

**OPTIMALISASI FUNGSI MANAJEMEN DALAM MENINGKATKAN KUALITAS SANTRI
PONDOK PESANTREN MADARIJUL ULUM KECAMATAN TELUK BETUNG BARAT
KOTA BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Di ajukan untuk Melengkapi Tugas-tugas dan memenuhi

Syarat-syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1

Dalam Ilmu dakwah dan Ilmu Komunikasi

Oleh:

DESWAN AHMAD RIFA'I

NPM: 1741030093

DOSEN PEMBIMBING I :Dr. Hj.Suslina Sanjaya,M.Ag

DOSEN PEMBIMBING II :M.Husaini ,S.T. M.T



**MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
TAHUN AKADEMIK 2022/1443 H**

ABSTRAK

Manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, di lakukan oleh individu yang menyumbangkan upaya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah di tetapkan sebelumnya. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus mereka lakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya, dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha mereka. Kualitas santri adalah karakteristik manusia yang memiliki kompetensi dalam meningkatkan keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT, serta kompetensi dalam ilmu pengetahuan sosial dan teknologi. Berdasarkan permasalahan tersebut penulis mengangkatnya dalam penelitian skripsi untuk menganalisis bagaimana Optimalisasi Fungsi manajemen dalam meningkatkan kualitas santri pondok pesantren tersebut untuk mengetahui bagaimana penerapan fungsi manajemen dalam meningkatkan kualitas santrinin tersebut.

Pendekatan yang digunakan penulis bersifat kualitatif, dikarenakan permasalahan penelitian bersifat holistik, kompleks, dinamis dan penuh makna. Serta peneliti bermaksud memahami situasi sosial secara mendalam, menemukan pola, hipotesis dan teori. Pendekatan tersebut merupakan prosedur penelitian yang lebih menekankan pada aspek proses dan arti suatu tindakan yang dilihat secara menyeluruh dimana suasana, tempat, waktu yang terkait dengan tindakan ini menjadi faktor penting yang harus dipertimbangkan. Oleh karena itu untuk mendapatkan hasil yang valid maka harus menggunakan metode yang relevan, sesuai, dan konkret untuk mencapai tujuan tersebut. penelitian yang dilakukan penulis merupakan penelitian lapangan (field research), artinya suatu penelitian yang dilakukan dalam kancah kehidupan yang sebenarnya, karena penulis bermaksud mengangkat data lapangan. Dalam pengumpulan data, penulis menggunakan metode wawancara, pengamatan dan dokumentasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang penulis lakukan, langkah-langkah dalam penerapan fungsi manajemen dalam meningkatkan kualitas santri yang telah dilaksanakan oleh Pondok Pesantren tersebut adalah penyusunan program, pembagian tugas dan tanggung jawab, melakukan bimbingan, menjalin komunikasi yang baik antara setiap divisi dan peran aktif dari semua pihak mulai dari pimpinan tertinggi Pondok pesantren sampai dengan tenaga pengajar dalam upaya pengawasan semua program yang telah ditetapkan sehingga dapat tercapai secara efektif dan efisien. Berdasarkan data tersebut telah menunjukkan bahwa bahwa Pondok Pesantren Madarijul Ulum telah optimal dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen dalam meningkatkan kualitas santrinya baik dibidang ilmu agama maupun pengamalan ibadah. Hal ini dibuktikan semua fungsi manajemen telah berjalan dengan sebagaimana mestinya sehingga menghasilkan para alumni pondok pesantren yang berkualitas dibuktikan dengan data alumni telah terjun ke masyarakattelah banyak yang mengaplikasikan ilmu pengetahuannya menjadi sebagai tenaga pengajar maupun penceramah.

Kata kunci: manajemen dan kualitas santri

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Deswan Ahmad Rifa'i

NIM : 1741030093

Jurusan / Prodi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “Optimalisasi Fungsi Manajemen dalam Meningkatkan Kualitas Santri Pondok Pesantren Madarijul Ulum Kecataman Teluk Betung Barat Kota Bandar Lampung” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 07 Januari 2022

Penulis,



Deswan Ahmad Rifa'i

NPM. 1741030093



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat: Jl. Letkol. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 704030

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Optimalisasi fungsi manajemen dalam meningkatkan kualitas santri Pondok Pesantren Madarijul Ulum Kecamatan Tanjung karang barat Kota Bandar Lampung**

Nama : **Deswan ahmad rifa'i**

NPM : **1741030093**

Jurusan : **Manajemen Dakwah**

Fakultas : **Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

Telah di periksa oleh pembimbing I dan pembimbing II, maka untuk itu pembimbing I dan pembimbing II menyetujui untuk disidangkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Dr.Hj.Suslina ,M.Ag
NIP. 197106161997032002

M. Husaini, MT
NIP.197812182009121001

Ketua Jurusan,

Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag
NIP. 197106161997032002



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat: Jl. Letkol. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 704030

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul "Optimalisasi fungsi manajemen dalam meningkatkan kualitas santri Pondok Pesantren Madarijul Ulum Kecamatan Tanjung Karang barat Kota Bandar Lampung" disusun oleh Deswan Ahmad Rifa'i, NPM 1741030093, Program Studi Manajemen Dakwah, telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.

Pada Hari/Tanggal: jumat / 07 januari 2022

Tim Penguji

Ketua Sidang : Hj.Rodiyah, MM.

Sekretaris : Hermanto, M.TI.

Penguji I : Badarudin M.Ag

Penguji II : Dr. Hj Suslina, M.Ag

Penguji Pendamping : M.Husaini, MT

Mengetahui

Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Dr. Abdul Syukur, M.Ag

NIP. 19651101199503

MOTTO

وما كان المؤمنون لينفروا كافة فلولا نفر من كل فرقة منهم طائفة ليتفقهوا
في الدين ولينذروا قومهم إذا رجعوا إليهم لعلهم يحذرون

Artinya:

“Tidak sepatutnya bagi orang-orang mu'min itu pergi semuanya (ke medan perang), mengapa tidak pergi dari tiap-tiap golongan di antara mereka beberapa orang untuk memperdalam agama dan untuk member peringatan kepada kaumnya apabila mereka telah kembali kepadanya, supaya mereka itu dapat menjaga dirinya ”. (QS. At-Taubah: 122)



PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya yang telah memberikan kekuatan dalam menyelesaikan skripsi ini. penulis persembahkan kepada:

1. Ibuku tercinta Hasani dan, kakakku tersayang Rozi musta'in, saiful Amal, Ahyanuddin dan Naila Rusni yang tidak pernah lelah untuk selalu mendoakan dan memotivasi segala aktifitas, serta selalu memberikan dukungan baik berbentuk moril maupun materil selama menuntut ilmu, agar dapat meraih impian dan cita-citayang gemilang.
2. Dr. Hj.Suslina Sanjaya,M.Ag dan M.Husaini ,S.T. M.T , selaku pembimbing I danpembimbing II yang telah memberikan banyak waktu untuk memberikan bimbingan dan arahannya.
3. Rekan-rekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, terkhusus kepada temanteman jurusan Manajemen Dakwah (MD), yang telah berjuang bersama-samadalam mencari ilmu yang bermanfaat dibangku kuliah.
4. Kepada almamater tercinta, UIN Raden Intan Lampung, yang telah sangatberjasa karena telah memberikan kesempatan menuntut ilmu, serta membimbinguntuk dapat meraih cita-cita dan masa depan yang cerah.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 05 desember 1995 di pekon susuk Kecamatan Kelumbayan Kabupaten Tanggamus, anak ke-5 dari lima bersaudara dari pasangan Bapak Hi.Nasruddin.HS (Alm) dan Ibu Hasani.

Penulis mengawali pendidikan di SDN 1 Pekon susuk Kecamatan Kelumbayan Kabupaten Tanggamus yang di selesaikan ditahun 2007, kemudian melanjutkan pendidikan di SMP N 1 Kelumbayan Kabupaten Tanggamus yang diselesaikan pada tahun 2010, kemudian dilanjutkan pendidikan di SMA N 1 Kelumbayan Kabupaten Tanggamus yang diselesaikan pada Tahun 2013. Kemudian memasuki dunia kerja disebuah perusahaan swasta di Kota Bekasi sampai tahun 2017.

Pada tahun yang sama (2017), Penulis memutuskan untuk kembali melanjutkan pendidikannya di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung dengan mengambil program studi Manajemen dakwah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Optimalisasi Fungsi Manajemen Dalam Meningkatkan Kualitas Santri Pondok Pesantren Madarijul Ulum Kecamatan Tanjung Karang Barat Kota Bandar Lampung” ini dengan baik. Shalawat dan salam semoga selalu terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, dan juga keluarganya, sahabat serta para pengikutnya.

