggi (Studi Kasus Pada PTKIS Kopertais Wilayah VII Sumatera Selatan)
Saipul Annur dan Suhono

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai
Yuni Fazira dan Riska Mirani

Manajemen Humas Untuk Meningkatkan Kredibilitas Sekolah
Agung Deddiliawan dan Yasir Arafat

Pengaruh Penerapan Teori Belajar Humanistik Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah Kewirausahaan
Riswan Aradea dan Edi Harapan

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang
Sabeli Aliya dan Tobari

Sistem Manajemen Mutu ISO 9001:2015 Di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta
Destianty Noormala Sagita, Matin, dan Suryadi

Pengaruh Prakerin Terhadap Minat Berwirausaha Siswa di SMK Muhammadiyah 2 Palembang
Neta Dian Lestari dan Sari Hayati

JMKSP

(Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)

Terbit dua kali dalam setahun pada Januari dan Juli. Berisi tulisan Ilmiah Ilmu Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan yang merupakan ringkasan hasil penelitian.

Pelindung:
Meilia Rosani

Penasihat:
Bukman Lian

Penanggung Jawab:
Houtman

Pimpinan Redaksi:
Muhammad Kristiawan

Ketua Penyunting:
Ramadhanita Mustika Sari

Penyunting Ahli:
Salahuddin Khan (Gomal University, Pakistan)
Inaad Mutlib Sayeer (University of Human Development, Sulaimaniya, Iraq)
Imron Arifin (Universitas Negeri Malang)
Enco Mulyasa (Universitas Islam Nusantara)
Anakagung Gede Agung (Universitas Pendidikan Ganesha)

Penyunting Pelaksana:
Syarwani Ahmad
Edi Harapan
Tobari
Yasir Arafat

Tata Usaha:
Achmad Wahidy
Puspa Indah Utami
Subhan

Penerbit
Program Pascasarjana Universitas PGRI Palembang
Jl. Jend. Ahmad Yani Lrg. Gotong Royong 9/10 Ulu Palembang
Telp. (0711) 510043 Fax. (0711) 514782
e-mail: jurnalmpupgripalembang@gmail.com

Daftar Isi

| | |
|--|-----------|
| Analisis Perumusan Strategi Wajib Belajar 12 Tahun di Kabupaten Majalengka Diding Nurdin, Irza Adya Sugardha, Aceng Muhtaram Mirfani | 1 - 9 |
| Upaya Meningkatkan Kepercayaan Pada Organisasi Melalui Perbaikan Perilaku Pemimpin Dan Keadilan Organisasi Yuyun Elizabeth Patras, Rais Hidayat dan Bukman Lian | 10 - 20 |
| Strategi Kepala Sekolah Dalam Mengimplementasikan Standar Nasional Pendidikan (SNP) Pada SMK Negeri 2 Bukittinggi Eci Sriwahyuni dan Muhammad Kristiawan | 21 - 33 |
| Pengaruh Koordinasi dan Komunikasi Terhadap Efektivitas Organisasi di Provinsi Jambi Enadarlita dan Nova Asvio | 33 - 42 |
| Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam Husaini dan Happy Fitria | 43 - 54 |
| Pemanfaatan Dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS) dalam Memperbaiki Proses Pembelajaran Hamirul dan Dina Apriana | 55 - 66 |
| Implementasi Manajemen Pergruruan Tinggi (Studi Kasus Pada PTKIS Kopertais Wilayah VII Sumatera Selatan) Saipul Annur dan Suhono | 67 - 75 |
| Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai Yuni Fazira dan Riska Mirani | 76 - 83 |
| Manajemen Humas Untuk Meningkatkan Kredibilitas Sekolah Agung Deddiliawan dan Yasir Arafat | 84 - 89 |
| Pengaruh Penerapan Teori Belajar Humanistik Terhadap Hasil Belajar Mahasiswa Pada Mata Kuliah Kewirausahaan Riswan Aradea dan Edi Harapan | 90 - 96 |
| Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Semen Baturaja (Persero) Tbk Palembang Sabeli Aliya dan Tobari | 97 - 103 |
| Sistem Manajemen Mutu Iso 9001:2015 di Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta Destianty Noormala Sagita, Matin dan Suryadi | 104 - 111 |
| Pengaruh Prakerin Terhadap Minat Berwirausaha Siswa di SMK Muhammadiyah 2 Palembang Neta Dian Lestari dan Sari Hayati | 112 - 120 |

MANAJEMEN KEPEMIMPINAN PADA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Husaini¹, dan Happy Fitria²

¹IAIN Lhokseumawe, ²Universitas PGRI Palembang
e-mail: husaini95@ymail.com

Abstrak: Keberhasilan sebuah manajemen tidak terlepas dari prinsip-prinsip manajemen yang menjadi dasar-dasar dan nilai pada manajemen itu sendiri. Prinsip-prinsip dalam manajemen sebaiknya bersifat lentur dalam arti bahwa perlu dipertimbangkan sesuai dengan kondisi-kondisi khusus dan situasi-situasi yang berubah. Secara umum pengertian manajemen adalah kegiatan untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dengan memanfaatkan orang lain (*getting things done through the effort of other people*). kepemimpinan yang efektif untuk diterapkan adalah sesuai dengan orang yang dipimpinya (kondisi dan situasi). Begitu juga dengan kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam akan sangat efektif sesuai dengan kondisi dan situasi yang muncul pada saat itu. Tidak ada gaya kepemimpinan yang lebih efektif melainkan dengan situasi dan kondisi yang berkembang. Dalam manajemen sebuah lembaga pendidikan Islam harus mempunyai beberapa komponen yang tepat sehingga menghasilkan suatu kinerja yang tepat dan bijaksana antara lain *planning, organizing, actuating, dan controlling*.

