

MANAJEMEN DAN KEPEMIMPINAN

Oleh:
Nursyaidah¹

Abstract

The development of Islamic education such Islamic Boarding School is depending on how the management of the leadership is developed by the participant. This functions as planning, organizing, moving and supervising or control. A diction maker plays domonantly in an organization. The role can affect morality, work satisfiction, safety, and quality of worklife and the lucky of the organisation.

Keywords: Development, slamic, education, and organization

¹Nursyaidah adalah Dosen Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan IAIN Padangsidempuan

Pendahuluan

Dari sekian banyak lembaga pendidikan yang ada sepanjang sejarah kebangsaan Indonesia, pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tertua yang memiliki ke-khasan tersendiri dan senantiasa menarik diperbincangkan, terutama ketika menyoroti manajemen yang dikembangkan para pimpinan pondok pesantren. Hal ini disebabkan karena hingga saat ini, eksistensi pesantren dalam percaturan pendidikan nasional masih tergolong terbelakang. Keterbelakangan ini tidak hanya dilihat dari masih banyaknya pesantren yang mempertahankan sistem pendidikan tradisionalnya saja tetapi juga masih minimnya pondok pesantren modern yang mampu mengungguli atau setidaknya menyetarai lembaga pendidikan umum (seperti SMU dan SMK). Bahkan konsekuensi logis dari lemahnya kualitas pendidikan pesantren ini adalah makin minimnya calon peserta didik yang mendaftarkan dirinya untuk belajar di pesantren.

Maju mundurnya lembaga pendidikan Islam (termasuk pesantren) sangat tergantung pada sejauh mana manajemen kepemimpinan yang dikembangkan oleh pimpinan atau pengasuh pondok pesantren tersebut. Di pesantren (terutama yang berbasis tradisional), dikenal dengan sosok pemimpin yang dinamai dengan julukan "kiyai". Kiyai ini sangat identik dengan kepanutan moralitas islam. Kalau dilihat dari julukan yang diembannya, rasanya tidak akan mungkin menemukan kejanggalan moral semisal adanya kiyai yang berlaku kasar, koruptif, pezina, narkoba, dan berbagai kejahatan social lainnya pada diri seorang kiyai. Dengan paradigma yang seperti inilah kemudian lahir tradisi "pengkultusan" yang dilakukan para santri terhadap figur seorang kiyai. Alhasil, mereka sudah tidak peduli lagi untuk mengkritisi apakah kepemimpinan kiyai tersebut menimbulkan *miss-management* atau tidak, dan bermanfaat atau tidak bagi kelanjutan masa depan pendidikan dan hidup mereka.

Eksistensi pesantren perlu diberdayakan agar lebih mudah berfungsi efektif. Tidak ada jalan lain kecuali meningkatkan kemampuan dan kinerja pimpinan pondok pesantren dari cara kerja sebelumnya hanya mengandalkan manajemen yang berorientasi secara rutinitas atau asal jadi, kepada bekerja dengan manajemen efektif yang berorientasi kualitas. Karena itu, dalam makalah ini penyusun lebih lanjut akan membahas sejauh mana konsep manajemen pimpinan pondok pesantren.

Manajemen dan Kepeminpinan

1. Pengertian Manajemen

Secara bahasa manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengelola, mengurus, menata, mengatur, dan mengendalikan. Dengan demikian, manajemen dapat diterjemahkan menjadi pengelolaan, penataan, pengurusan, pengaturan, dan pengendalian.² Dalam *Kamus Besar Bahasa Indonesia* manajemen diartikan sebagai penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran.

Menurut istilah, manajemen mengacu pada proses pelaksanaan aktifitas yang diselesaikan secara efisien dengan dan melalui pendayagunaan orang lain.³ Longnecker dan Pringle sebagaimana dikutip oleh Marno merumuskan manajemen sebagai proses memperoleh dan menggabungkan sumber-sumber manusia, financial, dan fisik untuk mencapai tujuan pokok organisasi menghasilkan produk atau jasa/ layanan yang diinginkan oleh sekelompok masyarakat.⁴

Para ahli manajemen memberikan pengertian yang berbeda tentang manajemen sesuai dengan pandangan masing-masing. Sondang P. Siagian

²Gouzali Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT. Toko Agung, 1996), hlm. 3.