Dalam penyusunan ini skripsi ini penulis telah mendapatkan pengarahan, motivasi dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof.Dr.H. Khomsahrial Romli, M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Hj. Suslina sanjaya, M.Ag selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
3. Dr. Hj.Suslina Sanjaya,M.Ag dan M.Husaini ,S.T. M.T, selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan arahnya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah mendidik dan memberikan Ilmu Pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.
5. Pemimpin Pondok Pesantren Madarijul Ulum beserta jajarannya yang telah memberikan izin, informasi dan kerjasamanya dalam terlaksananya penelitian ini.
6. Teman-teman seperjuangan jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2017, khususnya kelas C teman-teman KKN desa Nusantara permai Kota Bandar Lampung, terimakasih atas semua persahabatan yang telah terbangun selama ini.
7. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu namun tidak mengurangi rasa terima kasih penulis karena telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini

Penulis menyadari bahwa dan penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan sebagai masukan yang berharga. Semoga atas motivasi, dukungan dan do'a dari semua pihak yang tercantum maupun tidak tercantum, menjadi amal ibadah di sisi Allah SWT.

Bandar lampung, 17 januari 2022

Penulis

Deswan Ahmad Rifa'i

NPM.1741030093



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii

BAB I. PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Fokus dan Subfokus penelitian	6
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. manfaat penelitian	7
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	8
H. Metode penelitian	11
I. Sistematika pembahasan	12

BAB II. FUNGSI MANAJEMEN DAN KUALITAS SANTRI

A. Manajemen	
1. Pengertian manajemen	13
2. Unsur-unsur manajemen.....	15
a. Manusia (Man).....	15
b. Uang (Money)	15
c. bahan baku (materials)	15
d. peralatan mesin (machines)	15
e. metode (method)	16
f. pasar (market)	16

3. fungsi manajemen	
a. Planning (fungsi perencanaan)	17
b. Organizing (fungsi pengorganisasian).....	18
c. Directing (fungsi pengarahan).....	20
d. Controlling (fungsi pengawasan)	20
B. Kualitas santri	
1. Pengertian kualitas santri.....	21
2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas santri	23
3. Upaya-upaya dalam peningkatan kualitas santri.....	26

**BAB III PONDOK PESANTREN MADARIJUL ULMU
KECAMATAN TELUK BETUNG BARAT KOTA
BANDAR LAMPUNG**

A. Profil Pondok Pesantren Madarijul ulum	
1. Sejarah berdirinya Pondok Pesantren madarijul ulum	37
2. Visi dan misi organisasi Pondok Pesantren Madarijul ulum	40
3. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Madarijul Ulum	41
4. Tujuan Pondok pesantren Madarijul Ulum	42
5. Keadaan sarana dan prasarana.....	42
6. Program Pondok pesantren Madarijul Ulum	42
7. Kurikulum Pondok pesantren Madarijul Ulum	43
B. Fungsi manajemen dan kualitas santri Pondok Pesantren Madarijul Ulum	
1. Fungsi perencanaan	45
2. Fungsi pengorganisasian.....	46
3. Fungsi penggerakan	48
4. Fungsi pengawasan.....	49

**BAB IV. OPTIMALISASI FUNGSI MANAJEMEN DALAM
MENINGKATKAN KUALITAS SANTRI PONDOK
PESANTREN MADARIJUL ULUM KECAMATAN
TELUK BETUNG BARAT KOTA BANDAR
LAMPUNG**

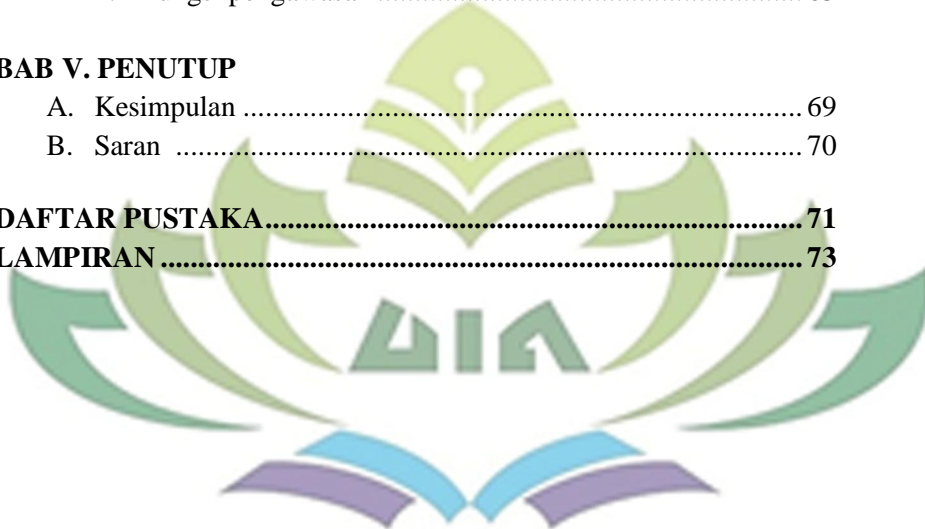
- A. Analisis Optimalisasi fungsi manajemen dalam meningkatkan kualitas santri Pondok Pesantren Madarijul ulum kecamatan teluk betung barat kota bandar lampung
1. Fungsi perencanaan..... 55
 2. Fungsi pengorganisasian 58
 3. Fungsi penggerakan 59
 4. Fungsi pengawasan 63

BAB V. PENUTUP

- A. Kesimpulan 69
- B. Saran 70

DAFTAR PUSTAKA..... 71

LAMPIRAN 73



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan judul

Judul merupakan hal yang sangat penting dari sebuah karya ilmiah, karena judul ini akan memberikan gambaran tentang keseluruhan isi skripsi, adapun judul karya ilmiah yang penulis bahas dalam skripsi ini adalah **“Optimalisasi fungsi manajemen dalam meningkatkan kualitas santri Pondok pesantren Madarijul ulum Kecamatan Tanjung Karang Barat kota Bandar Lampung”**.

Untuk menghilangkan salah pengertian dalam memahami maksud judul skripsi ini, terlebih dahulu penulis uraikan beberapa istilah pokok yang terkandung dalam judul tersebut. Hal ini selain di maksudkan untuk memudahkan pemahaman, juga untuk mengarahkan pada pengertian yang jelas sesuai dengan yang dimaksudkan penulis. Berikut ini beberapa istilah yang terkandung di dalam judul yaitu:

Menurut seorang ahli manajemen G.R Terry, dalam bukunya yang berjudul *Principle of managemnet* dijelaskan 4 fungsi manajemen yaitu *Planning, Organizing, Actuating, dan Controlling*, (perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian). Fungsi yang dijelaskan oleh G. R terry memiliki kesamaan dengan fungsi manajemen secara umum.

Fungsi manajemen menurut seorang ahli manajemen Winasdi da James stoner terdiri dari perencanaan, pengorgannisasian, kepemimpinan dan pengendalian (*Planning, Organizing, Leading, dan Controlling*). Fungsi ini berbeda pada *Actuating* yang di gantikan sebagai *Leading* (memimpin). Hal ini serupa dengan *Actuating* yaitu pelaksanaan. Leading adalah memimpin, karena pemimpin bertugas untuk menggerakkan dan mengarahkan tenaga kerjanya agar dapat mencapai tujuan yang di inginkan.¹

¹ <https://dosenekonomi.com/ilmu-ekonomi/manajemen/fungsi-manajemen-menurut-para-ahli>

Dari kedua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa fungsi manajemen bukan berarti fungsi kegunaan dari manajemen, melainkan sebagai acuan atau tugas yang diemban oleh setiap anggota organisasi. Tugas yang diemban nantinya akan diberikan sesuai dengan keahlian dan porsi masing-masing. Setiap anggota memegang peranan penting dalam manajemen. Bukan hal mudah namun, ketika mereka ada yang berhalangan hadir maka, anggota yang telah memiliki porsi dan kedudukan yang telah diberikan dapat menggantikan fungsi dari mereka yang berhalangan hadir.

Fungsi manajemen yang dimaksud dalam skripsi ini dibatasi pengertiannya pada fungsi manajemen yang meliputi usaha yang akan dicapai oleh pimpinan Pondok Pesantren Madarijul Ulum, baik itu perencanaan jangka pendek, perencanaan jangka menengah dan perencanaan jangka panjang untuk segala kegiatan yang akan dilaksanakan dalam upaya meningkatkan kualitas santri kedepan.

Pengertian peningkatan yang diinginkan adalah usaha yang dilakukan oleh pimpinan Pondok Pesantren dalam meningkatkan kemampuan seluruh komponen Pondok Pesantren yang ada baik secara fisik (membuat kopontren, membangun asrama baru, melengkapi fasilitas-fasilitas pembelajaran, dan lainlain), maupun non fisik (pembelajaran kitabiyah, hafidz qur'an, pelatihan dai, hadroh dan seni bela diri), sehingga seluruh tenaga pengajar, dan santri dapat meningkat kemampuannya melalui proses pendidikan dan latihan, serta dapat bermanfaat bagi masyarakat.