Kata Kunci: Manajemen; Kepemimpinan; Lembaga Pendidikan Islam.

Abstract: Success a management cannot be separated from management principles which formed the basis and the value of the management itself. Principles in management should be resilient, it needs to be considered in accordance with the special conditions and situational change. The general notion of management is an activity to achieve the goals that have been determined (getting things done through the effort of other people). Effective leadership is based on those they lead (conditions and situations). The leadership in Islamic educational institutions will be very effective in accordance with the conditions and situations that arise at the time. There is no effective leadership style but with the situation and the growing conditions. In the management of Islamic educational institutions must have some component of the right to produce a proper and prudent performance include planning, organizing, actuating, dan controlling.

Keywords: Management; Leadership; Institute of Islamic Education.

PENDAHULUAN

Manajemen kepemimpinan suatu lembaga masalah yang sangat penting dalam pengelolaan. Maju tidaknya suatu lembaga sangat tergantung pada sistem dan manajemen tata kelola. Artinya jika manajemen kepemimpinannya positif maka dapat menghasilkan “Manusia” yang berkualitas. Otomatis lembaga tersebut akan maju, dan berkembang. Sebaliknya jika manajemen kepemimpinan kurang positif

maka lembaga tersebut akan terbelakang disegala bidang.

Dewasa ini lembaga Pendidikan tengah menghadapi isu krusial. Isu yang paling sensitif terkait dengan mutu pendidikan, relevansi pendidikan, akuntabilitas, profesionalisme, efisiensi, debirokrasi dan perilaku pemimpin dalam mengambil kebijakan pada lembaga pendidikan.

Sebuah lembaga pendidikan selalu melibatkan beberapa orang yang saling

berinteraksi secara intensif. Interaksi tersebut disusun dalam suatu struktur yang dapat membantu dalam usaha pencapaian tujuan bersama. Agar pelaksanaan kerja dalam organisasi dapat berjalan sebagaimana mestinya maka dibutuhkan sumber seperti perlengkapan, metode kerja, bahan baku, dan lain-lain. Usaha untuk mengatur dan mengarahkan sumber daya ini disebut dengan manajemen. Sedangkan inti dari manajemen adalah kepemimpinan (*leadership*) (Siagian, 1980).

Upaya membangun keefektifan manajemen pemimpin suatu lembaga pendidikan Islam terletak semata pada pembekalan dimensi keterampilan teknis dan keterampilan konseptual. Adapun keterampilan personal menjadi terpinggirkan. Padahal sejatinya efektifitas kegiatan manajerial dan pengaruhnya pada kinerja organisasi, sangat bergantung pada kepekaan pimpinan untuk menggunakan keterampilan personalnya.

Dalam manajemen kepemimpinan lembaga pendidikan Islam, fungsi dan peranan pemimpin adalah sebagai *motivator*, *event Organizer*, bahkan penentu arah kebijakan yang akan menentukan bagaimana tujuan-tujuan pendidikan pada umumnya direalisasikan. Untuk mewujudkan hal tersebut maka pemimpin yang efektif adalah yang memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Mampu memberdayakan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan prosedur yang baik, lancar dan produktif.
2. Dapat menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
3. Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan masyarakat sehingga dapat melibatkan mereka secara aktif dalam rangka mewujudkan tujuan lembaga pendidikan yang diharapkan.

4. Berhasil menerapkan prinsip kepemimpinan yang sesuai dengan tingkat kedewasaan.
5. Bekerja dengan Tim manajemen.
6. Berhasil mewujudkan visi dan misi pada lembaga tersebut secara produktif sesuai dengan ketentuan yang telah ditentukan.

Manajemen kepemimpinan pada suatu lembaga pendidikan merupakan tolok ukur dalam mengelola bagus tidaknya mutu sebuah lembaga pendidikan. Ini sangat tergantung pada manajemennya banyak problem yang terjadi dalam dunia lembaga pendidikan dikarenakan oleh tidak tepatnya sasaran dan kebijakan yang diambil oleh manajer dalam sebuah lembaga pendidikan, untuk dapat menyelesaikan berbagai persoalan tersebut maka perlu adanya suatu kajian atau penelitian ke arah itu supaya lembaga pendidikan Islam mempunyai mutu yang baik dan signifikan bagi kehidupan bermasyarakat.

Pengertian Manajemen

Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi-fungsi manajemen itu, jadi manajemen itu merupakan suatu proses untuk mewujudkan tujuan yang diinginkan (Hasibuan, 2004). Menurut Kristiawan dkk (2017) manajemen merupakan ilmu dan seni dalam mengatur, mengendalikan, mengkomunikasikan dan memanfaatkan semua sumber daya yang ada dalam organisasi dengan memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen (*Planing, Organizing, Actuating, Controlling*) agar organisasi dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

Secara *etimologis*, kata *manajemen* berasal dari bahasa Inggris *management*. Akar kata tersebut adalah *manage* atau *managiare*, yang memiliki makna: melatih kuda dalam melangkah kakinya. Selanjutnya dalam kata manajemen tersebut

terkandung tiga makna, yaitu pikiran (*mind*), tindakan (*action*) dan sikap (*attitude*) (Masyhud, 2014) Dalam bahasa Arab manajemen diartikan sebagai *idaarah*, yang berasal dari kata *adaara*, yaitu mengatur (Ma'shum dan Abidin, 1997). Al-Qur'an sebagai kitab sumber ilmu pengetahuan juga menyebutkan makna manajemen secara implisit dengan menggunakan kalimat *yudabbiru*, mengandung arti mengarahkan, melaksanakan, menjalankan, mengendalikan, mengatur, mengurus dengan baik, mengkoordinasikan, membuat rencana yang telah ditetapkan (Kencana, 2000).