³Marno dan Triyo Supriyanto, *Manajemen dan Kepeminpinan Pendidikan Islam*, (Bandung: Rifeka Aditama, 2008), hlm. 1.

⁴*Ibid.*

mengungkapkan bahwa manajemen adalah “seni memperoleh hasil melalui berbagai kegiatan yang dilakukan oleh orang lain”.⁵ Nana Sudjana mendefinisikan bahwa “ manajemen adalah kemampuan dan keterampilan khusus untuk melakukan suatu kegiatan baik bersama-sama orang lain atau melalui orang lain dalam mencapai tujuan organisasi”.⁶ Sondang P. Siagian menjelaskan bahwa manajemen berperan selaku motor penggerak dalam kehidupan organisasi ”, dengan tiga peranan manajemen: (1) Berupaya mencapai tujuan organisasi dan pribadi, (2) Penjaga keseimbangan di antara tujuan-tujuan yang saling bertentangan antara tujuan-tujuan, saran-saran dan kegiatan-kegiatan dan pihak-pihak yang berkepentingan dalam organisasi, (3) untuk mencapai efisien dan efektivitas.⁷

R. Premeaux mengemukakan bahwa pengertian manajemen merupakan cara-cara atau aktifitas tertentu agar semua anggota dapat bekerja sesuai dengan prosedur, pembagian kerja, dan tanggung jawab yang diawasi untuk mencapai tujuan.⁸ Manajemen juga dapat diartikan sebagai suatu proses social yang direncanakan untuk menjamin kerja sama, partisipatif dan keterlibatan sejumlah orang dalam mencapai sasaran dan tujuan tertentu yang ditetapkan secara efektif. Manajemen di sini memiliki makna sebagai unsur pembimbing dan pengarah secara kelompok orang terhadap pencapaian secara umum.⁹

2. Peran dan Fungsi Manajemen

⁵Sondang P. Siagian, *Fungsi-fungsi Manajerial*, cetakan, ke.III, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm. 2.

⁶Nana Sudjana, *Manajemen Program Pendidikan* (Bandung: PT. Fattah Production, 2000), hlm. 39.

⁷Siagian, *Op.Cit.*, hlm. 13.

⁸Wayne R. Mondy dan Shane R. Premeaux, “*Management Concept, Practices an skills*” (Massachussets: Allyn and Bacon Inc, 1998), hlm. 4.

⁹Departemen Agama RI Dirjend Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, *Manajemen Madrasah Aliyah*, (Jakarta: E.IV, 1998-1999), hlm. 1.

Dalam penerapannya, peranan manajemen sangat ditentukan oleh fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi inilah yang menjadi Inti dari manajemen itu sendiri. Fungsi-fungsi tersebut merupakan proses yang harus dilaksanakan oleh semua pihak yang terlibat dalam organisasi.¹⁰ Fungsi-fungsi ini pula yang akan menentukan berhasil atau tidaknya kinerja manajemen.

Terdapat beberapa pandangan ahli manajemen tentang fungsi manajemen yang beragam. Misalnya Harold Koonzt dan C. O. Donnel dalam bukunya *Management* berpendapat bahwa fungsi manajemen terdiri dari: *Planning, Organizing, Staffing, Directing* dan *Controlling*. Namun pada umumnya yang banyak dikenal orang tentang fungsi manajemen adalah istilah POAC: *Planning* (perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Actuating* (pelaksanaan), dan *Cotrolling* (pengendalian). Harold Koonzt dan O. Donnel membagi *leading* (pengarahan), menjadi dua bagian, yakni *Staffing* (Kepegawaian) dan *Directing* (Pengarahan). Pakar manajemen lainnya, Schermerhorn dalam bukunya *Management* membagi fungsi manajemen dengan pendekatan POAC. Ia mendefenisikan istilah manajemen:¹¹

“Management is the process of planning, organizing, leading and controlling the use of resources to accomplish performance goals” (Manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian penggunaan sumber daya untuk mencapai tujuan/sasaran kinerja).