Kualitas menurut Kotler adalah keseluruhan ciri dan karakteristik produk atau jasa yang mendukung kemampuan untuk memuaskan kebutuhan. Sedangkan menurut ISO 8402 kualitas didefinisikan sebagai totalitas dari karakteristik suatu produk yang menunjang kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan yang dispesifikasikan atau ditetapkan.²

² <http://eprints.umg.ac.id/2187/2/BAB%20II.pdf>

Makna santri secara umum adalah sebutan kepada sekelompok orang yang belajar ilmu agama Islam di pesantren dalam kurun waktu tertentu. Dan mereka biasanya bermukim di tempat itu. Sedangkan, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), santri disebut sebagai orang yang mendalami agama Islam; orang yang beribadah dengan sungguh-sungguh; orang yang saleh. Selain itu, ada juga yang menerjemahkan santri sebagai orang yang berpegang teguh pada Al Quran dan hadis serta teguh pendiriannya dalam menuntut ilmu agama.³

Dari semua pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas santri merupakan komitmen santri dalam mempelajari keilmuan Islam dan umum di pondok pesantren untuk menguasai berbagai keahlian baik ilmu agama maupun umum sebagai bekal hidup di masyarakat nantinya. Sehingga mampu menghadapi persaingan hidup di era yang serba global ini.

B. Latar belakang

Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, di lakukan oleh individu yang menyumbangkan upaya yang terbaik melalui tindakan-tindakan yang telah di tetapkan sebelumnya. ⁴kata manajemen erat kaitannya dengan organisasi dan berbagai organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda, tergantung pada jenis organisasinya. Organisasi sosial contohnya, dapat bertujuan untuk menjawab aspirasi masyarakat melalui kegiatan tertentu yang secara nyata dapat dirasakan oleh masyarakat misalnya melalui sumbangan, pelatihan-pelatihan dan sebagainya. Manajemen mempunyai tujuan tertentu dan tidak dapat diraba. Ia berusaha untuk mencapai hasil-hasil tertentu, yang biasanya di ungkapkan dengan istilah “*objectives*” atau hal-hal yang nyata. Mungkin manajemen dapat digambarkan sebagai hal yang tidak nyata, karena ia tidak dapat dilihat, tetapi hanya terbukti oleh hasil-hasil yang di timbulkannya “*output*” atau hasil kerja yang memadai, kepuasan manusiawi dan hasil-hasil produksi serta jasa yang lebih baik.

³ <https://www.islampos.com/apa-itu-santri-169376/>

⁴ George R. Terry, prinsip-prinsip manajemen, (Jakarta: PT Bumi aksara, 2003), h.9

Di dalam Al-qur'an perintah untuk mengatur dan merencanakan suatu pekerjaan dapat di lihat pada Firman Allah swt dalam QS. al-hasyr.59: 18 berikut:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَلْتَنْظُرْ نَفْسٌ مَّا قَدَّمَتْ لِغَدٍ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan

Manajemen selalu dibutuhkan dan sangat penting untuk mengatur semua kegiatan dalam rumah tangga, sekolah, organisasi, pemerintahan dan lain sebagainya. Manajemen setidaknya memiliki 5 fungsi utama yang terdiri dari perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*), motivating dan pengawasan (*controlling*).⁵ Dengan manajemen yang baik maka pembinaan kerjasama akan serasi dan harmonis, saling menghormati dan mencintai, sehingga tujuan optimal akan tercapai. Begitu pentingnya peranan manajemen dalam kehidupan manusia mengharuskan kita mempelajari, menghayati, dan menerapkannya demi hari esok yang lebih baik dan rumah tangga yang sakinah.

Untuk mencapai tujuannya, organisasi akan menghadapi persoalan terkait dengan keterbatasan berbagai unsur sumber daya. Manusia sebagai pekerja memiliki keterbatasan fisik, uang sebagai modal seringkali kurang, material sebagai bahan baku proses atau produksi bermasalah dalam kegiatannya, metode sebagai panduan untuk menyelesaikan pekerjaan masih bergantung pada pemahaman dan kemampuan pengelola, mesin sebagai alat produksi bergantung pada kemampuan kapasitas produksi. Oleh karena itu organisasi harus mencari cara terbaik yang bisa dilakukan, seperti dengan mengelola sumber-sumber daya yang dimiliki, agar tujuan organisasi dapat tercapai. Pengelolaan sumber-sumber daya tentu

⁵ George R. Terry, leslie W. Rue, dasar-dasar manajemen, (Jakarta: PT Bumi aksara, 1992), h.9

membutuhkan suatu proses seperti kegiatan merencanakan mempertimbangkan, memutuskan dan melaksanakan.⁶

Pesantren sebagai suatu fasilitas pembelajaran ataupun lembaga keagamaan lumayan menarik diperhatikan dari bermacam aspek. Terlebih dikala timbul istilah- istilah masa tinggal landas, modernitas, globalisasi, pasar bebas, serta lain sebagainya. Yang kerap jadi bahan pembicaraan merupakan bagaimana kedudukan ataupun posisi pesantren sebagai suatu institusi pembelajaran di tengah arus modernisasi ataupun globalisasi, apakah pesantren hendak senantiasa teguh mempertahankan letaknya sebagai lembaga“ tafaqquh fi al- din” yang bercorak tradisional ataupun pesantren ikut- ikutan melaksanakan proses pemodernisasian” mulai dari perombakan kurikulum hingga pada manajemen pengelolaan.

Untuk menjadikan pesantren sebagai lembaga pendidikan ideal, tentu saja ia harus mengahadapi dan menuntaskan beragam persoalan yang saat ini sedang menantang atau bahkan mengancamnya. Disadari atau tidak, gempuran modernisasi, dengan segala dampaknya, membuat pesantren agak kelimpungan dalam menghadapi ragam masalah yang dihadapinya.

Pondok pesantren Madarijul ulum merupakan salah satu lembaga dakwah islam yang sudah berdiri pada tahun 1989 oleh KH. Ihya' Ulumuddin, SM yang mulanya adalah suatu badan taklim yang diberi nama An Nahliyyah. Badan taklim An Nahliyyah ini senantiasa melangsungkan pengajian buat bermacam umur. Spesial bapak- bapak, pengajian diselenggarakan tiap malam Sabtu. Sebaliknya buat ibu- ibu, pengajian diadakan tiap hari kamis bakda sholat Ashar. Terdapat pula pengajian buat anak muda putera puteri yang diselenggarakan tiap malam. Sedangkan buat kanak-kanak diadakan tiap pagi serta petang. Seluruh pengajian itu diselenggarakan di adres KH Ihya' Ulumuddin, di Desa Sukamernah, Kelurahan Kekuatan, Teluk Betung Barat. Pada tahun 1996, An Nahliyyah berganti jadi Ponpes yang jadi cabang dari suatu Ponpes kepunyaan seseorang malim populer, (alm) KH Hayatunnufus. Ponpes itu diberi nama Al Utruiyyah cabang 1 Kel.

⁶ Karyoto, dasar-dasar manajemen-teori, definisi dan konsep (C.V Andi offset 2016) h.2

Kekuatan cocok dengan nama Pondok Pesantren kepunyaan KH. Hayatunnufus, yang terletak di Kota Karang, Teluk Betung Barat. Ponpes itu bertumbuh cepat. Jamaah tidak cuma berawal dari Kelurahan Kekuatan saja namun pula nyaris semua Kelurahan di Kecamatan Teluk Betung Barat. 2 tahun setelah itu, atas anjuran KH. Hayatunnufus, Ponpes yang dikelolanya KH Ilya lebih dibesarkan lagi bidang pendidikan agamanya. Ponpes itu juga berganti nama jadi Ponpes Salafiyah Tahfidzul Qur' an Madarijul' Ulum. Penjaga: KH. Ihya' Ulumuddin, SM dan diresmikan sekitar setahun yang lalu oleh kementerian agama Bandar Lampung, meskipun terhitung masih baru, pondok pesantren ini telah melahirkan generasi islam di daerah tersebut menjadi lebih baik dari sebelumnya dengan memberikan pemahaman tentang ilmu keagamaan secara matang dan terstruktur. Jika dilihat dari perkembangannya, pondok pesantren ini berkembang dengan sangat pesat. Hal ini tentu saja tidak terlepas dari manajemen yang baik dari pimpinan pondok pesantren dan jugadukungan dari masyarakat setempat.

Berdasarkan penjelasan diatas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Optimalisasi fungsi manajemen dalam meningkatkan kualitas santri di Pondok Pesantren Madarijul Ulum kecamatan Tanjung Karang Barat Kota Bandar Lampung”**.

C. Fokus dan Subfokus Penelitian

Untuk menghindari kesalahan dalam penafsiran dari pembaca, penelitian ini akan memfokuskan terhadap masalah “optimalisasi fungsi manajemen dalam meningkatkan kualitas santri Pondok Pesantren Madarijul ulum”

beberapa masalah yang akan di menjadi subfokus pada penelitian ini yaitu “pengoptimalan fungsi manajemen dalam meningkatkan kualitas santri pondok pesantren Madarijul Ulum”.

1. Pengoptimalan adalah langkah ataupun strategi yang digunakan dalam meningkatkan kualitas sesuatu yang ingin di capai menjadi lebih baik, dengan metode-metode yang telah ditentukan.