Ramayulis (2008) menyatakan bahwa pengertian yang sama dengan hakikat manajemen adalah *al-tadbir* (pengaturan), sebagaimana firman Allah SWT, Dia mengatur urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepadanya dalam satu hari yang kadarnya adalah seribu tahun menurut perhitunganmu (Al-Sajadah: 5).

Dari isi kandungan ayat di atas dapatlah diketahui bahwa Allah swt. adalah pengatur alam (*manager*). Keteraturan alam raya ini merupakan bukti kebesaran Allah swt. dalam mengelola alam ini. Namun, karena manusia yang diciptakan Allah swt. telah dijadikan sebagai khalifah di bumi, maka dia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah swt. mengatur alam raya ini (Ramayulis, 2008). Tatanan kehidupan manusia dari berbagai bentuknya secara serta merta tidak akan terlepas dengan yang namanya manajemen dari bentuk dan keadaan yang multi dimensi. Tentunya manajemen menjadi keniscayaan bagi kehidupan manusia untuk selalu di inovasi sesuai dengan perkembangan zaman, sehingga manajemen bisa memberi manfaat yang lebih baik.

Secara terminologis, ada bermacam-macam definisi tentang manajemen, tergantung dari sudut pandang, keyakinan, dan konprehensif dari pada pendefinisi, antara lain Menurut Daft dan Marcic (2009)

management is the attainment of organizational goals in an affective and efficient manner through planning, organizing, leading, and controlling organizational resources. Definisi ini menjelaskan bahwa manajemen merupakan pencapaian sasaran organisasi secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan sumberdaya organisasi.

Marno (2008) menyebutkan manajemen adalah kemampuan dan keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain. Dalam perspektif lebih luas, manajemen adalah suatu proses pengaturan dan pemanfaatan sumber daya yang dimiliki organisasi melalui kerjasama para anggota untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Berarti manajemen merupakan perilaku anggota dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Dengan kata lain, organisasi adalah wadah bagi operasionalisasi manajemen (Syafaruddin, 2015).

Peran manajer adalah pelaksana unit kerja. Sedangkan unit kerja adalah orientasi tugas kelompok dalam suatu organisasi yang mencakup manajer dan bawahan atau staf. Seperti halnya bidang usaha penjualan bahan pokok, pembagian kerjasama, cabang bank, dan rumah sakit. Bahkan sekolah dapat dipertimbangkan unit kerja dengan instruktur dan manajer. Fokus utama perhatian manajer adalah terhadap kepuasan kerja personil, keterlibatan kerja, komitmen, ketidakhadiran dan pemberhentian/penolakan, sama halnya dengan kinerja. Tanpa pemeliharaan lebih baik terhadap orang yang melakukan pekerjaan, tidak unit pekerjaan atau organisasi akan dapat bergerak secara konsisten dalam level tinggi dan jangka panjang. Dengan demikian manajer efektif adalah seseorang yang ada dalam unit kerja mencapai tingkat tinggi dalam pencapaian

tugas dan pemeliharaan sumber daya manusia.

Manajemen sebagai sebuah istilah yang sering dipakai dalam dunia bisnis pada dasarnya juga dipakai untuk semua tipe kegiatan yang diorganisasi dan dalam semua tipe organisasi. Dalam prakteknya, manajemen dibutuhkan di mana saja orang bekerja bersama (organisasi) untuk mencapai suatu tujuan bersama. Manajemen dibutuhkan oleh organisasi pemerintahan dari atas sampai pada tingkat RT (Rukun Tetangga), dibutuhkan oleh lembaga-lembaga kemasyarakatan, lembaga-lembaga pendidikan, kelompok-kelompok kerja, dan dalam setiap bentuk kerja sama yang dilakukan untuk mencapai tujuan bersama.

Manajemen berusaha menciptakan efektivitas setiap individu yang bekerja dalam satu organisasi. Jika efektivitas individu tercapai maka efektivitas pada unit kerja atau kelompok menjadi terwujud. Pada gilirannya, efektivitas kelompok mengantarkan organisasi pada pencapaian efektivitas kelompok (Syafaruddin, 2015).

Sifat dasar manajemen adalah beragam. Manajemen berhubungan dengan semua aktivitas organisasi dan dilaksanakan pada semua level organisasi. Karena itu manajemen bukan merupakan sesuatu proses yang terpisah atau pengurangan atas fungsi dalam suatu organisasi, atau tidak hanya mengelola satu bidang saja tetapi juga sangat luas. Sebagai contoh: bidang produksi, pemasaran, keuangan, atau personil satu sama lain memiliki hubungan fungsional. Dalam hal ini manajemen suatu proses umum yang dilaksanakan terhadap semua fungsi lain yang dilaksanakan dalam organisasi. Tegasnya manajemen adalah suatu perpaduan aktivitas (Syafaruddin, 2015).

Pengertian Kepemimpinan

Mendefinisikan kepemimpinan sama halnya ketika kita hendak mendefinisikan kata “cinta”, dapat didefinisikan dengan

berbagai macam cara. Begitu juga dengan kepemimpinan dapat dijelaskan dengan banyak arti. Berbagai literatur tentang kepemimpinan dapat dipahami bahwa pemimpin (*leader*) (Rukmana, 2007) adalah orang yang melakukan atau menjalankan kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan sebagaimana disebutkan oleh DuBrin (2005) adalah sebagai berikut.