¹⁰Richard M. Steer, *Managing Effective Organization: an Introduction*, (Boston: Kent Publusing Companya Divison of Wadsworth, Inc, 1985), hlm. 673.

¹¹Schermerhorn, *Management*, (Jhon Wiley and Sonc, Inc., 8th edition, 2005), Atau baca juga Modul Diklat Penjenjangan Auditor Pengendali Teknis yang disusun oleh Sjamsuddin, dkk. *Manajemen Pengawasan*, edisi IV (Jakarta: Pusat Pelatihan dan Pengawasan BPKP, 2007), hlm. 1-2.

Keempat manajemen tersebut merupakan proses manajemen yang memiliki keterkaitan yang erat satu sama lain dalam rangka mencapai tujuan.

Sondang P. Siagian sebagaimana dikutip oleh Syafaruddin dalam bukunya Manajemen Lembaga Pendidikan Islam menyatakan bahwa fungsi dari manajemen itu adalah berupa perencanaan, pengorganisasian, pemotivasian, pengawasan, dan penilaian.¹² Sementara itu Robbin dan Coulter mengatakan bahwa fungsi dasar manajemen yang paling penting adalah merencanakan, mengorganisasi, memimpin, dan mengendalikan. Senada dengan hal itu, Mahdi bin Ibrahim menyatakan bahwa fungsi manajemen atau tugas kepemimpinan dalam pelaksanaannya meliputi berbagai hal, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan.¹³ Di lain pihak, menurut Fayol, Fungsi manajemen itu sama seperti fungsi administrasi, yakni merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengkoordinasikan, mengontrol (mengendalikan).¹⁴ Demikian pula Monday dan Premeaux mengatakan "*The management process is said to consist of four function: planning, organizing, influencing and controlling*". Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa fungsi pokok manajemen itu tidak bisa lepas dari empat peran yaitu perencanaan, pengorganisasian, pergerakan atau pengarahan, dan pengawasan atau control. Pengertian Pemimpin dan kepemimpinan

Pemimpin memiliki peranan yang dominan dalam sebuah organisasi. Peranan yang dominan tersebut dapat mempengaruhi moral, kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Sebagaimana dikatakan Hani Handoko bahwa pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok organisasi,

¹² Syafaruddin, *Op.Cit.*, hlm. 60-61.

¹³ <http://gurutrenggalek.blogspot.com/2010/09/manajemen-pendidikan-islam-pengertian.html>.

¹⁴ Yusak Burhanuddin, *Administrasi Pendidikan* (Bandung: Pustaka Setia, 2005), hlm. 23.

atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.¹⁵ Bagaimanapun juga kemampuan dan ketrampilan seorang pemimpin dalam mengarahkan adalah faktor penting efektifitas manajerial. Bila suatu organisasi dapat mengidentifikasi kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan mengidentifikasi perilaku, dan tehnik-tehnik kepemimpinan efektif, maka organisasi tersebut akan berjalan lebih baik.

Kepemimpinan dalam bahasa Inggris disebut *leadership* berarti "being a leader power of leading atau the qualities of leader".¹⁶ Sedangkan pemimpin dalam bahasa Inggris disebut *leader*.¹⁷ Secara bahasa, makna kepemimpinan itu adalah kekuatan atau kualitas seorang pemimpin dalam mengarahkan apa yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan tertentu. Seperti halnya manajemen, kepemimpinan atau *leadership* telah didefinisikan oleh banyak para ahli antaranya adalah Stoner mengemukakan bahwa kepemimpinan manajerial dapat didefinisikan sebagai suatu proses mengarahkan pemberian pengaruh pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok anggota yang selalu berhubungan dengan tugasnya. Kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, tetapi tidak sama dengan manajemen.