2. Fungsi manajemen yang dimaksudkan disini adalah penerapan fungsi-fungsi manajemen yang terutama fungsi perencanaan (planning) di dalam mengatur kinerja pendidikan di Pondok Pesantren Madarijul Ulum.
3. Kualitas santri yang akan dibahas adalah tentang peningkatan kualitas akademik, pengamalan ibadah dan juga pembentukan moral santri di Madarijul Ulum

D. Rumusan masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan masalah yang menjadi pokok kajian dalam penelitian ini,yaitu

Bagaimanakah pengoptimalan fungsi manajemen dalam meningkatkan kualitas santri di pondok pesantren Madarijul ulum Kecamatan Tanjung Karang Barat kota Bandar Lampung?

E. Tujuan penelitian

Berdasarkan permasalahan tersebut di atas, maka tujuan yang hendak dicapai dalam penulisan proposal ini adalah :

Untuk mengetahui bagaimanakah pengoptimalan fungsi manajemen dalam meningkatkan kualitas santri di pondok pesantren Madarijul ulum Kecamatan Tanjung Karang Barat kota Bandar Lampung

F. Manfaat penelitian

Nilai guna yang dapat diambil dari penulisan proposal ini adalah:

a. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah dan memperluas wawasan mengenai proses pengoptimalan fungsi manajemen dalam meningkatkan kualitas santri di pondok pesantren

b. Manfaat praktis

dapat dijadikan masukan dan sebagai bahan acuan bagi pimpinan pondok pesantren tentang pentinnya pengoptimalan fungsi manajemen dengan harapan kedepannya agar lebih baik lagi

G. Kajian penelitian terdahulu yang relevan (studi pustaka)

Dalam skripsi terdahulu terdapat pembahasan tentang optimalisasi fungsi manajemen, akan tetapi berbeda maksud, tempat penelitian dan objek yang dibahas.

Pada tahun 2013, mahasiswa universitas islam negeri raden intan Lampung, Rohimin NPM: 0941030048 jurusan Manajemen dakwah fakultas dakwah dan ilmu komunikasi melakukan penelitian dengan judul “manajemen organisasi di pondok pesantren Hasanuddin bandar lampung. Penelitian tersebut bertujuan untuk mengetahui pelaksanaan manajemen pada organisasi yang menyesuaikan dengan karakteristik pondok pesantren.⁷ perbedaannya dengan penelitian terdahulu meneliti tentang manajemen organisasi sedangkan yang akan saya teliti tentang fungsi manajemen perencanaan organisasi.

Pada tahun 2017, mahasiswa universitas islam negeri raden intan lampung, Laili sifiyana, NPM: 1241030061 Jurusan manajemen dakwah fakultas dakwah dan ilmu komunikasi melakukan penelitian dengan judul optimalisasi fungsi manajemen dalam pengembangan pondok pesantren riyadul muftadiin Waylima Pesawaran, penelitian tersebut menunjukkan bahwa dari keempat fungsi manajemen pondok pesantren riyadul muftadiin hanya dua fungsi yang optimal yaitu fungsi pengorganisasian dan fungsi penggerakan.⁸ Perbedaan hasil penelitian ini dengan yang akan saya teliti adalah penelitian ini meneliti tentang pengoptimalan seluruh fungsi-fungsi manajemen sedangkan penelitian saya hanya dibatasi hanya dengan fungsi perencanaan organisasi

Pada tahun 2018, Adam anungrah, mahasiswa Universitas islam negeri raden intan lampung melakukan penelitian dengan judul optimalisasi fungsi manajemen dalam upaya meningkatkan kualitas akademik santri pondok pesantren Daarul huffaz desa bernung kecamatan gedong tataan kabupaten pesawaran dengan hasil

⁷Rohimin, *manajemen organisasi dipondok pesantren Hasanuddin Bandar lampung (skripsi, fakultas dakwah dan ilmu komunikasi universitas islam negeri raden intan lampung 2015)* h.ii

⁸Laili sifiyana, *optimalisasi fungsi manajemen dalam pengembangan podok pesantren riyadul muftadiin Waylima pesawaran skripsi, fakultas dakwah dan ilmu komunikasi universitas islam negeri raden intan lampung, 2017)* h.ii

penelitian yang di peroleh yaitu podok pesantren Daarul huffaz telah melaksanakan keempat fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian untuk menunjang peningkatan kualitas akademik santri dalam bidang ilmu hafalan Al-qur'an dan ilmu umum.⁹

Perbedaan penelitian ini dengan yang akan saya teliti adalah penelitian ini meneliti tentang seluruh fungsi-fungsi manajemen sedangkan penelitian saya hanya dibatasi dengan fungsi perencanaan.

Pada tahun 2020, Aceng abdul aziz, mahasiswa Universitas islam negeri sunan gunung jati Bandung melakukan penelitian dengan judul manajemen podok pesantren Al-ittifaq dalam membentuk santri berjiwa enterpreneur dengan hasil penelitian bahwa Pondok Pesantren Al-Ittifaq dalam membentuk santri yang berjiwa entrepreneur dalam menerapkan pola manajemen sudah cukup berhasil melalui perencanaan yang meliputi konsep dan strategi yang matang, memiliki patokan sasaran yang ingin dicapai, serta jelasnya garapan dan program kegiatan santri yang akan dilaksanakan. Pengorganisasian yang dilakukan meliputi pembagian kerja pengurus dan pembagian tugas ke dalam sebuah struktural, serta penempatan kerja sesuai keahlian yang dimiliki santri. Pengarahan yang dilakukan meliputi kegiatan pengajaran malam selasa, tausiyah subuh pada hari Selasa, kegiatan pelatihan, dan ada juga terdapat pada slogan dan pepatah-pepatah yang dikeluarkan oleh Pimpinan Pondok Pesantren Al-Ittifaq. Pengawasan yang dilakukan meliputi kegiatan pemantauan langsung ke lapangan yang dilakukan pemimpin atau pengurus pesantren, pantauan tidak langsung melalui kegiatan rapat evaluasi, serta adanya tolak ukur dan faktor pendukung keberhasilan berupa faktor fisik dan non fisik sehingga tercapailah tujuan pondok pesantren yang telah direncanakan sebelumnya.¹⁰

⁹Adam anugrah, *optimalisasi fungsi manajemen dalam upaya meningkatkan kualitas akademik santri pondok pesantren Daarul huffaz desa bernung kecamatan gedong tataan kabupaten pesawaran skripsi, fakultas dakwah dan ilmu komunikasi universitas islam negeri raden intan lampung*, 2018. h.ii

¹⁰Aceng abdul aziz, *Manajemen Pondok Pesantren Dalam Membentuk Santri Yang Berjiwa Entrepreneur (jurnal, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung)* h.233

Pada tahun 2019 Yunus, Jazuli Mukhtar, Ichwan Nugroho mahasiswa STMIK Eresha Pamulang, Banten melakukan penelitian dengan judul Manajemen pengembangan Pondok Pesantren (Studi Kasus di Pondok Pesantren As'adiyah Belawa Baru, Masamba, Sulawesi Selatan) dengan tujuan penelitian untuk mengetahui pola strategi pengembangan Pondok Pesantren di Malangke. Pola atau strategi yang digunakan oleh wadah atau tempat guna proses suatu perubahan berencana yang memerlukan dukungan semua pihak dalam mengembangkan dan meningkatkan mutu lembaga. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kualitatif dan sumber datanya melalui wawancara bersama pimpinan pondok. Peluang pengembangan Pesantren di Luwu Utara, tergolong dalam sub sistem pendidikan Nasional di Indonesia yang bertujuan untuk mencerdaskan bangsa, menjadikan manusia yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak mulia, sehat, berilmu, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab. Selain itu, pondok pesantren As'adiyah Belawa Baru, dianggap berhasil dikarenakan santri-santri terlibat langsung dalam masyarakat, misalnya di bulan Suci Ramadhan, santri ini dikirim untuk jadi Imam disetiap Masjid yang ada di Malangke. Namun di luar keberhasilan, ada beberapa beberapa hambatan yang dihadapi oleh pondok Pesantren As'adiyah Belawa Baru (Malangke) di antaranya: 1) Sistem kurikulum yang lebih modern, sehingga pesantren ketinggalan jauh dari sekolah umum, 2) Kurangnya anggaran dan sumber pendanaan disebabkan oleh kurang siswa. 3) adanya sebagian orang tua tidak tertarik menyekolahkan anak di sekolah Pesantren¹¹

Pada tahun 2016 Muhammad Zaibi mahasiswa Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda telah melakukan penelitian dengan judul manajemen Pondok Pesantren dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Darul Ihsan Samarinda) dengan hasil penelitian bahwa bahwa manajemen pondok pesantren Darul Ihsan sudah dapat berjalan dengan baik, namun ada beberapa hal yang menjadi kendala

¹¹ Yunus, Jazuli Mukhtar, Ichwan Nugroho *Manajemen pengembangan pondok pesantren (jurnal, STMIK Eresha Pamulang, Banten)* h.83

dalam penerapannya antara lain (1) Perencanaan program pondok pesantren belum dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren darul ihsan, hanya melibatkan kepala sekolah pada masing – masing level pendidikan. (2) Kurangnya kontrol dan koordinasi oleh pimpinan pondok, karena kesibukan-kesibukan pimpinan pondok diluar dari pondok. Dan (3) Pengawasan sangat sulit, karena santri yang mondok kurang dari 30 % karena pondok ini adalah pondok yang semi modern.¹²

H. Metode penelitian

Metode penelitian adalah strategi yang digunakan dalam pengumpulan data dan analisis data secara spesifik di dalamnya juga berisikan tentang prosedur dan teknik khusus untuk mencapai intisari objek yang akan diteliti secara garis besar penelitian akan akan berisi sebagai berikut:

Penelitian tentang optimalisasi fungsi manajemen Pondok Pesantren dalam meningkatkan kualitas satri, merupakan sebuah kajian sosial yang menggunakan pendekatan interdisipliner dalam melihat faktor-faktor yang berpengaruh dan bagaimana peranan modal sosial dalam lingkungan pesantren dalam membentuk sikap kemandirian pada santri.