1. Kepemimpinan adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan. Komunikasi mengandung arti mengirim dan menerima pesan.
2. Kepemimpinan adalah cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah.
3. Kepemimpinan adalah tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif.
4. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan di antara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Sedangkan menurut Wahjosumidjo (2005) bahwa yang dimaksud kepemimpinan adalah pengaruh, seni atau proses mempengaruhi orang lain, sehingga mereka dengan penuh kemauan berusaha kearah tercapainya tujuan organisasi. Selanjutnya, secara teoretis definisi dari kepemimpinan menurut Terry yang dikutip oleh (Dodi, 2008) adalah sebagai aktivitas untuk memengaruhi orang agar diarahkan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Menurut Kristiawan dkk (2018) kepemimpinan berfungsi sebagai pemberi arahan, komando, dan pemberi serta pengambil keputusan.

Sementara itu, untuk menyebut istilah kepemimpinan pendidikan, para ahli lebih memilih istilah *qiyadah tarbiwiyah*. Dalam Islam, kepemimpinan begitu penting sehingga mendapat perhatian yang sangat besar. Begitu pentingnya kepemimpinan ini, mengharuskan setiap perkumpulan untuk

memiliki pimpinan, bahkan perkumpulan dalam jumlah yang kecil sekalipun. Nabi Muhammad saw bersabda dari Abu Saïd dari Abu Hurairah bahwa kedua berkata, Rasulullah bersabda, “apabila tiga orang keluar bepergian, hendaklah mereka menjadikan salah satu sebagai pemimpin” (HR. Abu Dâw d) yang dikutip dalam buku Mujamil (2007).

Selanjutnya kepemimpinan dalam pengertian Islam berasal dari kata *Khalifah* yang berarti wakil. Penggunaan kata khalifah setelah Rasulullah SAW. wafat, menyentuh juga maksud terkandung di dalam perkataan “*amir*” (yang jamaknya *Umara*) yaitu penguasa. Kedua istilah ini dalam Bahasa Indonesia disebut pemimpin yang cenderung berkonotasi pemimpin formal. Jika kita menilik firman Allah SWT. yang berbunyi ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui" (Al-Baqarah: 30).

Jika kita mencoba untuk memahami perkataan khalifah maka dapat disimpulkan bahwa ayat tersebut tidak hanya ditujukan kepada para khalifah sesudah nabi, tetapi adalah penciptaan nabi Adam yang disebut sebagai manusia dengan tugas untuk memakmurkan bumi yang meliputi tugas menyeru orang lain berbuat *ma'ruf* dan mencegah dari perbuatan *munkar*.

Karena itu tidak ada alasan bagi kita untuk berdiam diri dengan tidak melakukan apa-apa sebagaimana layaknya seorang pemimpin (*khalifah*). Pemimpin yang selalu perpegang teguh kepada hukum-hukum Islam, ajaran-ajaran suci dari Al-Qur'an. Mulai dari kepemimpinan diri sendiri, rumah

tangga, pemimpin lembaga pendidikan atau bahkan negara. Lebih lanjut Winardi (2000) menambahkan bahwa “seorang pemimpin mengenal sifat-sifat individual pengikut-pengikutnya dan ia mengetahui kualitas-kualitas apa akan merangsang mereka untuk bekerja sebaik mungkin”.

Berangkat dari definisi di atas maka pemimpin sangat diperlukan dalam kehidupan sehari-hari. Dia seorang yang mampu memberikan pengaruh, teladan dalam upaya untuk mencapai tujuan bersama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian pustaka (*library research*). Penelitian pustaka memanfaatkan sumber rujukan atau teori untuk memperoleh data penelitiannya. Penelitian pustaka membatasi kegiatannya hanya pada bahan-bahan koleksi perpustakaan saja tanpa memerlukan penelitian ke lapangan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Manajemen Kepemimpinan Pada Lembaga Pendidikan Islam

Manajemen kepemimpinan atau *leader* lembaga pendidikan Islam adalah harus mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik sehingga tercermin suasana yang baik. dalam pengelolaan lembaga pendidikan Islam. Baik tidaknya satu lembaga pendidikan sangat bergantung pada manajemen tipe kepemimpinan sebagai pemimpin tertinggi dalam suatu lembaga.

Manajemen kepemimpinan pada suatu lembaga, harus mempunyai Kualitas dan kompetensi secara umum setidaknya mengacu kepada empat hal pokok, yaitu (a) sifat dan keterampilan kepemimpinan; (b) kemampuan pemecahan masalah; (c) ketrampilan sosial; dan (d) pengetahuan dan kompetensi profesional (Dian, 2005). Keempat kompetensi tersebut menjadi bekal

para pemimpin dalam pengembangan lembaga pendidikan Islam. Seorang pemimpin diperlukan sifat dan keterampilan dalam mempengaruhi bawahannya. Sifat bijaksana yang ditampilkan oleh sosok pemimpin hingga akhirnya dapat menjadi tauladan bagi pengikutnya.

Selanjutnya, manajemen kepemimpinan juga diharapkan mampu memecahkan masalah bukan justru menambah masalah. Dalam hal ini, konflik di lembaga dapat dikelola dengan baik atau dengan satu istilah disebut dengan manajemen konflik. Ketidakharmonisan dapat di selesaikan dengan mufakat, bukan dengan mengedepankan otot, namun otak yang lebih dikedepankan. Pemimpin lembaga pendidikan Islam juga harus mampu menyelesaikan permasalahan atau konflik yang sedang dihadapinya, seperti berikut ini (Mujamil, 2007).

1. Konflik diri sendiri, seperti kepala madrasah pada waktu yang sama dihadapkan pada pilihan dilematik antara pergi kemadrasah tepat waktu sebagaimana ketentuan yang sudah disepakati atau kepentingan mengantar istri kepasar karena memiliki hajat yang sangat peting. Memilih dua kepentingan ini benar-benar menimbulkan konflik dalam dirinya yang sama-sama beresiko. Dan ternyata tidak banyak kepala madrasah yang memilih pergi kemadrasah tepat waktu sebagai teladan bagi bawahannya dengan menunda kepentingan keluarga (istri).
2. Konflik antar pemimpin dengan ketua yayasan. Konflik antar pemimpin ini sangat mengganggu proses pembelajaran dan tentu berdampak negatif pada mutu hasil pembelajaran atau pendidikan. Konflik semacam ini merupakan konflik tingkat tinggi, karena terjadi pertentangan antar pimpinan, yaitu konflik antar pimpinan penyelenggara pendidikan (ketua yayasan) dengan pimpinan pelaksana pendidikan (kepala madrasah).