Menurut Griffin dan Ebert, kepemimpinan (*leadership*) adalah proses memotivasi orang lain untuk mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.¹⁸ Lindsay dan Patrick dalam membahas "Mutu Total dan Pembangunan Organisasi" mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah suatu upaya untuk merealisasikan tujuan perusahaan dengan memadukan kebutuhan para individu untuk terus tumbuh berkembang dengan tujuan

¹⁵T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), Edisi 2, hlm.293.

¹⁶AS. Hornby, *Oxford Advanced Dictionary of English*, (Lodon: Oxford University Press, 1990), hlm. 481.

¹⁷Jhon M. Echols dan Hassan Syadilly, *Kamus Inggris Indonesia*, (Pontianak: Gajah Mada University Press, 1993), hlm. 178.

¹⁸Griffin W. Ricky dan Ebert J. Ronald, *Business*, edisi-5, (New Jersey: Prentice Hall International Inc, 1999), hlm. 228.

organisasi. Perlu diketahui bahwa para individu merupakan anggota dari perusahaan.¹⁹ Peterson mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kreasi yang berkaitan dengan pemahaman dan penyelesaian atas permasalahan internal dan eksternal organisasi.²⁰

Kepemimpinan merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Manajemen mencakup kepemimpinan tetapi juga mencakup fungsi-fungsi lainnya seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan dan evaluasi.²¹

Kepemimpinan atau *leadership* dalam pengertian umum menunjukkan suatu proses kegiatan dalam hal memimpin, membimbing, mengontrol perilaku, perasaan serta tingkah laku terhadap orang lain yang ada di bawah pengawasannya.²²

Disinilah peranan kepemimpinan berpengaruh besar dalam pembentukan perilaku bawahan. Menurut Handoko kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuan dan sasaran.²³

3. Peran Kepemimpinan dalam Manajemen

Kepemimpinan lebih erat kaitannya dengan fungsi penggerakan (*actuating*) dalam manajemen. Fungsi penggerakan mencakup kegiatan memotivasi, kepemimpinan, komunikasi, pelatihan, dan bentuk-bentuk pengaruh pribadi lainnya.²⁴ Fungsi tersebut juga dianggap sebagai tindakan mengambil inisiatif dan mengarahkan pekerjaan yang perlu

¹⁹Lindsay M. William dan Patrick A. Joseph, *Total Quality and Organization Development*, (Florida: St. Lucie Press, 1997), hlm. 4.

²⁰Peterson W. Marpin, at. All, *Planning and Management for a Changing Environment*, (San Fransisco: Jossey-Bass Publisher, 1997), hlm. 192.

²¹T. Hani Handoko, *Ibid.*, hlm.294.

²²*Ibid*, Jilid 1, hlm. 486.

²³*Ibid.*, hlm. 294.

²⁴Winardi, *Asas-Asas Manajemen*, (Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2000), hlm. 8.

dilaksanakan dalam sebuah organisasi. Dengan demikian *actuating* sangat erat kaitannya dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya, yaitu: perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan agar tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai seperti yang diinginkan. Winardi juga mengemukakan bahwa sekalipun terdapat banyak teori tentang fungsi-fungsi manajemen, namun dapat disederhanakan bahwa fungsi manajemen setidaknya meliputi: perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengawasan.²⁵

Dalam perencanaan telah ditetapkan arah tindakan yang mengarahkan sumber daya manusia dan sumber daya alam untuk dapat merealisasikan. Rencana-rencana yang ditetapkan telah menggariskan batas-batas dimana orang-orang mengambil keputusan dan melaksanakan aktivitas-aktivitas. Hal ini berarti telah dilakukan antisipasi tentang kejadian-kejadian, masalah-masalah yang akan muncul, dan hubungan kausalitas antar pihak terkait dalam suatu organisasi dimasa mendatang. Mengingat bahwa di masa mendatang terdapat penuh ketidakpastian, maka antisipasi yang telah ditetapkan pun sering tidak berjalan sebagaimana mestinya. Untuk ini para manajer harus siap menghadapi keadaan darurat dengan mengembangkan rencana-rencana alternative.

