

Pengembangan Lembaga: Upaya Membangun Sekolah Berasrama Berkualitas untuk Mencetak *Human Capital* dan *Social Capital*

Institutional Development: The Efforts to Build of Quality Boarding Schools to Create of Human Capital and Social Capital

Yulan Tiarni Legistia

Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Syamsul 'Ulum Gunungpuyuh
Sukabumi, Jawa Barat, Indonesia
yulantiarni@staisyamsululum.ac.id

Abstrak

Lembaga pendidikan memiliki peran penting dalam membangun bangsa, terutama dalam aspek peningkatan dan pembentukan kualitas SDM. Artikel ini bertujuan untuk mengkaji manajemen pendidikan dalam perspektif perlunya melakukan perubahan. Metodologi dalam tulisan ini adalah kualitatif. Desain penelitian dengan analisis literatur. Analisis data didasarkan pada analisis dari berbagai sumber menggunakan metode konten dan analisis deskriptif. Temuan kajian ini; 1) Manajemen perubahan dengan mengembangkan sekolah yang efektif pada sekolah asrama menjadi alternatif untuk proses pembiasaan moral dalam upaya untuk membangun individu integratif antara *human capital* dan *social capital*; 2) Mengoptimalkan manajemen berbasis sekolah melalui partisipasi semua elemen sekolah, masyarakat dan pemerintah; 3) Membangun sistem pendukung dalam merintis manajemen pengetahuan serta menggunakan alat yang tepat untuk mengintegrasikan proses manajemen strategis dalam menilai posisi kelembagaan dan harapannya di masa depan.

Kata kunci: Manajemen berbasis sekolah, Manajemen stratejik, Pengembangan sekolah

Abstract

Educational institutions have an important role in building the nation, especially in aspects of improving and shaping the quality of human resources. This article aims to examine education management in the perspective of the need to make changes. The methodology in this paper is qualitative. Research design with literature analysis. Data analysis is based on analysis from various sources using content methods and descriptive analysis. The findings of this study; 1) change management by developing effective schools in boarding schools as an alternative to the process of moral habituation in an effort to build integrative individuals between human capital and social capital. 2) Optimizing school-based management through the participation of all elements of the school, community and related government 3) building a support system in pioneering knowledge management and using appropriate tools to integrate the strategic management process in assessing its institutional position and expectations in the future.

Keywords: School Based Management, School Development, Strategic Management

I. PENDAHULUAN

Tidak dapat dipungkiri bahwa pendidikan memiliki pengaruh positif terhadap pertumbuhan ekonomi suatu negara (Ozturk, 2001; Lucas & Romer, 1996; Abiodun & Lyiola, 2011). Manusia Indonesia harus meningkatkan produktivitas dan kinerjanya, karena sumber daya manusia adalah aset strategis dalam kehidupan bangsa, baik sebagai subjek maupun sebagai target pembangunan Indonesia. Schultz (1961) menunjukkan bahwa pengembangan sektor pendidikan dengan sumber daya manusia sebagai fokus dan dasarnya telah berkontribusi langsung pada pertumbuhan ekonomi suatu negara, melalui peningkatan keterampilan dan kemampuan produksi tenaga kerja.

Manusia dalam hal ini sebagai sasaran pembangunan berperan menjadi *human capital*

yang mencerminkan kemampuan kolektif dalam suatu lembaga untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimilikinya (Ryani, 2011). Maka Schermerhon (2015) lebih terperinci menjelaskan bahwa modal manusia dapat diartikan sebagai nilai ekonomi sumber daya manusia yang terkait dengan kemampuan, pengetahuan, ide, inovasi, energi dan komitmennya pada lembaga tertentu.

Investasi modal manusia ini dapat dilakukan dengan pendidikan (Becker, 1992). Pendidikan adalah investasi paling umum untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan serta sikap individu. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan semakin terbuka terhadap pengalaman baru, semakin kuat cakrawala berpikir untuk meningkatkan kemampuan. Hal ini sebenarnya menciptakan nilai tambah ekonomi yang cukup

besar. (Tarigan, 2006) Ini menunjukkan bahwa faktor pendidikan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (Ansori, 2015).