Di Indonesia disinyalir banyak yayasan yang mengharapkan pendapatan finansial dari pelaksana pendidikan, padahal pihak pelaksana pendidikan sendiri juga kesulitan untuk memenuhi kebutuhan dasar madrasah

3. Konflik antar pemimpin madrasah dengan guru, dalam hal ini hubungan antar pemimpin madrasah dengan guru kadang tidak harmonis, dikarenakan adanya perbedaan pendapat dalam musyawarah ataupun dalam penyelesaian masalah. Hal semacam ini sering terjadi di madrasah-madrasah.
4. Konflik antar pemimpin madrasah dengan ketua komite (masalah dana pembiayaan operasional madrasah). Seperti, dalam rapat untuk penentuan dana pembangunan madrasah, adanya perselisihan pendapat antar keduanya dalam pengambilan keputusan dana tersebut.

Selanjutnya, aspek keterampilan sosial adalah kemampuan pimpinan lembaga pendidikan Islam dalam membangun *networking* dengan lingkungan sekitar. Kepala desa, ketua RT/RW, Kadus, Camat dan wali siswa dapat menjalin hubungan komunikasi yang baik. Keberhasilan satu lembaga juga sangat dipengaruhi oleh interaksinya sosial kepala lembaga dalam promosi.

Ketika hubungan sosial dapat berjalan dengan harmonis, maka lembaga tersebut dapat bertahan hidup walau arus gelombang persaingan dalam pemilihan/penentuan menuntut ilmu bagi anak-anak sebagai *stakeholder*. Jaringan komunikasi yang dibangun dapat mempengaruhi calon siswa/i dan orang tua untuk memasukan anaknya pada lembaga pendidikan Islam.

Terakhir adalah pengetahuan dan kompetensi profesional; kemampuan ini tidak dapat diabaikan oleh pemimpin lembaga pendidikan Islam. Pemimpin itu harus memiliki pengetahuan dan kompetensi

professional yang lebih dari pengikutnya. Kalau pengikutnya lebih pintar dan lebih baik darinya akan menjadi boomerang bagi pemimpin lembaga pendidikan Islam tersebut.

Oleh karena itu, manajemen kepemimpinan harus terus meningkatkan kemampuannya dalam aspek pengetahuan dan profesionalitasnya. kepemimpinan yang memiliki kemampuan lebih akan mampu mempengaruhi pengikutnya kearah yang lebih baik. Bekal pengetahuan yang dimiliki tentu akan melahirkan ide, kreatifitas dan produktifitas lembaga tersebut. Dalam manajemen, pemimpin harus mempunyai suatu komponen yang tepat dalam mengelola sehingga menghasilkan suatu kinerja yang tepat dan bijaksana antara lain sebagai berikut.

Planning (Perencanaan)

Perencanaan merupakan penentuan kegiatan yang akan dilaksanakan pada masa depan. Aktivitas ini dilakukan untuk menentukan tindakan agar mencapai hasil yang diinginkan. Perencanaan bisa diumpamakan jembatan penghubung antara keadaan sekarang dengan keadaan yang diharapkan terjadi pada masa yang akan datang. Menurut Koontz O'Donell, perencanaan adalah fungsi manajemen yang paling dasar karena manajemen meliputi penyeleksian di antara bagian pilihan dari tindakan) (O'Donnell, 2000).

Planning juga berarti proses pembuatan peta perjalanan menuju ke masa depan. Sebagai proses pembuatan peta perjalanan, *planning* tidak berhenti setelah rencana dihasilkan, namun merupakan proses yang terus-menerus dilaksanakan untuk memutakhirkan, mengubah, dan mengganti peta selama perjalanan menuju ke masa depan. Sepanjang perjalanan menuju ke masa depan, perlu senantiasa dilakukan pengamatan terhadap tren masa depan. Hasil pengamatan tersebut digunakan untuk

menyesuaikan peta perjalanan atau pelaksanaan rencana (Amirullah dan Budiyo, 2004).

Dalam konteks organisasi, *planning* dapat diartikan sebagai suatu proses menetapkan tujuan dan sasaran, menentukan pilihan-pilihan tindakan yang akan di lakukan dan mengkaji cara-cara terbaik untuk mencapai tujuan masa depan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dengan demikian, perencanaan mengandung beberapa arti, antara lain sebagai berikut (Amirullah dan Budiyo, 2004).

1. Proses, yaitu suatu konsep dasar yang menjelaskan bahwa kegiatan yang dilakukan akan berjalan sesuai dengan tahap-tahap yang telah ditentukan.
2. Penetapan tujuan dan sasaran, yaitu kegiatan merencanakan ke arah mana organisasi itu akan dituju. Organisasi dapat menetapkan tujuannya secara khusus ataupun secara umum, atau menetapkan tujuan jangka panjang maupun jangka pendek.
3. Pemilihan tindakan, yang berarti organisasi harus mengoptimalkan pada beberapa tindakan yang efektif ketimbang harus menggunakan semua tindakan yang kadang kala tidak efektif.
4. Mengkaji cara terbaik, walaupun pilihan tindakan itu sudah dianggap baik, namun bisa saja tetap tidak efektif kalau dilakukan dengan cara yang kurang baik. Sebaliknya, sesuatu yang baik apabila dilakukan dengan cara yang baik pula maka akan menghasilkan sesuatu yang efektif.
5. Tujuan, yaitu menyangkut hasil akhir atau sasaran khusus, yang oleh suatu organisasi keinginan itu bisa dinyatakan dalam suatu standar yang berlaku, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

Langkah-langkah kegiatan dalam pelaksanaan fungsi perencanaan yang harus diperhatikan untuk keberhasilan suatu

program antara lain meliputi hal-hal sebagai berikut (Masyhud, 2008).