Dalam pengorganisasian, manajemen menggabungkan dan mengkombinasikan berbagai macam sumber daya menjadi satu kesatuan untuk dapat memberikan manfaat yang lebih berdaya guna. Sumber daya tersebut dikelompokkan sesuai dengan sifat dan jenisnya, diberikan peran/fungsi, dan dijalin sedemikian rupa untuk dapat saling berinteraksi menjadi suatu sistem. Sistem yang telah ditentukan diarahkan untuk dapat memproduksi barang/jasa sesuai dengan yang telah ditetapkan dalam perencanaan. Dalam organisasi, yang terlibat dan bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan terdiri dari para manajer, para supervisor dan para

²⁵*Ibid.*, hlm. 5.

pelaksana. Dengan rencana yang telah ditetapkan, mereka yang terlibat akan merealisasikannya, bahkan dalam proses mencapai manajemen mutu total. Kegiatan atau proyek suatu organisasi merupakan hasil dari kreasi para manajer atau hasil dari gagasan yang disampaikan oleh para pelaksana, tim atau kelompok pekerja. Selanjutnya pihak-pihak tersebut bekerja sebagai suatu tim.²⁶

Kepemimpinan berperan sangat penting dalam manajemen karena unsur manusia merupakan variable yang teramat penting dalam organisasi. Seperti yang dikemukakan di atas bahwa yang terlibat dan bertanggung jawab atas kegiatan-kegiatan organisasi terdiri dari para manajer, para supervisor, dan para pelaksana. Manusia memiliki karakteristik yang berbeda-beda mempunyai kepentingan masing-masing, yang bahkan saling berbeda dan berakibat terjadi konflik. Perbedaan kepentingan tidak hanya antar individu di dalam organisasi, tetapi juga antara individu dengan organisasi di mana individu tersebut berada. Sangat mungkin bahwa perbedaan hanya dalam hal yang sederhana, namun ada kalanya terjadi perbedaan yang cukup tajam. Tanpa kepemimpinan yang baik, hal-hal yang telah ditetapkan dalam perencanaan dan pengorganisasian tidak akan dapat direalisasikan. Kepemimpinan sangat diperlukan agar semua sumber daya yang telah diorganisasikan dapat digerakkan untuk merealisasikan tujuan organisasi.

Domingo, dalam membahas kepemimpinan kualitas (*quality leadership*) mengemukakan bahwa manajemen tingkat puncak harus berinisiatif untuk mengedepankan pentingnya kepemimpinan kualitas. Pimpinan puncak harus mendorong seluruh pegawai dan harus menjadi teladan. Segala pikiran dan perkataannya harus merefleksikan filosofi kualitas yang diterapkan perusahaan. Pimpinan puncak harus berpikir dan bertindak demi kualitas dalam segala situasi dan bersedia mendengarkan

²⁶Lindsay M. William dan Patrick A. Joseph, *Ibid.*, hlm. 224.

siapa pun, bahkan dari seseorang yang berada di tingkat paling bawah, yang mau menyumbangkan pendapatnya untuk peningkatan kualitas.²⁷ Domingo mengartikan kualitas sebagai “ melakukan sesuatu yang benar secara benar sejak awal” (“*doing the right thing right the first time*”).²⁸ Domingo juga mengatakan bahwa “ menghendaki kualitas berartiberbuat baik atau melayani konsumen”.²⁹

Seluruh kekuatannya difokuskan pada upaya mendorong dan memotivasi bawahannya agar mau melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi dan setiap langkah serta penampilannya diharapkan menjadi suri teladan bagi bawahannya. Dengan demikian pemimpin yang baik selalu memberikan pelayanan terbaik kepada bawahannya, bukan sebaliknya, meminta dilayani oleh para bawahannya. Seorang pemimpin juga rela mengorbankan kepentingan pribadinya untuk kemajuan para bawahannya, yang sebenarnya hal ini juga untuk keberhasilan organisasinya.