Penelitian yang penulis lakukan menggunakan jenis penelitian lapangan (field research), yaitu pengumpulan data secara langsung, dimana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk meneliti tentang fungsi manajemen pondok pesantren dalam peningkatan kualitas santri.

Sedangkan pendekatan yang digunakan bersifat kualitatif, dikarenakan permasalahan penelitian bersifat holistik, kompleks, dinamis dan penuh makna. Serta peneliti bermaksud memahami situasi sosial secara mendalam, menemukan pola, hipotesis dan teori. Pendekatan tersebut merupakan prosedur penelitian yang lebih menekankan pada aspek proses dan arti suatu tindakan yang dilihat secara menyeluruh dimana suasana, tempat, waktu yang terkait dengan tindakan ini menjadi faktor penting yang harus

¹²Muhammmad Zaibi, *manajemen Pondok Pesantren dalam meningkatkan mutu pendidikan (jurnal, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda)* h.115

dipertimbangkan. Oleh karena itu untuk mendapatkan hasil yang valid maka harus menggunakan metode yang relevan, sesuai, dan konkret untuk mencapai tujuan tersebut.

Penelitian kualitatif dipilih agar dapat diketahui data secara holistik dengan cara peneliti membaur dengan objek secara langsung, dengan hal tersebut diharapkan peneliti dapat mengetahui seluk beluk yang ada dilapangan dan menuliskannya dalam data hasil penelitian sekaligus menganalisisnya, dengan metode kualitatif.

I. Sistematika pembahasan

Sistematika penulisan pada penelitian ini meliputi dua pembahasan yang terdiri dari dua bab, masing-masing pembahasan pada setiap bab dapat diuraikan sebagai berikut:

BAB I : Pendahuluan yang berisikan tentang penegasan judul, latar belakang masalah ,rumusan masalah,Fokus Penelitian, tujuan penelitian dan Manfaat penelitian, metode penelitian, Metode Pengumpulan Data, Kajian penelitian yang relevan dan sistematika pembahasan.

BAB II : landasan teori yang menguraikan tentang fungsi manajemen dan kualitas santri ,pengertian manajemen,factor-faktor yang mempengaruhi kualitas santri, dan upaya-upaya dalam peningkatan kualitas santri

BAB III : Gambaran Umum Pondok Pesantren Madarijul Ulum, Bab ini berisi tentang profil , Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren Madarijul Ulum, Visi Misi dan Tujuan, Struktur Organisasi, jumlah Data Anggota dan program-program atau kegiatan Pondok Pesantren madarijul Ulum

BAB IV : Analisis Penelitian ini berisi Analisis tentang Optimalisasi fungsi manajemen dalam meningkatkan kualitas saantri Pondok Pesantren Madarijul Ulum

BAB V : Penutup

BAB II

FUNGSI MANAJEMEN DAN KUALITAS SANTRI

A. Manajemen

1. Pengertian manajemen

Manajemen berasal dari perkataan *manage to man*. Kata *manage* berarti mengatur atau mengelola, sedangkan kata *man* “manusia”. Kalau kedua kata tersebut digabungkan, manajemen berarti mengatur atau mengelola manusia. Menurut Malayu S.P. Hasibuan, manusia menjadi salah satu unsur sumber daya selain *money materials, machines, methods, dan market*, yang dibutuhkan organisasi guna mencapai tujuan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Ilmu adalah sekumpulan pengetahuan tentang suatu objek yang disusun secara sistematis oleh para ahli sebagai hasil dari penelitian yang pernah mereka lakukan. Pengetahuan yang mereka susun tentu mencakup teori, konsep, metode atau teknik tertentu sehingga dapat menjadi panduan atau referensi bagi siapapun untuk melakukan kegiatan yang sama, misalnya guna menyelesaikan persoalan-persoalan organisasi.

Sementara seni berkaitan dengan gaya atau cara untuk melakukan suatu kegiatan. Seorang manajer mempunyai gaya kepemimpinannya sendiri yang berbeda dengan manajer lainnya dalam mengelola organisasi. Oleh karena itu, manajemen menawarkan berbagai konsep atau teknik yang dapat digunakan oleh para manajer untuk mengelola organisasi.¹³

Manajemen adalah hal yang sangat penting dalam sebuah organisasi, karena manajemen berfungsi agar dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut secara efektif dan efisien, dan yang lebih penting dari itu yaitu mengetahui tentang hal-hal yang harus dilakukan dan memastikan bahwa tugas yang di selesaikan bergerak

¹³Karyoto, dasar-dasar manajemen-teori, definisi dan konsep (yogyakarta C.V Andi offset:2016) h.2

kearah tujuan. Tujuan manajemen adalah sesuatu yang ingin direalisasikan, yang menggambarkan cakupan tertentu dan menyarankan pengarahannya kepada usaha seorang manajer. Berdasarkan pengertian diatas, minimum dapat diambil empat elemen pokok, yaitu

- a. Sesuatu yang ingin direalisasikan (goals)
- b. Cakupan (scope)
- c. Ketepatan (definitness), dan
- d. Pengarahan (direction)

Manajemen mencakup kegiatan untuk mencapai tujuan, dilakukan oleh individu-individu yang menyumbangkan upaya terbaiknya melalui tindakan-tindakan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus mereka lakukan, menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya, dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha mereka. Selanjutnya perlu menetapkan dan memelihara pula suatu kondisi lingkungan yang memberikan responsi ekonomis, psikologis, sosial, politis dan sumbangan-sumbangan teknis serta pengendaliannya.¹⁴

Manajemen juga dapat diartikan suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. manajemen adalah suatu kegiatan, pelaksanaannya disebut manajing, sedang pelaksananya disebut manager atau pengelola.

Seorang yang menjadi manager mengambil alih kewajiban-kewajiban baru, yang seluruhnya bersifat "managerial" yang penting diantaranya adalah meniadakan kecenderungan untuk melaksanakan sendiri semua urusan. Tugas-tugas operasional operasional dicapai melalui usaha kerja para bawahan sang manager. Pada hakikatnya tugas seorang manager adalah menggunakan usaha para bawahan secara berdayaguna.¹⁵

¹⁴George R. Terry prinsip-prinsip manajemen (jakarta PT. Bumi aksara 2000) h.9

¹⁵Geroge R. Terry, leslie W. Rue dasar-dasar manajemen (jakarata PT. Bumi aksara 2005)

2. Unsur-unsur manajemen

Agar manajemen dapat berjalan dengan proses yang baik dan benar, serta mencapai tujuan yang sebaik-baiknya, maka diperlukan adanya unsur-unsur manajemen, karenanya untuk mencapai tujuan yang di inginkan oleh para manajer atau pimpinan. Unsur manajemen biasanya disebut dengan istilah 6M yang terdiri dari:

a. Man (Sumber daya Manusia)

Unsur manajemen yang paling vital adalah sumber daya manusia. Manusia yang membuat perencanaan dan mereka pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan tersebut. Tanpa adanya sumber daya manusia maka tidak ada proses kerja, sebab pada prinsip dasarnya mereka adalah makhluk pekerja.

b. Uang (Money)

Organisasi dalam menjalankan seluruh aktifitas sehari-harinya tidak akan bisa terlepas dari biaya yang diukur dengan satuan sejumlah uang. Dengan ketersediaan uang atau dana yang memadai maka manajemen perusahaan akan lebih leluasa dalam melakukan sejumlah efisiensi untuk mencapai tujuan akhir perseroan yaitu memperoleh laba yang maksimal.

Pembelian bahan material atau bahan baku nilainya akan jauh lebih murah jika dilakukan dengan pembayaran tunai begitu pula dengan jumlah atau quantity, semakin banyak quantity yang dipesan maka secara otomatis akan mendapatkan jumlah harga *discount* khusus dari vendor.

c. Materials (bahan baku)

Ketersediaan bahan baku atau material sangat vital dalam proses produksi. Tanpa bahan baku perusahaan manufaktur tidak bisa mengolah sesuatu untuk dijual.