1. Menjangkau ke depan untuk memprediksi keadaan dan kebutuhan di kemudian hari.
2. Menentukan tujuan yang hendak dicapai dalam suatu aktivitas.
3. Menentukan kebijakan yang akan ditempuh dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.
4. Menyusun program, termasuk di dalamnya pendekatan yang ditempuh, jenis, dan urutan kegiatan yang akan dilaksanakan.
5. Menentukan biaya yang dibutuhkan, penentuan biaya hendaknya dilakukan secara proporsional dan mengacu pada skala prioritas program.
6. Menentukan waktu dan jadwal atau alokasi waktu kegiatan, baik secara keseluruhan maupun pada setiap sub kegiatan yang akan dilaksanakan.

Organizing (Pengorganisasian)

Organizing merupakan suatu proses menghubungkan orang-orang yang terlibat dalam organisasi tertentu dan menyatupadukan tugas serta fungsinya dalam organisasi. Dalam proses *organizing* dilakukan pembagian tugas, wewenang, dan tanggung jawab secara terperinci berdasarkan bagian dan bidang masing-masing, sehingga terintegrasi hubungan-hubungan kerja yang sinergis, kondusif, harmonis, dan seirama dalam mencapai tujuan yang telah disepakati (Saefullah, 2012).

Pengorganisasian dalam manajemen merupakan upaya penetapan struktur dan peran dengan cara membuat konsep kegiatan yang diperlukan untuk mewujudkan tujuan yaitu pencapaian target-target yang telah disepakati. Pencapaian target-target tersebut merupakan aktualisasi dari konsep-konsep yang telah direncanakan sebelumnya. Hal ini memberi pemahaman bahwa ada semacam gerakan aktif dan berkesinambungan berbagai unsur di dalam lembaga, organisasi,

maupun institusi untuk melakukan berbagai kegiatan yang terstruktur dan tertata rapi, sehingga terjalin keterkaitan yang saling mendukung untuk mewujudkan hasil akhir (tujuan).

Aktivitas mengorganisasikan sesungguhnya merupakan karakter dasar dari sebuah sistem organisasi, yang di dalamnya ada sejumlah orang, baik sebagai manajer maupun sebagai anggota, ada struktur, tujuan-tujuan, aturan, dan prosedur. Dalam menjalankan tugas *organizing*, beberapa hal yang harus diperhatikan, antara lain sebagai berikut (Hikmat, 2009).

1. Menyediakan fasilitas, perlengkapan, dan staf yang diperlukan untuk melaksanakan rencana.
2. Mengelompokkan dan membagi kerja menjadi struktur organisasi yang teratur.
3. Membentuk struktur kewenangan dan mekanisme koordinasi.
4. Menentukan metode kerja dan prosedurnya.
5. Memilih, melatih, dan memberi informasi kepada staf.
6. *Organizing* seharusnya memperhatikan fungsi-fungsi utama dalam organisasi yang dicirikan oleh hal-hal sebagai berikut: (Ngalim Purwanto, 1990:17-18)
7. Memiliki tujuan yang jelas.
8. Tiap anggota dapat memahami dan menerima tujuan tersebut.
9. Adanya kesatuan arah sehingga dapat menimbulkan kesatuan tindak dan kesatuan pikiran.
10. Adanya kesatuan perintah, para bawahan hanya mempunyai seorang atasan langsung darinya ia menerima perintah atau bimbingan, dan ia bertanggungjawabkan hasil pekerjaannya.
11. Adanya keseimbangan antara wewenang dan tanggung jawab anggota.
12. Adanya pembagian tugas atau pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan, keahlian, dan bakat masing-masing,

sehingga dapat menimbulkan kerja sama yang harmonis dan kooperatif.

13. Pemahaman mendalam tentang pola organisasi pendidikan, dengan susunan struktur organisasi yang sederhana, sesuai dengan kebutuhan, koordinasi, pengawasan, dan pengendalian.
14. Adanya jaminan keamanan dalam bekerja, anggota tidak merasa gelisah karena takut dipecat atau ditindak dengan sewenang-wenang.
15. Penghargaan kepada setiap pekerjaan yang dilakukan oleh anggota organisasi, terutama memberikan insentif, reward, dan imbalan atau bonus untuk yang berprestasi, di samping gaji atau insentif yang telah diatur oleh peraturan dan perundang-undangan.
16. Pemahaman tentang garis-garis kekuasaan yang jelas dan membangun hubungan kerja sama dalam melaksanakan perencanaan yang telah ditetapkan.
17. Adanya pengarahan dan pembinaan, proses pengarahan dan pembinaan terhadap semua bawahannya dilakukan agar mereka melaksanakan pekerjaannya secara proporsional dan profesional.

Dalam perspektif Islam, pengorganisasian senantiasa mendorong para pemeluknya untuk melakukan segala sesuatu secara terorganisir dengan rapi, sebab bisa jadi suatu kebenaran yang tidak terorganisir dengan rapi akan dengan mudah bisa diluluhlantakkan oleh kebathilan yang tersusun rapi. Didin dan Hendri menjelaskan bahwa organisasi dalam pandangan Islam bukan semata-mata wadah, melainkan lebih menekankan pada bagaimana sebuah pekerjaan dilakukan secara rapi. Organisasi lebih menekankan pada pengaturan mekanisme kerja, dalam sebuah organisasi tentu ada pemimpin dan bawahan (Hafidudin dan Tanjung, 2003).