Manajemen Pimpinan Pondok Pesantren

Keluarnya PP 55 Tahun 2007 tentang pendidikan Agama dan Keagamaan telah menempatkan Pondok Pesantren sebagai satuan pendidikan yang diakui setara kedudukannya dengan satuan pendidikan lainnya di Indonesia. Berdasarkan PP tersebut, sudah selayaknya Pondok Pesantren berbenah diri untuk menata masa depan lulusannya karena telah diakui ijazah Pondok Pesantren setara dengan pendidikan formal.

Untuk menuju ke arah itu, Pondok Pesantren harus melaksanakan Standarisasi Nasional Pendidikan sebagaimana PP Nomor 19 Tahun 2005 tentang Standar Nasional Pendidikan. Menurut PP tersebut seluruh satuan

²⁷Rene T. Domingo, *Quality Means Survival: Caveat Vendidor Let The Seller Beware*, (Singapore: Prentice Hall, 1997), hlm. 184.

²⁸Rene T. Domingo, *Ibid.*, hlm.73.

²⁹Lindsay M. William dan Patrick A, Joseph, *Total Quality.., Ibid*, hlm. 314.

pendidikan termasuk Pondok Pesantren harus melaksanakan 8 Standar pendidikan, yaitu: Standar Isi, Standar Proses, Standar Kelulusan, Standar Pendidik dan Tenaga Kependidikan, Standar Pembiayaan, Standar Saran dan Prasarana, Standar Pengelolaan, dan Standar Penilaian. Dari kedelapan standar tersebut, bagi pesantren sesuai dengan Permendiknas Nomor 63 Tahun 2009, minimal Pondok Pesantren melaksanakan 3 buah standar, yaitu Standar Isi/Kurikulum, Standar Kelulusan dan standar Proses.³⁰

Sebagaimana yang telah disebutkan sebelumnya, bahwa fungsi manajerial itu menyangkut perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan. Dalam hal ini, pimpinan pondok pesantren diharapkan mampu membangun perencanaan yang matang, baik itu menyangkut sinergisitas antar visi, misi, dan tujuan pesantren, maupun menyangkut perencanaan ini sudah matang, barulah pimpinan pondok pesantren melakukan pengorganisasian, yakni dengan merestrukturisasi personalia organisasi lembaga pondok pesantren dan memberikan tugas dan fungsi yang jelas pada bagian-bagian yang ada serta mendorong partisipasi mereka untuk terlibat dalam pengambilan berbagai keputusan dan kebijakan yang bersifat kelembagaan.

Untuk mengukur sejauh mana pelaksanaan rencana kerja ini, maka pimpinan pondok pesantren perlu melakukan fungsi pengawasan menyangkut segala bidang yang dilaksanakan. Pengawasan ini tidak hanya dilaksanakan paska pelaksanaan rencana kerja tetapi juga dilakukan pada saat tahapan proses pelaksanaan rencana kerja itu berjalan. Jika pengawasan dilakukan paska pelaksanaan, maka fungsi pengawasan itu hanya sekedar untuk mengevaluasi diri. Tapi jika didukung dengan tindakan pengawasan dalam proses pelaksanaan, maka fungsi pengawasan

³⁰<http://www.kabarindonesia.com/berita.php?pil=20&jd=standari+Nasional+Pondok+Pesantren&dn=20110521050806>

itu akan dapat meminimalisasi tindakan *miss management* (kesalahan manajemen) di pesantren tersebut. Peran dan fungsi seperti inilah sebetulnya yang harus dimainkan oleh setiap pimpinan pondok pesantren. Kalau peran manajerial pimpinan pondok pesantren tersebut dapat terlaksana dengan baik, maka mutu pendidikan pesantren juga akan semakin meningkat dan *costumer* (santri) pun akan semakin bertambah.

Penutup

Dari paparan di atas dapat disimpulkan bahwa dari sekian banyak lembaga pendidikan islam yang ada di Indonesia, pesantren merupakan lembaga pendidikan islam tertua yang dipimpin oleh kiyai, ustadz, maupun direktur. Pimpinan Pondok pesantren ini memiliki peran sentral dalam menentukan maju mundurnya pesantren tersebut. Untuk melakukan pembenahan pesantren menuju kualitas yang baik dan mampu bersaing dalam percaturan pendidikan nasional, maka pimpinan pondok pesantren harus melakukan fungsi manajemennya baik itu terkait dengan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan.

Seluruh kekuatannya difokuskan pada upaya mendorong dan memotivasi bawahannya agar mau melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi dan setiap langkah serta penampilannya diharapkan menjadi suri teladan bagi bawahannya. Dengan demikian pemimpin yang baik selalu memberikan pelayanan terbaik kepada bawahannya, bukan sebaliknya, meminta dilayani oleh para bawahannya. Seorang pemimpin juga rela mengorbankan kepentingan pribadinya untuk kemajuan para bawahannya, yang sebenarnya hal ini juga untuk keberhasilan organisasinya.

Referensi

- Burhanuddin, Yusak, *Administrasi Pendidikan*, Bandung: Pustaka Setia, 2005.
- Departemen Agama RI Dirjend Pembinaan Kelembagaan Agama Islam, *Manajemen Madrasah Aliya*, Jakarta: E.IV, 1998-1999.
- Echols, Jhon M. dan Syadilly, Hassan, *Kamus Inggris Indonesia*, Pontianak: Gajah Mada University Press, 1993.
- Domingo, Rene T, *Quality Means Survival: Caveat Venditor Let the Seller Beware*, Singapore: Prantuce Hall, 1997.
- Handoko, T. Hani, *Manajemen*, Yogyakarta: BPFE, 1999.
- Hersey, Paul dan Blanchard, Ken, *Manajemen Prilaku Organisasi: Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 1982.
- Hornby, A. S, *Oxford Advanced Dictionary of English*, London: Oxford University Press, 1990.
- <http://gurutrenggalek.bolgspot.com/2010/09/manajemen-pendidikan-isalam-pengertian.html>.
- <http://www.kabarindonesia.com/berita.php?pil=20&jd=standari+Nasional+Pondok+Pesantren&dn=20110521050806>.
- Kardaman, A. M. dan Udaya, Yusuf, *Pengantar Ilmu Manajemen Buku Panduan Mahasiswa*, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1996.
- Marno, *Islam by Management and Leadership*, Jakarta: Lintas Pustaka, 2007.
- Marpin, Peterson W. at. All, *Planning and Management for a Changing Environment*, San Fransisco: Jossey-Bass Publisher, 1997.
- Marno dan Supriyanto, Triyo, *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Bandung: Rifeka Aditama, 2008.
- Manullang, M. *Dasar-Dasar Manajemen*, cetakan 14. Jakarta: Ghalia Indonesia, 1990.
- Mondy, Wayne R. dan Premeaux, Shane R. "Management Concept, Practices an skills", Massachussets: Allyn and Bacon Inc, 1998.

- Monday, R . W. dan Premeaux. *"Management: Concepts, Practices and Skills"* New Jersey: Prentice Hall Inc Englewood Cliffts, 1995.
- Ricky, Griffin W. dan Ronald, Ebert J. *Business*, edisi-5, New Jersey: Prentice Hall International Inc, 1999.
- Gouzali. Saydam, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: P.T. Toko Agung,1996.
- Sondang P. Siagian, *Fungsi-fungsi Manajerial*, cetakan, ke.III. Jakarta: Bumi Aksara, 1996.
- Schermerhorn, *Management*, Jhon Wiley and Sonc, Inc., 8th editition, 2005.
- Sjamsuddin, dkk., *Manajemen Pengawasan*, edisi IV, Jakarta: Pusat Pelatihan dan PENGawasan BPKP, 2007.
- Steer, Richard M, *Managing Effective Organization: an Introduction*, Boston: Kent Publusing Companya Division of Wadsworth, Inc, 1985.
- Sudjana, Nana, *Manajemen Program Pendidikan*, Bandung: PT. Fattah Production, 2000.
- Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, Jakarta: PT. Ciputat Press, 2005.
- Lindsay M. William dan Patrick A. Joseph, *Total Quality and Organization Development*, Florida: St. Lucie Press, 1997.
- Winardi, *Asas-Asas Manajemen*, Bandung: Penerbit Mandar Maju, 2000.