Idealnya, pendidikan mempunyai tiga arti yang dalam prosesnya berjalan simultan, yakni sebagai proses pembelajaran, sebagai proses ekonomi, dan sebagai proses sosial-budaya. Ma'arif (2014) memaparkan sebagai proses belajar, pendidikan harus mampu menghasilkan individu dan masyarakat religius yang secara personal memiliki integritas dan kecerdasan. Sebagai proses ekonomi, pendidikan merupakan suatu investasi yang dalam tingkat tertentu harus memberi keuntungan. Sebagai proses sosial-budaya, pendidikan merupakan bagian integral dari proses sosial-budaya yang berlangsung terus tanpa akhir.

Namun, ada beberapa tantangan yang dihadapi pendidikan di era globalisasi, dua di antaranya adalah globalisasi di bidang budaya, etika dan moral sebagai akibat dari rendahnya *social capital*, dan inti dari modal sosial adalah kepercayaan (Muhaimin, 2008). Padahal *social capital* terkait erat dengan peningkatan *human capital*, dan melalui *social capital* dapat memperkuat pertumbuhan ekonomi (Weiqiu, 2015). Oleh karena itu, penting untuk berusaha meningkatkan modal sosial oleh lembaga pendidikan terutama pada bidang budaya, etika dan moral yang bermuara pada kepercayaan. Karena adanya keniscayaan hasil interaksi pembentukan modal manusia dengan modal sosial dapat memperkuat pertumbuhan ekonomi.

Selanjutnya, Cohen & Prusak (2001) mendefinisikan modal sosial *as a willingness to engage in*

an active relationship between individuals including: trust, mutual cooperation, shared values and behaviors that bind every member of the network and society as well as the possibility of making cooperation. Bahkan, Lee & Brinton (1996) mengidentifikasi bahwa lembaga pendidikan yang dapat menyediakan modal kelembagaan sosial. Peran dua jenis modal sosial dapat menilai dan mempraktikkan perekrutan di dalam perusahaan. Hasil mereka menunjukkan bahwa peserta didik yang direkrut melalui saluran informal akan bekerja keras pada *social capital*.

Banyak studi empiris menunjukkan bahwa ada hubungan antara modal manusia dan modal sosial. Di antaranya, ditemukan untuk melihat *social capital* dalam penciptaan *human capital*. Pertama, modal sosial dan prestasi pendidikan anak-anak. Jelas bahwa modal sosial menentukan

pendidikan anak-anak, generasi modal manusia sangat tergantung pada keuangan keluarga, modal manusia orangtua, dan modal sosial adalah hubungan antara orangtua dan anak di mana seorang anak memiliki akses ke modal manusia dan sosial kepada orang tua. Kedua, Ketimpangan pendapatan dan pencapaian pendidikan. Diperkirakan ada pengaruh pada perubahan dalam ketidaksetaraan pendapatan atau pencapaian pendidikan dari pendidikan antara anak-anak kaya dan miskin (Syamni, 2010).

Namun, perlu dicatat bahwa meskipun dalam kasus-kasus tertentu tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dan tingkat pendapatan dan ekonomi, ini tidak berarti bahwa pendidikan tidak diperlukan. Peningkatan penghasilan hanyalah salah satu dari banyak fungsi pendidikan.

Pendidikan tidak hanya bermanfaat untuk meningkatkan

pendapatan tetapi juga meningkatkan kepribadian anak dan mendukung terciptanya keharmonisan dalam kehidupan masyarakat. Manajemen

Pengetahuan dapat dilakukan melalui lembaga pendidikan atau sekolah berdasarkan pada gagasan bahwa, jika sekolah ingin berhasil, maka karakteristik sekolah yang efektif dapat digunakan sebagai kerangka acuan.

Dalam mewujudkan sumber daya manusia sebagai modal manusia dan modal sosial, hal yang perlu dilakukan adalah mengoptimalkan peran lembaga pendidikan dalam menciptakan individu yang memiliki kualitas modal manusia dan modal sosial. Karena pendidikan merupakan aspek strategis yang dapat secara efektif dan mempengaruhi peningkatan kualitas individu menjadi manusia yang unggul. Sekolah adalah lembaga yang diharapkan dapat mewujudkan

kualitas sumber daya manusia, lembaga pendidikan yang mampu menghasilkan lulusan berkualitas akan ditentukan oleh sejauh mana efektivitas sekolah.