Pengorganisasian dalam manajemen lembaga pendidikan Islam akan dapat

berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan jika konsisten dengan prinsip-prinsip yang mendesain perjalanan organisasi yaitu kebebasan, keadilan, dan musyawarah. Jika kesemua prinsip ini dapat diaplikasikan secara konsisten dalam proses pengelolaan lembaga pendidikan Islam akan sangat membantu bagi para manajer pendidikan Islam.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengorganisasian mempermudah manajer dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Pengorganisasian dapat dilakukan dengan cara menentukan tugas apa yang harus dikerjakan, siapa yang harus mengerjakannya, bagaimana tugas tersebut dikelompokkan, siapa yang bertanggung jawab dan pada tingkatan mana keputusan harus diambil.

Actuating (Penggerakan)

Tanthawi (1983) menjelaskan bahwa *actuating* adalah suatu fungsi bimbingan dan pemberian pimpinan serta penggerakan orang agar kelompok itu suka dan mau bekerja. *Actuating* merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran perusahaan dan sasaran anggota-anggota perusahaan tersebut oleh karena para anggota itu juga ingin mencapai sasaran-sasaran tersebut (Mulyono, 2008).

Actuating berarti memelihara, menjaga dan memajukan organisasi melalui setiap personal, baik secara struktural maupun fungsional, agar setiap kegiatannya tidak terlepas dari usaha mencapai tujuan. Dalam realitasnya, kegiatan *actuating* dapat berbentuk sebagai berikut (Nawawi, 1983)

1. Memberikan dan menjelaskan perintah.
2. Memberikan petunjuk melaksanakan kegiatan.

3. Memberikan kesempatan meningkatkan pengetahuan, keterampilan atau kecakapan dan keahlian agar lebih efektif dalam melaksanakan berbagai kegiatan organisasi.
4. Memberikan kesempatan ikut serta menyumbangkan tenaga dan pikiran untuk memajukan organisasi berdasarkan inisiatif dan kreativitas individu.
5. Memberikan koreksi agar setiap personal melaksanakan tugas secara efisien.

Actuating merupakan fungsi yang paling fundamental dalam manajemen, karena merupakan pengupayaan berbagai jenis tindakan itu sendiri, agar semua anggota kelompok mulai dari tingkat atas sampai bawah, berusaha mencapai sasaran organisasi sesuai rencana yang telah ditetapkan semula, dengan cara terbaik dan benar. Menurut Nawawi (1983) *actuating* memiliki fungsi 1) melakukan pengarahan, bimbingan, dan komunikasi, yaitu kegiatan menciptakan, memelihara, menjaga atau mempertahankan dan memajukan organisasi melalui setiap personal, baik secara struktural maupun fungsional, agar langkah operasionalnya tidak keluar dari usaha mencapai tujuan organisasi; 2) untuk menjadikan perencanaan menjadi kenyataan melalui berbagai pengarahan dan pemotivasian agar setiap karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal sesuai dengan peran, tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaplikasian *actuating* dalam sebuah organisasi adalah pengarahan dan pemotivasian seluruh personal pada setiap kegiatan selalu dapat meningkatkan kualitas kinerjanya. Fungsi *actuating* lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi. Perencanaan dan pengorganisasian yang baik kurang berarti bila tidak diikuti dengan penggerakan seluruh potensi sumber daya manusia dan nonmanusia pada pelaksanaan tugas.

Hal penting yang harus diperhatikan dalam *actuating* ini adalah bahwa seorang bawahan termotivasi untuk mengerjakan sesuatu jika (Mulyono, 2008) 1) merasa yakin akan mampu mengerjakan; 2) yakin bahwa pekerjaan tersebut memberikan manfaat bagi dirinya; 3) tidak sedang dibebani oleh problem pribadi atau tugas lain yang lebih penting, atau mendesak; 4) tugas tersebut merupakan kepercayaan bagi yang bersangkutan, dan Hubungan antar teman dalam organisasi tersebut harmonis. Dengan demikian dapatlah disimpulkan bahwa fungsi *actuating* dalam manajemen lembaga pendidikan Islam adalah proses bimbingan yang didasari prinsip-prinsip religius kepada rekan kerja, sehingga orang tersebut mau melaksanakan tugasnya dengan sungguh-sungguh dan bersemangat disertai keikhlasan yang sangat mendalam.

Controlling (Pengawasan)

Controlling sebagai suatu proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan-kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. Sebuah sistem pengendalian yang efektif menjamin kegiatan-kegiatan diselesaikan dengan cara-cara yang membawa pada tercapainya tujuan-tujuan organisasi itu. Kriteria yang menentukan efektivitas sebuah sistem pengendalian adalah seberapa baik sistem itu memperlancar tercapainya tujuan. Semakin sistem itu membantu para manajer untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi mereka semakin baiklah sistem pengendalian itu (Robbins and Coulter, 1996).

Menurut Siagian (1970) yang memberikan pengertian *controlling* sebagai suatu proses pengamatan dari pada pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk menjamin agar supaya pekerjaan yang sedang dilaksanakan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya.

Pada bagian lain, Bafadal (2003) menjelaskan bahwa *controlling* dapat diartikan sebagai proses monitoring kegiatan-kegiatan, tujuannya untuk menentukan harapan-harapan yang secara dicapai dan dilakukan perbaikan-perbaikan terhadap penyimpangan-penyimpangan yang terjadi. Harapan-harapannya dimaksud adalah tujuan-tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai dan program-program yang telah direncanakan untuk dilakukan dalam periode tertentu.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *controlling* merupakan fungsi yang harus dilakukan manajer untuk memastikan bahwa anggota melakukan aktivitas yang akan membawa organisasi ke arah tujuan yang telah ditetapkan. *Controlling* merupakan satu kegiatan manajer yang mengusahakan agar semua pekerjaan terlaksana sesuai dengan rencana yang ditetapkan dan mencapai hasil yang dikehendaki. Langkah-langkah *controlling* adalah sebagai berikut (Hikmat, 2009).