Dibutuhkan tenaga ahli untuk mengolah bahan baku menjadi barang jadi atau setengah jadi. Sumber Daya Manusia dan bahan baku sangat berkaitan erat satu sama lain dan tidak bisa dipisahkan.

d. Machines (Peralatan Mesin)

Untuk mengolah bahan baku menjadi barang jadi dibutuhkan seperangkat mesin dan peralatan kerja. Dengan adanya mesin maka waktu yang dibutuhkan dalam proses produksi akan semakin cepat dan efisien.

Disamping efisien, tingkat kesalahan manusia atau human *error* dapat diminimalisir, namun dibutuhkan sumber daya yang handal dan bahan baku yang berkualitas untuk memperoleh hasil yang maksimal.

e. Methods (metode)

Dalam menerapkan manajemen untuk mengelola sejumlah unsur-unsur diatas dibutuhkan suatu metode atau *standard opartional prosedure* yang baku.

Setiap divisi di dalam perusahaan memiliki fungsi pokok tugas atau *job desk* tersendiri dan masing masing divisi tersebut saling berkaitan erat dalam menjalankan aktifitas perusahaan.

f. Market (pasar)

Konsumen atau pasar merupakan elemen yang sangat penting, tanpa permintaan maka proses produksi akan terhenti dan segala aktifitas perusahaan akan vakum.

Agar dapat menguasai segmentasi pasar pihak manajemen harus memiliki strategi pemasaran yang handal dan dapat bersaing dengan kompetitor market sejenis baik dari sisi harga, kualitas maupun kuantitas.¹⁶

Enam unsur manajemen diatas saling berkaitan erat satu sama lainnya, dan masing-masing elemen sangat penting dalam rangka penerapan fungsi manajemen untuk mencapai hasil yang masimal dan efisiensi dalam aktifitas perusahaan.

3. fungsi manajemen

Fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang akan selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Manajemen berlangsung dalam suatu proses berkesinambungan secara sistemik, yang meliputi fungsi-fungsi manajemen, yaitu; perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan evaluasi.¹⁷

¹⁶<https://www.kembar.pro/2015/10/6-unsur-manajemen-terpenting-dalam-fungsi-manajemen.html>

¹⁷<https://www.academia.edu/upgrade?trigger=nav-btn>

Didalam organisasi, untuk memperoleh hasil manajemen secara maksimal, para manajer didalam organisasi haruslah mampu menguasai seluruh fungsi manajemen yang ada.

a. Planning (Fungsi Perencanaan)

Planning merupakan suatu aktivitas menyusun, tujuan perusahaan lalu dilanjutkan dengan menyusun berbagai rencana-rencana guna mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditentukan. Planning dilaksanakan dalam penentuan tujuan organisasi secara keseluruhan dan merupakan langkah yang terbaik untuk mencapai tujuannya itu. Pihak manajer mengevaluasi berbagai rencana alternatif sebelum pengambilan tindakan kemudian menelaah rencana yang terpilih apakah sesuai dan bisa dipergunakan untuk mencapai tujuan. Perencanaan adalah proses awal yang paling penting dari seluruh fungsi manajemen, karena fungsi yang lain tak akan bisa berjalan tanpa planning.

Ada beberapa aktivitas dalam fungsi perencanaan

- Menetapkan arah tujuan serta target bisnis
- Menyusun strategi dalam pencapaian tujuan dan target tersebut
- Menentukan sumber daya yang dibutuhkan
- Menetapkan standar kesuksesan dalam pencapaian suatu tujuan dan target bisnis

Perencanaan (planning) dari sudut pandang jenjang manajemen bisa dibagi beberapa jenjang:

- Top Level Planning (perencanaan jenjang atas), perencanaan dalam jenjang ini bersifat strategis. memberikan petunjuk umum, rumusan tujuan, pengambilan keputusan serta memberikan petunjuk pola penyelesaian dan sifatnya menyeluruh. top level planning ini penekanannya pada tujuan jangka panjang organisasi dan tentu saja menjadi tanggung-jawab manajemen puncak.
- Middle Level Planning (perencanaan jenjang menengah), dalam jenjang perencanaan ini sifatnya lebih administratif meliputi berbagai cara menempuh tujuan dari sebuah perencanaan dijalankan. dan tanggungjawab perencanaan level ini berada pada manajemen menengah

- Low Level Planning (perencanaan jenjang bawah) perencanaan ini memfokuskan diri dalam menghasilkan sehingga planing ini mengarah kepada aktivitas operasional. dan perencanaan ini menjadi tanggung-jawab manajemen pelaksana

Berikut syarat syarat perencanaan yang baik, selayaknya memenuhi beberapa hal berikut:

- Mempunyai tujuan yang jelas
- Sederhana, tidak terlalu sulit dalam menjalankannya
- Memuat analisa pada pekerjaan yang akan dilakukan
- Fleksibel, bisa berubah mengikuti perkembangan yang terjadi
- Mempunyai keseimbangan, tanggung jawab dan tujuan yang selaras ditiap bagian
- Mempunyai kesan sesuatu yang dimiliki tersedia dan bisa dipergunakan dengan efektif serta berdaya guna

Manfaat dari Planning

- Bisa membuat pelaksanaan tugas jadi tepat serta aktivitas tiap unit akan terorganisasi ke arah tujuan yang sama
- Dapat menghindari kesalahan yang mungkin akan terjadi
- Memudahkan pengawasan
- Dipergunakan sebagai pedoman dasar dalam menjalankan aktivitas

b. Organizing (Fungsi Pengorganisasian)

Organizing adalah suatu aktivitas penagturan dalam sumber daya manusia dan sumber daya fisik yang lainnya yang dimiliki oleh perusahaan untuk bisa melaksanakan rencana yang sudah ditetapkan dan mencapai tujuan utama perusahaan. Dalam bahasa yang lebih sederhana organizing merupakan seluruh proses dalam mengelompokkan semua orang, alat, tugas tanggung-jawab dan wewenang yang dimiliki sedemikian rupa hingga memunculkan kesatuan yang bisa digerakkan dalam mencapai tujuan. Organizing dapat membuat manajer mudah dalam melaksanakan pengawasan serta penentuan personil yang diperlukan untuk menjalankan tugas yang sudah dibagi bagi. pengorganisasian bisa dijalankan dengan menentukan tugas apa yg harus dikerjakan, siapa personil yang

menjalankannya, bagaimana tugasnya dikelompokkan, siapa yang harus bertanggung jawab terhadap tugas tersebut.

Dibawah ini adalah aktivitas aktivitas yang ada dalam Organizing (fungsi pengorganisasian)

- Mengalokasikan sumber daya, menyusun dan menetapkan tugas-tugas serta menetapkan prosedur yang dibutuhkan
- Menetapkan struktur perusahaan yang menunjukan adanya garis kewenangan serta tanggung-jawab
- Aktivitas perekrutan, menyeleksi orang, pelatihan serta pengembangan tenaga kerja
- Aktivitas penempatan tenaga kerja dalam posisi yang pas dan paling tepat.

Ada beberapa Unsur dalam organizing perusahaan:

- Seklompok orang yang diarahkan bekerja sama
- Melakukan aktivitas yang sudah ditetapkan
- Aktivitas diarahkan guna mencapai tujuan

Beberapa manfaat organizing antara lain

- Memungkinkan untuk pembagian atas tugas tugas yang sesuai dengan kondisi perusahaan
- Menciptakan spesialisasi saat menjalankan tugas
- Personil dalam perusahaan mengetahui tugas apa yang akan dijalankan untuk mencapai tujuan

Dan ini beberapa fungsi dari organizing

- Pendelegasian wewenang didalam manajemen atas (puncak) kepada manajemen pelaksana
- Ada pembagian tugas yg jelas
- Mempunyai manajer puncak yang profesional guna mengkoordinasikan semua aktivitas.

c. Directing (Fungsi Pengarahan)

Directing alias fungsi pengarahan merupakan fungsi untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja dengan optimal dan menciptakan suasana lingkungan kerja yang dinamis, sehat dan yang lainnya. Ada beberapa aktivitas yang dilakukan pada fungsi pengarahan:

- Mengimplementasikan suatu proses kepemimpinan, pembimbingan, dan memberikan motivasi kepada pekerja supaya bisa bekerja dengan efektif serta efisien dalam mencapai tujuan yang ditetapkan
- Memberi tugas serta penjelasan secara rutin tentang pekerjaan
- Menjelaskan semua kebijakan yang sudah ditetapkan

d. Controlling (Fungsi Pengendalian / Pengawasan)

Controlling merupakan kegiatan dalam menilai suatu kinerja yang berdasarkan pada standar yang sudah dibuat perubahan atau suatu perbaikan apabila dibutuhkan. aktivitas dalam fungsi pengendalian ini misalnya:

- Mengevaluasi keberhasilan dalam proses mencapai tujuan dan target mengikuti indikator yang sudah ditetapkan
- Menempuh langkah klarifikasi serta koreksi atas terjadinya penyimpangan yang ditemukan
- Memberi alternatif solusi atas masalah yang terjadi dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Controlling atau fungsi pengawasan bisa berjalan dengan efektif jika hal hal ini diperhatikan:

- Routing (jalur), manajer harus bisa menetapkan cara atau jalur guna bisa mengetahui letak diaman sesuatu sering terjadi suatu kesalahan
- Scheduling (Penetapan waktu), dalam penetapan waktu, manajer harus bisa menetapkan dengan tugas kapan semestinya pengawasan itu dijalankan. terkadang, pengawasan yang dijadwal tidak efisien dalam menemukan

suatu kesalahan, dan sebaliknya yang dilakukan secara mendadak terkadang malah lebih berguna.

- Dispatching (Perintah pelaksanaan), adalah pengawasan yang berupa suatu perintah pelaksanaan pada pekerjaan yang bertujuan suatu pekerjaan itu bisa selesai tepat waktu. dengan perintah seperti ini pelaksanaan suatu pekerjaan bisa terhindar dari kondisi yang terkatung katung, jadi pada akhirnya bisa diidentifikasi siapa yang telah berbuat kesalahan
- Follow Up (tindak lanjut) apabila pemimpin menemukan kesalahan maka seharusnya pemimpin tersebut mencari solusi atas permasalahan itu. dengan memberi peringatan pada pekerja yang dengan sengaja ataupun tidak sengaja berbuat kesalahan dan memberikan petunjuk supaya kesalahan yang sama tak terulang lagi.

Suatu bentuk pengawasan yang bagus seharusnya sesuai dengan kebutuhan dan sifat dari organisasi. jadi faktor faktor serta tata kelola organisasi dimana sebuah pengawasan dilakukan perlu diperhatikan. suatu pengawasan yang baik harus dilakukan dengan ekonomis jika dilihat dari biaya, bisa menjamin ada aktivitas perbaikan. maka dari itu perlu disiapkan suatu langkah sebelum pengawasan dilaksanakan seperti tata pola dan rencana organisasi.¹⁸

B. Kualitas santri

1. Pengertian kualitas santri

Kualitas menurut menurut Wardiman Djojonegoro adalah manusia yang minimal memiliki kompetensi dalam ilmu pengetahuan dan teknologi serta kompetensi dalam keimanan dan ketakwaan kepada Allah SWT¹⁹. Pengertian lain menerangkan bahwa kualitas adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang dan jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau yang tersirat. Dalam

¹⁸<https://ristiyantihp25.wordpress.com/2015/10/26/4-fungsi-utama-dalam-manajemen-poac/>

¹⁹ M. Tholhah Hasan, Islam & Masalah Sumber Daya Manusia (Lantabora Press: Jakarta. 2005). hal. 161.

konteks pendidikan, pengertian kualitas mencakup input, proses, dan output pendidikan.²⁰

Sedangkan asal usul kata “santri” dapat dilihat dari dua pendapat. Pertama, pendapat yang mengatakan bahwa “santri” berasal dari perkataan “sastri”, sebuah kata dari bahasa sansekerta yang artinya melek huruf. Pendapat ini menurut Nurcholish Madjid didasarkan atas kaum santri adalah kelas literary bagi orang Jawa yang berusaha mendalami agama melalui kitab-kitab bertulisan dan berbahasa Arab. Di sisi lain, kata santri dalam bahasa India berarti orang yang tahu buku-buku suci agama Hindu, atau seorang sarjana ahli kitab suci agama Hindu. Atau secara umum dapat diartikan buku-buku suci, buku-buku agama, atau buku-buku tentang ilmu pengetahuan.

Kedua, pendapat yang mengatakan bahwa perkataan santri sesungguhnya berasal dari bahasa Jawa, dari kata “cantrik”, berarti seseorang yang selalu mengikuti seorang guru dengan maksud untuk belajar.²¹

Dengan kata lain bahwa kualitas santri merupakan komitmen santri yang belajar keilmuan Islam dan umum di pondok pesantren untuk menguasai berbagai keahlian baik ilmu agama maupun umum sebagai bekal hidup di masyarakat nantinya. Sehingga mampu menghadapi persaingan hidup di era yang serba global ini dan mampu membatasi dirinya dalam menghadapi arus teknologi dan informasi.

Dalam Islam, setiap pekerjaan harus dilakukan secara profesional, dalam arti harus dilakukan secara benar. Itu hanya mungkin dilakukan oleh orang yang ahli. Rasulullah saw mengatakan bahwa

إِذَا أُسْنِدَ الْأَمْرُ إِلَىٰ غَيْرِ أَهْلِهِ فَانْتَظِرِ السَّاعَةَ

Artinya: “bila suatu urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggulah "kehancuran”

²⁰Nanang Hanafiah & Cucu Suhana, Konsep Strategi Pembelajaran (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010), hal. 83.

²¹Haris Daryono Ali Haji. Dari Majapahit Menuju Pondok Pesantren (Babad Pondok Tegalsari) (Yogyakarta: Surya Alam Mandiri, 2009), hal. 186.

"Kehancuran" dalam hadits itu dapat diartikan secara terbatas dan dapat juga diartikan secara luas. Bila seorang guru mengajar tidak dengan keahlian, maka yang "hancur" adalah muridnya. Ini dalam kedua pengertian terbatas. Murid-murid itu kelak mempunyai murid lagi; murid-murid itu kelak berkarya; kedua-duanya dilakukan dengan tidak benar (karena telah dididik tidak benar), maka akan timbullah "kehancuran". Kehancuran dalam arti orang-orang, yaitu murid-murid itu, dan kehancuran sistem kebenaran karena mereka mengajarkan pengetahuan yang dapat saja tidak benar. Ini kehancuran dalam arti luas. Maka benarlah apa yang dikatakan oleh Nabi saw: setiap pekerjaan (urusan) harus dilakukan oleh orang yang ahli. "Karena Allah" saja tidaklah cukup untuk melakukan suatu pekerjaan. Yang mencukupi ialah "karena Allah" dan "keahlian"

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Santri

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi Kualitas santri yang mana antara satu dengan yang lainnya saling berkaitan, yaitu: (1) lingkungan, (2) penghuni/santri, (3) kurikulum, (4) kepemimpinan, (5) alumni, dan (6) kesederhanaan.²² Dilihat dari faktor lingkungan, pondok pesantren merupakan hasil pertumbuhan tak berencana, sporadic, dan tidak memadai baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. Hal ini terbukti dengan adanya sarana dan prasarana yang kurang memadai. Pembawaan menentukan batas-batas kemungkinan yang dapat dicapai oleh seseorang, akan tetapi lingkungan menentukan menjadi seseorang alam individu.

Dari sisi santri terlihat beberapa fenomena yang unik, mulai dari pakaian, kondisi kesehatan, perilaku, dan penyimpangan-penyimpangan yang mereka lakukan. Cara berpakaian misalnya, umumnya para santri tidak bisa membedakan antara pakaian untuk belajar, dalam kamar, ke luar pondok pesantren, bahkan untuk tidurpun tidak berbeda. Apakah

²²Mahmud Arif, *Pendidikan Islam Transformatif* (LkiS: Yogyakarta, 2008), hal. 169-170.

ada kaitannya dengan kesehatan atau tidak, tapi yang jelas penyakit kulit (kudis), sering diasosiasikan dengan para santri. Kemudian menyangkut tingkah laku santri, sudah menjadi rahasia umum bahwa para santri mengidap penyakit rasa rendah diri dalam pergaulan ketika harus bersosialisasi dengan masyarakat di luar mereka. Ada ketidakkonsistenan dalam tingkah laku santri ini, sebab untuk lingkungan intern mereka sangat liberal, ini ditunjukkan dengan sikap termasuk pembicaraan mereka yang seenaknya. Tetapi, ketika mereka berhadapan dengan orang luar sikap ini tidak tampak. Apalagi jika mereka berhadapan dengan 'orang lain' (agama, ras, pandangan politik, ataupun paham keagamaan yang berbeda). Berkaitan dengan pergaulan santri, sangatlah wajar dilakukan penyimpangan-penyimpangan oleh para santri mengingat di pondok pesantren tidak diperlakukannya sistem pergaulan (sekedar pergaulan saja) dengan jenis kelamin lain. Namun, barangkali hal itu sangat jarang terjadi oleh karena beberapa faktor:

Pertama, pada umumnya para santri sangat menghayati nilai-nilai akhlak yang mereka pelajari di pondok pesantren. *Kedua*, para santri pada umumnya belum mencapai usia pubertas, sehingga konsentrasi mereka hanya terfokus untuk mengaji dan ibadah. *Ketiga*, para santri sedikit sekali mendapat rangsangan dari luar, baik dari lawan jenis maupun rangsangan lain seperti media masa, lingkungan, dan lain-lainnya. Sebab, pergaulan para santri akan dibatasi oleh lingkungannya sendiri. Berkaitan dengan aspek kepemimpinan pondok pesantren, secara apologetik sering dibanggakan bahwa kepemimpinan atau pola pimpinan pondok pesantren adalah demokratis, ikhlas, sukarela, dan sebagainya. Anggapan seperti ini perlu dipertanyakan kebenarannya bila diukur dengan perkembangan zaman sekarang ini. Untuk penelaahan lebih lanjut, ada beberapa hal yang perlu dikemukakan: *Pertama*, kharisma. Pola kepemimpinan karismatik sudah cukup menunjukkan segi tidak demokratisnya, sebab tidak rasional. Apalagi jika disertai dengan tindakan-tindakan yang bertujuan memelihara kharisma itu

seperti jagajarak dan ketinggian dari para santri. *Kedua*, personal. Dalam pesantren, kyai adalah pemimpin tunggal yang memegang wewenang hampir mutlak. Kyai menguasai dan mengendalikan seluruh sektor kehidupan pesantren. Orang lain tidak diberikan akses untuk mengendalikan sesuatu tanpa ada restu dari kyai. Dia ibarat raja yang segala titahnya menjadi konstitusi, baik tertulis maupun konvensi yang berlaku bagi kehidupan pesantren. Kenyataan ini mengandung implikasi bahwa seorang kyai tidak mungkin digantikan oleh orang lain serta sulit ditundukkan ke bawah *rule of the game* administrasi dan management modern.

Ketiga, religio-feodalisme. Seorang kyai selain menjadi pimpinan agama sekaligus merupakan *traditional mobility* dalam masyarakat feodal. Keempat, kecakapan teknis. Karena dasar kepemimpinan dalam pondok pesantren adalah seperti diterangkan di atas, maka dengan sendirinya faktor kecakapan teknis menjadi tidak begitu penting. Dan kekurangan ini menjadi salah satu sebab pokok tertinggalnya pondok pesantren dari perkembangan zaman. Di sisi lain, elemen alumni santri juga salah satu faktor ketidakmampuan pondok pesantren menjawab tantangan zaman. Kendatipun institusi pondok pesantren mengklaim telah berhasil melahirkan wakil-wakilnya, kader-kadernya, ataupun outputnya yang *articulated*, tetapi itu hanya terbatas untuk lingkungan sendiri. Artinya output tersebut tidak siap untuk mengisi kebutuhan pada institusi institusi lain.

Di samping itu, ada yang lebih ironis lagi di kalangan para santri ada slogan yang sangat akrab yaitu tidak mau menjadi pegawai negeri. Slogan ini merupakan sisa sikap isolatif dan non kooperatif zaman kolonial dulu, sama sekali tidak relevan untuk di pertahankan. Sikap non-kooperatif yang diambil oleh para alumni pondok pesantren sangat tidak relevan lagi dengan kondisi sekarang ini. Hendaknya para alumni pondok pesantren turut ambil bagian dalam pembangunan.²³

²³Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (PT. Gelora Aksara Pratama: Jakarta, 2007), hal. 66.

3. Upaya-Upaya Dalam Peningkatan Kualitas Santri

Ada beberapa alternatif yang dapat diupayakan oleh pondok modern dalam meningkatkan Kualitas santri, diantaranya adalah: (1) mengadopsi manajemen modern, (2) manajemen organisasi yang rapi, (3) sistem pendidikan dan pengajaran, (4) kurikulum pondok modern, (5) memberikan berbagai keterampilan bagi santri.

Segi yang dianggap positif dalam kehidupan pondok pesantren yang dapat diupayakan dalam peningkatan kualitas santri adalah semangat non-materialistis, atau bisa diartikan semangat kesederhanaan. Namun perlu ditelaah kembali, bahan pengajaran semangat ini dalam pondok pesantren sendiri kurang mendapat tekanan dalam kurikulumnya. Pondok pesantren meskipun dalam batas tertentu ada perbedaan secara mendasar dapat memberikan alternatif dalam proses pembelajaran bila diberdayakan secara optimal, sehingga menjadi kecenderungan

sekolah-sekolah unggulan. Kehidupan pondok pesantren memberikan beberapa manfaat antara lain: interaksi antara murid dengan guru bisa berjalan secara intensif, memudahkan kontrol terhadap kegiatan murid, pergesekan sesama murid yang memiliki kepentingan sama dalam mencari ilmu, menimbulkan stimulasi/rangsangan belajar, dan memberi kesempatan yang baik bagi pembiasaan sesuatu.

Adanya manajemen organisasi yang rapi juga dapat berperan dalam peningkatan kualitas santri. M. Billah melaporkan bahwa hubungan antar pondok pesantren secara menyeluruh hampir tidak ada standarisasi, baik tentang silabus, kurikulum dan bahkan literturnya maupun sistem penerimaan, promosi, gradasi santri, dan tataran ilmu yang diterima oleh santri.²⁴ Hampir semua proses pembelajarannya tidak melalui perencanaan yang matang dan standart yang ketat, yang menjadi pijakan bersama dalam melaksanakan kegiatan proses belajar-mengajar. Namun di sebagian besar pondok modern telah menggunakan manajemen rapi dalam sistem organisasinya.

²⁴ M. Billah, *Pikiran Awal Pengembangan Pesantren*, dalam M. Dawam Rahardj (ed.), *Pergulatan Pesantren Membangun Dari Bawah* (P3M: Jakarta, 1985), hal. 291.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Syafi'i Ma'arif, *Islam dan Masalah Kenegaraan Studi Tentang Percaturan dan Konstituante (LP3ES: Jakarta, 1987), hal. 57*
- George R. Terry, leslie W. Rue, dasar-dasar manajemen, (Jakarta: PT Bumi aksara, 1992)
- George R. Terry, prinsip-prinsip manajemen, (Jakarta: PT Bumi aksara, 2003)
- George R. terry prinsip-prinsip manajemen (jakarta PT. Bumi aksara 2000)
- Geroge R. terry, leslie W. Rue dasar-dasar manajemen (jakarata PT. Bumi aksara 2005)
- Haris Daryono Ali Haji. Dari Majapahit Menuju Pondok Pesantren (Babad Pondok Tegalsari) (Yogyakarta: Surya Alam Mandiri, 2009)
- Karyoto, dasar-dasar manajemen-teori, definisi dan konsep (C.V Andi offset 2016)
- Karyoto, dasar-dasar manajemen-teori, definisi dan konsep (yogyakarta C.V Andi offset: 2016)
- M. Billah, *Pikiran Awal Pengembangan Pesantren*, dalam M. Dawam Rahardj (ed.), *Pergulatan Pesantren Membangun Dari Bawah* (P3M: Jakarta, 1985)
- M. Tholhah Hasan, *Islam & Masalah Sumber Daya Manusia* (Lantabora Press: Jakarta. 2005).
- Mahmud Arif, *Pendidikan Islam Transformatif* (LkiS: Yogyakarta, 2008), hal. 169-170.
- Muhammad Tholhah Hasan, *Telaah Kitab Kuning di Pesantren*, Aula, No. 3, April 1989
- Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam* (PT. Gelora Aksara Pratama: Jakarta, 2007)
- Nanang Hanafiah & Cucu Suhana, *Konsep Strategi Pembelajaran* (Bandung: PT. Refika Aditama, 2010),

WEBSITE

<https://dosenekonomi.com/ilmu-ekonomi/manajemen/fungsi-manajemen-menurut-para-ahli>

<https://www.islampos.com/apa-itu-santri-169376/>
<https://www.academia.edu/upgrade?trigger=nav-btn>
<https://ristiyantihp25.wordpress.com/2015/10/26/4-fungsi-utama-dalam-manajemen-poac>
<https://www.kembar.pro/2015/10/6-unsur-manajemen-terpenting-dalam-fungsi-manajemen.html>
<http://eprints.umg.ac.id/2187/2/BAB%20II.pdf>

JURNAL DAN SKRIPSI

Aceng abdul aziz, *Manajemen Pondok Pesantren Dalam Membentuk Santri Yang Berjiwa Entrepreneur* (jurnal, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung) h.233

Adam anugrah, *optimalisasi fungsi manajemen dalam upaya meningkatkan kualitas akademik santri pondok pesantren Daarul huffaz desa bernung kecamatan gedong tataan kabupaten pesawaran skripsi, fakultas dakwah dan ilmu komunikasi universitas islam negeri raden intan lampung, 2018.*

Laili sifiyana, *optimalisasi fungsi manajemen dalam pengembangan podok pesantren riyadul muftadiin Waylima pesawaran skripsi, fakultas dakwah dan ilmu komunikasi universitas islam negeri raden intan lampung, 2017)*

Muhammad Zaibi, *manajemen Pondok Pesantren dalam meningkatkan mutu pendidikan (jurnal, Universitas Widya Gama Mahakam Samarinda) h.115*

Rohimin, *manajemen organisasi dipondok pesantren Hasanuddin Bandar lampung (skripsi, fakultas dakwah dan ilmu komunikasi universitas islam negeri raden intan lampung 2015)*

Yunus, Jazuli Mukhtar, Ichwan Nugroho *Manajemen pengembangan pondok pesantren (jurnal, STMIK Eresha Pamulang, Banten) h.83*