Manajemen sekolah yang efektif dapat diukur berdasarkan beberapa indikator, termasuk: (1) layanan pembelajaran peserta didik, (2) manajemen dan layanan peserta didik, (3) fasilitas dan infrastruktur sekolah, (4) program dan pembiayaan, (5) partisipasi masyarakat dan (6) budaya sekolah (Satori, 1999). Oleh karena itu, sekolah diharapkan untuk terus membuat pengembangan kualitas yang lebih baik secara berkelanjutan dengan mempertimbangkan kemajuan yang dibuat, kebijakan, dan kebutuhan masyarakat. Pengembangan sekolah adalah mewujudkan sekolah yang efektif dan berkualitas. Komariah & Triatna (2004) menyebutkan sekolah sebagai sekolah yang

efektif yang membangun keberhasilan pada input, proses, output, dan hasil yang ditandai dengan kualitas komponen sistem. Dengan demikian efektivitas sekolah bukan hanya pencapaian target atau pemenuhan berbagai kebutuhan untuk mencapai target, tetapi berkaitan erat dengan persyaratan komponen sistem dengan mutu, dengan kata lain pembentukan pengembangan mutu.

Pengembangan sekolah harus didukung oleh pemodelan manajemen berbasis sekolah, di mana sekolah dapat membuat perubahan yang lebih fleksibel. Leithwood dkk (1996) mengemukakan empat model manajemen berbasis sekolah: 1) Kontrol administratif, kepala sekolah dominan sebagai representasi administrasi pendidikan. 2) Kontrol profesional, pendidik menerima otoritas. 3) Kontrol masyarakat, kelompok

masyarakat dan orang tua peserta didik, melalui Komite Sekolah, yang terlibat dalam kegiatan sekolah. 4) Kontrol yang setara, orang tua dan kelompok profesional (kepala sekolah dan pendidik) bekerja sama secara setara. Dari titik ini difokuskan bahwa empat model manajemen berbasis sekolah sebenarnya adalah berbagai varian yang muncul dalam proses pemberian otonomi.

Selanjutnya, pengembangan lembaga pendidikan terkait erat dengan pengembangan organisasinya, yang berfokus pada keseimbangan antara pencapaian modal manusia dan indikator modal sosial. Hellriegel dkk (1998) mendefinisikan *as a systematic and planned organizational change process based on science research*. Tujuan pengembangan organisasi adalah untuk menciptakan organisasi yang adaptif yang mampu berulang kali mengubah dan menemukan kembali diri

mereka sendiri sesuai dengan kebutuhan mereka untuk tetap efektif. *Organization development is a set of theories, values, strategies and techniques based on social and behavioral sciences that are made to implement a planned change of the framework of organizational activity, with a view to improving the individual development and to increase the organization performance by modifying the behavior of its members at the workplace.* (Porras & Robertson, 1992) Pengembangan organisasi adalah seperangkat teori, nilai, strategi dan teknik yang didasarkan pada ilmu sosial dan perilaku yang dibuat untuk menerapkan perubahan terencana dari kerangka kerja kegiatan organisasi, dengan tujuan untuk meningkatkan pengembangan individu dan untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan memodifikasi perilaku anggota tersebut berada.

Definisi-definisi yang dikemukakan pada dasarnya menyatakan bahwa pengembangan organisasi senantiasa memperhatikan perubahan yang direncanakan, dan memiliki tujuan mendasar untuk meningkatkan efektivitas organisasi, membantu individu-individu dalam organisasi memanfaatkan potensi mereka dan mengimplementasikan tujuan dan sasaran mereka, serta mempersiapkan individu untuk menyelesaikan masalah di masa depan. Draft dan Marcic membagi langkah-langkah pengembangan organisasi dalam tiga tahap, yaitu: (Solihin, 2009) Tahap *unfreezing*, pada tahap ini semua sumber daya manusia dalam suatu organisasi dibangun dengan kesadaran akan masalah yang memerlukan perubahan perilaku dari organisasi sumber daya manusia. Fase Perubahan (*change step*) sumber daya manusia yang ada di organisasi menerapkan perilaku

baru sambil belajar untuk memperoleh keterampilan baru sesuai dengan tuntutan perubahan yang diinginkan oleh organisasi. Langkah menyegarkan nilai-nilai baru, sikap dan perilaku di evaluasi sehubungan dengan peningkatan kinerja sumber daya manusia masing-masing organisasi. Nilai, sikap, dan perilaku memiliki kontribusi positif bagi organisasi, diperkuat oleh organisasi melalui penghargaan.

Dalam melakukan pengembangan dengan tujuan agar organisasi dapat efektif dan adaaktif, maka organisasi membutuhkan alat yang dapat mendukungnya dalam bentuk manajemen strategi. *Strategy management is a matter of bridge building between the perceived present situation and the desired future situation* (Wheale, 1991; West-Burnham, 1994).

Strategi menyiratkan pergerakan organisasi dari posisi saat ini, dijelaskan oleh misi, ke

posisi masa depan yang diinginkan, tetapi tidak pasti, dijelaskan oleh visi. Lebih sederhana, manajemen strategis didefinisikan sebagai seperangkat keputusan dan tindakan yang menghasilkan perumusan dan implementasi rencana untuk mencapai tujuan organisasi. (Pearce dan Robinson, 2014). Manajemen strategis adalah serangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dirancang oleh manajemen puncak dan praktik oleh semua tingkatan organisasi. Daft (2010) mendefinisikan strategi secara eksplisit, yaitu rencana tindakan yang menjelaskan alokasi sumber daya dan berbagai kegiatan untuk menghadapi lingkungan, mendapatkan keunggulan kompetitif, dan mencapai tujuan perusahaan.

Oleh karenanya upaya pengelolaan maupun pengembangan manajerial lembaga prndidikan berasrama merupakan

suatu keniscayaan yang harus ada dan tidak dapat ditiadakan. Kenyataan ini menurut Qomar (2007) menggambarkan bahwa pesantren tradisional masih dikelola berdasarkan tradisi, bukan profesionalisme berdasarkan keahlian (*skill*), baik *human skill*, *conceptual skill*, maupun *technical skill* secara terpadu. Akibatnya tidak ada perencanaan yang matang, dominasi personal terlalu besar dalam penentuan pengambilan keputusan, yang berbuntut pada munculnya produk pengelolaan yang asal jadi, tidak memiliki fokus strategi yang terarah, dan cenderung eksklusif dalam pengembangannya.

Untuk mengatasi problematika tersebut, diperlukan suatu paradigma baru pada pembaharuan dan pengembangan manajemen lembaga pendidikan, di antaranya adalah sistem pendidikan berasrama (*boarding school*). Dimana dalam aplikasi manajemen

boarding school turut mengadopsi nilai-nilai ajaran Islam dalam mengelola manajemen lembaga, untuk mencapai tujuan pendidikan efektif dan efisien menjadikan manusia yang memiliki pengetahuan dan keterampilan sosial. Berangkat dari wacana pentingnya manajemen lembaga pendidikan Islam, khususnya manajemen *boarding school* sebagai suatu pengembangan sekaligus pembaharuan dalam pengelolaan pesantren, serta tujuan pendidikan Islam yang dinilai mampu memberikan arah orientasi yang jelas mengenai peran dan kontribusi output lembaga pendidikan Islam dalam pergulatan era globalisasi yang penuh tantangan dari ketatnya tututan persaingan. Menjadi dasar pertimbangan bagi peneliti untuk dapat merumuskan signifikansi dari tema penelitian sekaligus melatarbelakangi keinginan peneliti untuk mengkaji mengenai

pengembangan lembaga pendidikan berasrama.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Metodologi dalam penelitian ini dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Desain penelitian adalah analisis literatur. Analisis data didasarkan pada analisis data dari berbagai sumber menggunakan metode konten dan analisis deskriptif modifikasi perilaku anggotanya di tempat kerja (Porras & Robertson, 1992).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN KAJIAN

Pengembangan lembaga pendidikan yang peneliti kaji dan sarankan berdasarkan proses pemilihan strategi yang didasarkan pada manajemen perubahan seperti yang dibahas sebelumnya. Dalam mengembangkan lembaga pendidikan pada program, target, langkah kerja harus mendukung pada strategi. Dengan konteks pengembangan sekolah berasrama

berupaya menciptakan sekolah yang berkualitas berdasarkan indikator sekolah yang efektif yang ditandai dengan kualitas komponen dari keseluruhan sistem lembaga. Ini berarti tidak hanya berfokus pada peningkatan kualitas lembaga tetapi juga terus berupaya untuk meningkatkan kemampuan dan produktivitas individu baik dalam bentuk klien atau individu yang berfungsi sebagai pendukung penyedia layanan pembelajaran dalam perspektif sebagai modal manusia dan modal sosial yang menjadi poros dalam mengembangkan lembaga pendidikan. Konteks sekolah efektif yang akan dibangun ialah dengan bentuk lembaga pendidikan berasrama yang memiliki program atau kebijakan yang mendukung pada peningkatan kualitas seluruh komponen pendidikan baik itu pimpinan, staff, dan peserta didik baik dari pengetahuan ataupun penanaman karakter sebagai modal

sosial dan juga diharapkan sekolah berasrama tersebut terstandar. Bahkan beberapa penelitian menunjukkan bahwa sekolah dengan asrama memiliki efektivitas yang cukup tinggi dalam membangun karakter peserta didik untuk mencapai tujuan pendidikan yang diharapkan (Thahir, 2016; Yaumi & Husain, 2015). Hal ini termasuk juga dalam sekolah-sekolah berbasis Islam dalam berbagai bentuk pengelolaannya (Abdurrahman, 2016; Abdurrachim, 2016). Maka, sekolah berasrama atau pesantren inilah yang dalam konteks ini sebagai lembaga pendidikan yang efektif. Penting dengan menyediakan dan memberdayakan input yang ada seperti manajemen perubahan menggunakan bantuan fungsi manajemen strategis sehingga manajemen lembaga pendidikan lebih efektif dan dapat meningkatkan kinerja lembaga (Powell, 1992). Fungsi manajemen

organisasi akan lebih terarah ketika rencana itu diformulasikan dengan benar (Umar, 2008). Kegunaannya adalah pertama, sebagai terjemahan dari kebijakan umum menjadi lebih konkret, jelas, komprehensif dan bertahap. Kedua, sebagai media peramalan ilmiah. Ketiga, membantu dalam mempertimbangkan terbatasnya penggunaan sumber daya. Keempat, pemberi kepastian akan pembagian tanggung jawab dan wewenang masing-masing individu. Kelima, sebagai alat koordinasi dalam bentuk rencana kerja yang membantu kegiatan lembaga lebih terintegrasi dalam mencapai tujuan. Keenam, sebagai sarana pengawasan untuk mengukur "apakah realisasi pekerjaan sudah sesuai atau tidak". Perumusan strategi melibatkan penentuan misi lembaga, tujuan yang ingin dicapai, pengembangan strategi dan penentuan pedoman kebijakan

(Dess & Miller, 1993). Dalam perumusan strategi maksudnya adalah rangkaian keputusan dan tindakan mendasar yang dirancang oleh manajemen puncak dan diterapkan oleh semua tingkatan organisasi berdasarkan manajemen berbasis sekolah, di mana lembaga pendidikan berkualitas selalu memiliki manajemen pendidikan yang berfokus pada klien baik internal maupun eksternal dan memiliki dedikasi tinggi dari semua staf di lembaga tersebut.

Dalam segi proses pendidikan perlu adanya penambahan sistem pendukung dalam memelopori manajemen pengetahuan di asrama maupun sekolah dan mengoptimalkan kemandirian lembaga dengan partisipasi aktif berbagai komponen lembaga termasuk komite sekolah, dewan lembaga, masyarakat dan pemerintah daerah. Jejaring dan kolega sekolah diperlukan dalam penciptaan tolok

ukur yang solid dan saling membangun satu sama lain.

Harapan yang dibangun dengan mengembangkan pendidikan berasrama berbasis sekolah maka yang dikedepankan ialah efektivitas sekolah yang juga sangat ditentukan sejauh lembaga pendidikan mampu menerapkan manajemen secara profesional, manajemen profesional yang biasa digunakan dalam meningkatkan kualitas sekolah adalah dengan pendekatan manajemen berbasis sekolah (Hadziq, 2016) dimana pemenuhan integratif pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat dikejar dengan baik didukung oleh pembiasaan melalui salah satu pengalaman pendidikan karakter terbaik dari pengembangan sumber daya yang ada dengan penyediaan sekolah asrama didukung sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan dedikasi tinggi dan memiliki visi transformatif pendidikan nilai untuk

mewujudkan peserta didik sebagai investasi yang memenuhi indikator modal manusia dan modal sosial yang mumpuni, karena boarding school mempunyai jenis dan karakter yang berbeda tetapi pada dasarnya tujuan adanya boarding school untuk membantu proses pendidikan di sekolah atau di madrasah (Mardiyana, 2015). Oleh karenanya pendidikan dengan sistem boarding pada umumnya berusaha menghindari dikotomi ilmu pengetahuan yang diajarkan dan berusaha menghindarkan peserta didik dari kepribadian yang terbelah / split personality (Maksudin, 2013).

IV. KESIMPULAN

Pengembangan lembaga pendidikan berasrama memerlukan manajemen strategi yang mampu mengendalikan *outcome* secara efektif dan efisien. Lembaga pendidikan diharapkan menerapkan metode terstruktur untuk memberikan dukungan

strategis. Untuk memenuhi misi organisasi, model manajemen pendidikan sekolah asrama saat ini perlu menjalani serangkaian perubahan dan pengembangan, untuk mencapai kompetensi dan karakteristik sebagai *human capital* dan *social capital*. Diperlukan model manajemen baru, berdasarkan pada: kapasitas pengambilan keputusan yang signifikan; kepemimpinan yang tidak hanya berfokus pada satu pemimpin tetapi juga dibagi di seluruh organisasi; kerja tim; dan perencanaan strategis yang dapat mendorong agenda inovasi dalam pendidikan, pemenuhan standar pendidikan keseluruhan berdasarkan manajemen berbasis sekolah.

Pemerintah telah mengagendakan banyak program dan pendanaan untuk mengembangkan pendidikan setiap saat, terutama untuk meningkatkan tingkat pendidikan dan kualitas

warga negaranya yang berkontribusi terhadap pembangunan bangsa. Maka, administrasi desentralisasi dengan mengoptimalkan pengetahuan dalam mengolah strategi sekolah berasrama dan mendayakan segala kemampuan adalah taktik yang perlu digali oleh lembaga pendidikan untuk mencapai kualitas yang mumpuni mencapai tujuan menjadikan manusia yang masagi, melalui pembentukan serangkaian kombinasi dan kerjasama kepala sekolah, guru, peserta didik, orang tua dan masyarakat sebagai pemimpin utama dalam pengambilan keputusan. Jika transformasi ini dapat dilakukan, bukan tidak mungkin akan meningkatkan kualitas pendidikan jangka menengah, dan akan membawa lembaga pendidikan yang berbeda dari sekolah berasrama lain saling terkait dalam hal kualitas dan kompetensi. Ini juga akan membantu meningkatkan apresiasi publik terhadap nilai dan relevansi sistem pendidikan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahman, N. H. (2016). Character Education in Islamic Boarding School-Based SMA Amanah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 2 (2), 287-305.
- Abdurrachim, R. F. H. (2016). Building Harmony and Peace Trough Religious Education Social Prejudice and Rebeliance Behavior of Students in Modern Islamic Boarding School Gontor Darussalam, East Java. *Ar-Raniry, International Journal of Islamic Studies*, 2(2), 21-42.
- Abiodun & Liyola. (2011). Education and Economic Growth: The Nigerian Experience. *Journal of Emerging Trends in Economics and Management Sciences (JETEMS)*, 2, 225-231.

- Ansori, A. H. (2015). Strategi Peningkatan Sumberdaya Manusia dalam Pendidikan Islam. *Qathruna*, 2 (2) Juli-Des.
- Becker, B. &. (1992). Direct estimates of SDy and the implications for utility analysis. *Journal of Applied Psychology*, 77, 227-233.
- Cohen, D & Prusak, L. (2001). *In Good Company: How Social Capital Makes Organisations Work*. Boston: Harvard Business School Press.
- Daft, Richard L (2010) *Era Baru Manajemen*. Jakarta:Salemba Empat.
- Hadziq, A. (2016). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah dalam Mewujudkan Sekolah Efektif. *Quality*, 4 (2).
- Hellriegel, D, Slocum Jr J.W, Woodman, R W (1998). *Organizational Behavior*. Cincinnati, Ohio: south western college publishing.
- Komariah, A. dan Triatna, C. (2004). *Visionary Leadership Menuju Sekolah Efektif*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lee, S & Brinton. (1996). Elite Education and Social Capital the Case of South Korea. *Sociology of Education*, 69, 177- 192.
- Leithwood, K. Menzies, T. Jantzi, D. & Leithwood, J. (1996). School restructuring, transformational leadership, and the amelioration of teacher burnout. *Anxiety, Stress, and Coping*, 9, 199-215.
- Ma'arif, S. (2014). Peran Perguruan Tinggi Agama di Lingkungan Pesantren dalam Pengembangan SDM Era Global. *Media Pendidikan Agama*, 1(1), 4.
- Dess, G & Miller, A. (1993). *Strategic Management*. Singapore: McGraw Hill.
- Mardiyana, R. (2015). *Pengaruh Boarding School Terhadap Perbedaan Prestasi Belajar Bahasa Arab di Sekolah pada kelas X MAN 2 Wates Kulon Progo Tahun Ajaran 2014/2015*. Skripsi. Tidak diterbitkan. Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga:Jogjakarta.

- Maksudin. (2013). *Pendidikan Karakter Non-Dikotomik*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Muhaimin. (2008). *Pengembangan Kurikulum dan Pembelajaran (Upaya Reaktualisasi Pendidikan Islam)*. Lembaga Konsultasi dan Pengembangan Pendidikan Islam.
- Ozturk, I. (2001). The Role of Education in Economic Development: A Theoretical Perspective. *Juournal of Rural Development and Adminidtration*, XXXIII No. 1.
- Pearce, J.A & Robinson Jr, R.B. (2014). *Manajemen strategis: Formulasi, Implementasi dan Pengendalian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Porras, J.I & Robertson, P. (1992). *Organizational development: Theory, practice and research*. In M.Dunnnette & L.M. Hough (Eds) (Vol. 3). Palo alto, CA: Consulting Psychologist Press.
- Powell, T. (1992). Strategi Planning as Competitive Advantage. *Strategic Management Journal*, 551-558.
- Qomar, M. (2007) *Manajemen Pendidikan Pendidikan Islam: Strategi Baru Pendidikan Islam*. Malang: Erlangga,
- Ryani, P. (2011). Menempatkan sumber daya manusia sebagai human capital. *jurnal manajemen dan akuntansi*, 12 .
- Satori, D. (1999). *Upaya Peningkatan Mutu Pendidikan di Sekolah*. Bandung: Naskah Akademik Universitas Pendidikan Indonesia.
- Schermerhon Jr, John R (2015). *Management, 8th edition*. USA: John Wiley & Sons.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic*, 51, 1-17.
- Solihin, I. (2009). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Syamni, G. (2010). Profil social capital: suatu kajian literatur. *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 17, 174 – 182.

- Tarigan, R. (2006). Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Tingkat Pendapatan, Perbandingan Antara Empat Hasil Penelitian. *Jurnal Wawasan, II*.
- Thahir, M. (2016). The Role and Function of Islamic Boarding School: An Indonesian Context. *TAWARIKH, 5(2)*
- Umar, H. (2008). *Strategic management in action*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Weiqiu, Y. (2015). Human Capital, Sosial Capital and Economic Growth. *Atheas Journal of Social Sciences, 2 (3)*.
- West-Burnham, J. (1994). Strategy, policy and planning, In T. Bush & J. West-Burnham (Eds.), *The principles of educational management*. Harlow: Longman.
- Wheale, J. (1991). *Generating income for educational institutions: A business planning approach*. London: Kogan Page.
- Yaumi, M., & Husain, R. (2015). Character Education Values That Work in Islamic Senior High School Setting. *Al-Ulum, 15(2)*, 319-334.