1. Memeriksa semua pelaksanaan rencana.
2. Mengecek semua detail aktivitas lembaga.
3. Mencocokkan antara pelaksanaan dan rencana yang sudah ditetapkan.
4. Menginspeksi bentuk-bentuk kegiatan prioritas dan yang bersifat mendukung.
5. Mengendalikan seluruh pengelolaan lembaga.
6. Mengatur pelaksanaan sesuai dengan tugas dan fungsi pelaksana kegiatan.
7. Mencegah sebelum terjadi kegagalan.

Tujuan utama diadakannya *controlling* adalah mengusahakan agar apa yang direncanakan menjadi kenyataan. Menurut Sukarno, dalam sebuah organisasi ada beberapa tujuan *controlling*, antara lain sebagai berikut (Sukarno, 1992).

1. Untuk mengetahui apakah sesuatu berjalan sesuai dengan rencana yang digariskan.

2. Untuk mengetahui apakah segala sesuatu dilaksanakan sesuai dengan instruksi serta asas-asas yang telah diinstruksikan.
3. Untuk mengetahui kesulitan dan kelemahan dalam bekerja.
4. Untuk mengetahui segala sesuatu apakah berjalan dengan efisien.
5. Untuk mencari jalan keluar, bila ternyata dijumpai kesulitan-kesulitan, kelemahan-kelemahan atau kegagalan-kegagalan ke arah perbaikan.

Dalam pendidikan Islam pengawasan didefinisikan sebagai proses pemantauan yang terus menerus untuk menjamin terlaksananya perencanaan secara konsekuen baik yang bersifat material maupun spiritual. Didin dan Hendri menyatakan bahwa dalam pandangan Islam pengawasan dilakukan untuk meluruskan yang tidak lurus, mengoreksi yang salah dan membenarkan yang hak (Hafidudin dan Tanjung, 2003).

Maka dapat disimpulkan Sistem pengawasan yang efektif harus memenuhi beberapa prinsip *controlling* yaitu adanya rencana tertentu dan adanya pemberian instruksi serta wewenang-wewenang kepada bawahan. Pemberian instruksi dan wewenang dilakukan agar sistem *controlling* itu memang benar-benar dilaksanakan secara efektif. Wewenang dan instruksi yang jelas harus dapat diberikan kepada bawahan, karena berdasarkan itulah dapat diketahui apakah bawahan sudah menjalankan tugas-tugasnya dengan baik, atas dasar instruksi yang diberikan kepada bawahan maka dapat diawasi pekerjaan dengan baik.

KESIMPULAN

Pemimpinan lembaga pendidikan Islam diharapkan mampu kreatif, inovatif dan produktif guna keberlangsungan lembaga pendidikan tersebut. Bekal pengetahuan, gaya kepemimpinan yang dimilikinya dapat menjadi tolak ukur dalam pengelolaan lembaga pendidikan tersebut. Dalam manajemen, kepemimpinan sebuah lembaga

pendidikan Islam harus mempunyai beberapa komponen yang tepat sehingga menghasilkan suatu kinerja yang tepat dan bijaksana antara lain *planning, organizing, actuating, dan controlling*.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah., dan Budiyo, H. (2004). *Pengantar Manajemen* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Al-Muhajir. (2016). *Manajemen Pembinaan Akhlak Panti Asuhan Muhammadiyah Lhokseumawe*. Disertasi.
- Bafadal, I. (2003). *Manajemen Peningkatan Mutu Sekolah Dasar: Dari Sentralisasi Menuju Desentralisasi* Jakarta: Bumi Aksara.
- Dubrin, A. J. (2005). *The Complete Ideal's Guide To Leadership*. Jakarta: Prenada Media.
- Hafidudin, D., dan Tanjung, H. (2003). *Manajemen Syariah dalam Prkatik*. Jakarta: Gema Insani
- Hikmat. (2009). *Manajemen Pendidikan* Bandung: Pustaka Setia.
- Irawanto, D. W. (2008). *Kepemimpinan Esensi dan Realitas*. Malang: Banyumedia.
- Kartono, K. (2008). *Pemimpin dan Kepemimpinan Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kristiawan, M., Safitri, D., & Lestari, R. (2017). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Kristiawan, M., Suryanti, I., SD, S. P., Muntazir, M., Ribuwati, Areli, A. J., Agustina, M. et. al. (2018). *Inovasi Pendidikan*. Jawa Timur: Wade Group National Publishing.
- Ma'shum, A., & Munawwir, Z. A. (1997). *Kamus Al-Munawwir* Surabaya: Pustaka Progresif.
- Nawawi, H. (1983) *Administrasi Pendidikan*. Jakarta: Gunung Agung.
- O'Donnell, K. (2000). *Principles of Management: An Analysis of Managerial Functions* Kogakusha. McGraw Hill.
- Qomar, M. (2007). *Manajemen Pendidikan Islam Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Tobroni. (2005). *The Spiritual Leadership Pengefektifan Organisasi Noble Industry Melalui Prinsip-Prinsip Spiritual Etis*. Malang: UMM Press.
- Wahab, A. A. (2008). *Anatomi Organisasi dan Kepemimpinan Pendidikan (Telaah Terhadap Organisasi dan Pengelolaan Organisasi Pendidikan)*.
- Wibowo, A. (2013). *Manajemen Pendidikan Karakter di Sekolah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar