

IMPLEMENTASI *MANAGEMENT BY OBJECTIVES* (MBO) DALAM PEMBELAJARAN FIKIH DI MIS AN NUR

Siti Ruziana

MIS An Nur

Email: sitiruziana69@gmail.com

**Jurnal Ilmu
Tarbiyah dan
Keguruan
(JITK)**

Vol. 1 No. 1
2023

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan implementasi *management by objectives* (MBO) dalam pembelajaran fikih di MIS An Nur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi deskriptif. Data dikumpulkan melalui teknik observasi, wawancara, dan kajian terhadap dokumen yang relevan. Selanjutnya, analisis data dilakukan melalui teknik reduksi, penyajian data, dan verifikasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *management by objectives* (MBO) dilaksanakan dengan sangat baik di MIS An Nur, hal ini ditandai dengan tercapainya tujuan pembelajaran, evaluasi terukur dan terarah, serta komunikasi pimpinan madrasah dengan para pegawai terjalin baik. Meskipun begitu, diperoleh kelemahan dari aspek manajemen waktu, di mana banyak waktu yang dibutuhkan dalam upaya optimalisasi persiapan implementasi *management by objectives* (MBO).

Kata Kunci: *Management by Objectives* (MBO), Pembelajaran Fikih.

Abstract: This study aims to describe the implementation of *management by objectives* (MBO) in fiqh learning at MIS An Nur. This research uses a qualitative approach with a descriptive study method. Data was collected through observation techniques, interviews and review of relevant documents. Furthermore, data analysis was carried out through reduction techniques, data presentation, and verification. The results of this study indicate that *management by objectives* (MBO) is implemented very well at MIS An Nur, this is indicated by the achievement of learning objectives, measurable and directed evaluation, and good communication between madrasa leaders and employees. Even so, weaknesses were obtained from the aspect of time management, where a lot of time was needed in efforts to optimize preparation for the implementation of *management by objectives* (MBO).

Keywords: *Management by Objectives* (MBO), Fiqh Learning.

Pendahuluan

Perkembangan teknologi menjadikan informasi dan ilmu pengetahuan tersebar dengan sangat cepat dan komunikatif (Maharsi, 2000). Atas dasar ini, lembaga pendidikan juga dituntut untuk adaptif dan berinovasi dalam menyikapi arus percepatan perubahan zaman tersebut. Tentu hal ini sejalan dengan tujuan umum lembaga pendidikan yang berorientasi pada upaya mencerdaskan anak bangsa, melalui intelektualitas, spiritualitas, emosional dan berbagai *soft skill* yang

dibutuhkan di masa mendatang (Kurniawan, 2019). Ini menunjukkan bahwa lembaga pendidikan harus mampu menjadi tempat penempatan bagi generasi bangsa, supaya dapat menghadapi dunia.

Peningkatan secara kuantitas angka lembaga pendidikan, tentu menjadi sebuah kebahagiaan bagi masyarakat. Hal ini didasarkan pada besarnya upaya para pendidik, pemerhati pendidikan, dan *stakeholders* pendidikan dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Kehadiran lembaga pendidikan menjadikan persaingan mutu dan kolaborasi edukatif semakin meningkat sesuai dengan visi-misi yang ditawarkan oleh satuan lembaga pendidikan (Fradito & Mulyadi, 2020). Atas dasar ini, dibutuhkan manajemen sebagai upaya sistematisasi tata kelola pada tiap satuan lembaga pendidikan, agar fungsi manajemen berupa perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan dapat terlaksana dengan baik.

Implementasi manajemen pada suatu lembaga pendidikan adalah suatu keniscayaan, seperti halnya yang diterapkan oleh MIS An Nur. Madrasah ini mengimplementasi *management by objectives* untuk melaksanakan fungsi-fungsi manajemen dengan baik. Tentunya ini diarahkan pada dua target utama, yaitu (1) peningkatan mutu layanan dan akreditasi lembaga dan (2) membangun citra positif lembaga kepada masyarakat umum.

Menurut Rambe & Tarigan (2015), ada dua pendekatan utama yang dapat digunakan organisasi untuk mencapai sasarannya. Pendekatan pertama disebut pendekatan tradisional. Pada pendekatan ini, manajer puncak memberikan sasaran-sasaran umum, yang kemudian diturunkan oleh bawahannya menjadi sub-tujuan (*sub-goals*) yang lebih terperinci. Bawahannya itu kemudian menurunkannya lagi kepada anak buahnya, dan terus hingga mencapai tingkat paling bawah. Pendekatan ini mengasumsikan bahwa manajer puncak adalah orang yang tahu segalanya, karena mereka telah melihat gambaran besar perusahaan.

Kesulitan utama terjadi pada proses penerjemahan sasaran atasan oleh bawahan. Seringkali, atasan memberikan sasaran yang cakupannya terlalu luas seperti "*tingkatkan kinerja*", "*naikkan profit*", atau "*kembangkan perusahaan*", sehingga bawahan kesulitan menerjemahkan sasaran ini dan akhirnya salah menginterpretasi maksud sasaran itu. Pendekatan kedua disebut dengan *management by objective* (MBO). Pada pendekatan ini, sasaran dan tujuan organisasi tidak ditentukan oleh manajer puncak saja, tetapi juga oleh karyawan. Manajer dan karyawan bersama-sama membuat sasaran-sasaran yang ingin dicapai. Dengan begini, karyawan akan merasa dihargai sehingga produktivitas mereka akan meningkat.

Sejatinya, penelitian relevan tentang *management by objectives* (MBO), telah dikaji dari berbagai sudut pandang. Di antaranya membahas dari aspek konsep dasar manajemen kinerja berbasis MBO (Susanti, *et.al.*, 2012; Abdillah, 2013), rancangan kinerja dosen berbasis pendekatan MBO (Apriliansyah, *et.al.*, 2019), penilaian kinerja karyawan berbasis MBO (Evita, *et.al.*, 2017), dan usulan perancangan jalur karir berbasis MBO (Sanjaya, 2009).

Mencermati *literature review* di atas, dipahami bahwa berbagai penelitian relevan di atas masih menyisakan ruang "kosong" dalam upaya analisis manajemen kinerja berbasis *management by objectives*, yaitu penerapannya pada satuan lembaga pendidikan. Atas dasar ini, peneliti berupaya memperdalam kajian tersebut di MIS An Nur, yang dirangkum dalam judul penelitian, "*Implementasi Management by Objectives (MBO) dalam Pembelajaran Fikih di MIS An Nur*".

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi deskriptif. Artinya, metode penelitian ini mengkaji suatu masalah secara alamiah, di mana peneliti langsung terjun dan turun melihat kondisi dan situasi yang diteliti. Adapun latar penelitian bertempat di MIS An Nur. Teknik pemerolehan data melalui wawancara, observasi dan studi dokumen (Assingkily, 2021). Adapun teknik analisis data melalui reduksi, penyajian data, dan verifikasi. Hasil analisis kemudian diuji keabsahannya melalui teknik triangulasi.

Hasil dan Pembahasan

Defenisi MBO (Management by Objectives)

Management by Objective (MBO) merupakan salah satu istilah manajemen yang sangat populer terdengar. Meskipun demikian, masih banyak pula yang belum begitu memahaminya. Dengan demikian, perlu kiranya untuk mengetahui dan memahami defenisi dari MBO tersebut. Jika ingin lebih dalam mengetahuinya, MBO merupakan istilah yang terdiri dari tiga suku kata yaitu: *Management*, *by* dan *Objectives*. Untuk memahaminya dengan baik, perlu pula memahami makna dari setiap kalimat tersebut.

Management secara bahasa bermakna pengelolaan atau tata pimpinan. Secara istilah Nawawi (1997:78) menyampaikan pendapatnya bahwa manajemen adalah suatu kegiatan mengatur/memenej yang organisasi, perusahaan, maupun lembaga yang dilakukan oleh manager. Syafaruddin (2015:36) mengungkapkan pendapatnya mengenai defenisi manajemen, di mana beliau menyatakan bahwa manajemen merupakan sekumpulan unsur, struktur dan semua komponen terkait untuk mencapai tujuan yang sudah dirancang dan ditentukan tentunya melalui orang-orang yang saling bekerjasama dalam mewujudkan sistem dan prosedur yang telah dibangun.

By bermakna “oleh”, namun di sini ia bermakna tertuju. Sedangkan *Objectives* adalah mengenai keadaan yang sebenarnya tanpa dipengaruhi pendapat atau pandangan pribadi. Namun, dalam hal ini bermakna sasaran yang terfokus. *Management by Objectives (MBO)* dalam perkembangannya mempunyai beragam istilah meskipun prosesnya pada dasarnya adalah sama. Berikut istilah-istilah tersebut: (1) *Work planning and review* (perencanaan dan penilaian pekerjaan); (2) *Performance results and development evaluation*, PRIDE (hasil pelaksanaan dan evaluasi perkembangan individual); (3) *Management by results* (manajemen berdasarkan hasil); (4) *Accountability management* (manajemen akuntabilitas); (5) *Management by Objectives and results* (manajemen berdasarkan sasaran dan hasil); (6) *Goals management* (manajemen tujuan); (7) *Goals and control* (tujuan dan pengendalian); (8) *Improving business results* (perbaikan hasil bisnis); (9) *Improving management performance* (perbaikan pelaksanaan manajemen); dan (10) *Action man of objectives* (rencana tindakan bagi sasaran) (Komaruddin, 1990).

MBO hasil penemuan Peter Drucker dikembangkan lagi oleh para ahli teori manajemen setelahnya. Di antaranya Douglas McGregor dan George Odiorner. JW. Humble melalui bukunya *Management by Objectives in Action*. Di sana dijelaskan penerapan MBO dalam praktiknya di perusahaan sehingga memberikan hasil yang memuaskan bagi perusahaan yang bersangkutan (Ranupandojo, 1996). Dalam periode yang fenomenal ini, ilmuwan perilaku seperti Douglas Mc-Gregor juga mendukung MBO, meskipun konsepnya agak berbeda dengan konsep Drucker. Douglas menyarankan bahwa MBO sebagai metode yang lebih baik untuk memulai pekerjaan manajer dari pada prosedur tradisional, karena MBO mengandung persetujuan antara manajer dengan anggota organisasi mengenai tugas-tugas pekerjaan, penetapan tujuan bersama, rencana tindakan khusus, untuk mencapai tujuan penilaian diri

sendiri, dan pembicaraan tentang penilaian diri sendiri dengan manajer (Moekijat, 1988).

Berikut ini beberapa definisi MBO menurut para ahli, yaitu: *pertama*, MBO merupakan konsep filosofis dan seperangkat prosedur operasional. *Kedua*, MBO dan pengawasan diri sendiri dapat disebut falsafah manajemen. Ia menyandarkan diri pada konsep tindakan manusia, perilaku dan motivasi. Hal ini diterapkan pada setiap manajer, apapun tingkat dan fungsinya, dan pada setiap organisasi apakah besar ataupun kecil. *Ketiga*, MBO adalah sistem dinamis yang mengintegrasikan kebutuhan perusahaan untuk mencapai tujuannya untuk memperoleh laba dan pertumbuhan, dengan kebutuhan manajer untuk memperbesar dan mengembangkan dirinya. *Keempat*, MBO adalah suatu sistem yang dengan jalan itu sasaran organisasi dibuat panduan terarah untuk segenap kegiatan. Ia adalah suatu metode yang memusatkan perhatiannya pada dan memberikan kerangka dasar yang logis untuk pencapaian. *Kelima*, pengelolaan MBO adalah strategi perencanaan dan pencapaian hasil dalam arah yang diharapkan dan dibutuhkan manajemen untuk mengambilnya sementara mencapai tujuan dan kepuasan para pesertanya.

Keenam, MBO sebagai suatu pendekatan terhadap perencanaan dan penilaian manajemen dimana target-target spesifik untuk satu tahun, atau beberapa jarak waktu lamanya, ditetapkan bagi setiap manajer, atas dasar hasil-hasil yang harus dicapai setiap manajer itu andai kata sasaran-sasaran keseluruhan perusahaan harus direalisasikan. *Ketujuh*, MBO adalah pembentukan wilayah-wilayah efektifitas untuk kedudukan manajerial dan perubahan periodiknya kedalam sasaran-sasaran waktu yang terbatas dan dapat diukur, serta secara vertical dan horizontal berkaitan dengan perencanaan yang akan datang (Chasanah, 2005).

Dari definisi yang diajukan oleh beberapa tokoh di atas maka penulis dapat disimpulkan bahwa *Management by Objectives* (MBO) pada dasarnya adalah suatu proses manajemen atau prosedur operasional yang dilakukan oleh setiap tingkatan manajer dalam suatu organisasi dengan mempertimbangkan aspek psikologis individu, yaitu ketika bersama-sama menentukan, mengidentifikasi dan merumuskan tujuan, menetapkan bidang tanggung jawab pokok setiap orang dalam hubungannya dengan hasil yang diharapkan dari dan oleh orang tersebut dalam waktu yang telah ditentukan, menggunakannya sebagai pedoman pengoperasian unit kerja, serta penilaian kontribusi masing-masing anggota unit yang bersangkutan.

Pada proses manajemen ada dua macam maksud utama dalam penggunaan MBO, yaitu: (1) Mencapai perbaikan pada efektifitas, baik ditingkat organisasi maupun individu. Dalam hal ini tujuan organisasi sebagai alat perbaikan terhadap situasi sekarang atau yang akan datang sehingga tujuan bukan sekadar dokumentasi dan (2) Memberikan pedoman dalam proses manajemen. Dalam hal ini MBO sebagai pengatur cara berfikir kegiatan manajer (Kertonegoro, 1983).

Proses pelaksanaan MBO dari satu organisasi ke organisasi yang lain berbeda, tetapi unsur pokok dalam menetapkan sasaran, partisipasi anggota organisasi dalam menetapkan sasaran serta evaluasi kegiatan merupakan bagian dari sikap program MBO (Rachmawati, 2004). Artinya relasi fungsi manajemen secara umum dengan MBO bisa dilihat pada fungsi perencanaan. MBO dalam fungsi ini merupakan strategi perencanaan dan pencapaian hasil dalam arah yang diharapkan dan dibutuhkan manajemen, kemudian menjadikannya sebagai cara mencapai tujuan serta kepuasan para anggotanya. Begitu pula dalam fungsi *actuating*, MBO dalam fungsi ini merupakan strategi pelaksanaan manajemen yang menyandarkan diri pada konsep

tindakan manusia, perilaku dan motivasi. Hal ini diterapkan pada setiap manajer, apapun tingkat dan fungsinya, serta pada setiap organisasi apakah besar ataupun kecil.

Tahap-Tahap Pelaksanaan MBO (Management by Objectives)

Penerapan MBO tentu saja tidak berarti bahwa organisasi telah bebas dari segala masalah. Penyebab terjadinya masalah pada umumnya berasal dari para bawahan yang cukup sulit diatasi karena menyangkut masalah status, kenaikan jabatan dan gaji bahkan tidak jarang yang menyebabkan ketegangan serta kebencian. Hampir semua masalah ini merupakan persoalan yang berulang-ulang dihadapi organisasi, baik mereka yang menerapkan program MBO maupun yang tidak menerapkannya.

Berikut kelemahan dari MBO: *pertama*, proses negosiasi serta pembuatan keputusan dalam pendekatan MBO membutuhkan waktu yang cukup lama. *Kedua*, adanya kecenderungan seorang karyawan untuk memenuhi sasarannya tanpa mempedulikan rekan kerjanya, sehingga hilangnya kerjasama team yang dapat berpengaruh terhadap produktifitas organisasi. *Ketiga*, cenderung gagal bila tidak ada komitmen berkelanjutan dari manajemen puncak.

Pada kategori ini meliputi beberapa masalah penting yang harus dikendalikan agar program MBO sukses, yaitu: (1) Gaya dan dukungan manajemen. (2) Penyesuaian dan perubahan. (3) Keterampilan-keterampilan antar pribadi. (4) Diskripsi jabatan. (5) Penetapan dan pengkoordinasian tujuan. (6) Pengawasan metode pencapaian tujuan. (7) Konflik antara kreativitas dan MBO.

MBO (Management by Objectives) yang Efektif

Untuk menerapkan program MBO yang efektif memerlukan beberapa langkah, di antaranya: (1) Mendidik dan melatih manajer sesuai dengan keterampilan yang diperlukan; (2) Menetapkan tujuan dengan jelas sehingga memudahkan evaluasi program; (3) Komitmen manajemen puncak yang berkesinambungan; (4) Membuat umpan balik yang efektif; (5) Mendorong partisipasi; dan (6) Manajer harus mendorong bawahan untuk berperan aktif dalam merumuskan dan mencapai tujuan mereka sendiri.

Sistem MBO (Management by Objectives)

Dalam perkembangannya MBO sangat bervariasi, metode dan pendekatan yang digunakan juga berbeda, meskipun demikian, dalam sistem MBO yang efektif selalu ada unsur-unsur sebagai berikut: *pertama*, komitmen pada program, suksesnya program MBO memerlukan komitmen pada manajer di setiap tingkatan organisasi dalam mencapai tujuan pribadi, organisasi, serta proses MBO. *Kedua*, penetapan tujuan manajemen puncak, program MBO yang efektif dimulai dari manajemen puncak. *Ketiga*, tujuan individu. Hal ini harus dinyatakan dengan jelas karena dapat membantu anggota organisasi memahami apa yang diharapkan dan apa yang menjadi tanggung jawabnya.

Keempat, partisipasi. Semakin tinggi partisipasi manajer dan bawahan maka semakin besar tujuan yang akan dicapai. *Kelima*, komunikasi. Manajer dan bawahan melakukan komunikasi yang intensif dalam proses penetapan tujuan. *Keenam*, otonomi dan pelaksanaan rencana. Setelah penetapan tujuan, individu mempunyai kebebasan dalam batas-batas tertentu untuk mengharapakan dan mengembangkan program, tanpa campur tangan manajer secara langsung sehingga mendorong kreatifitas dan komitmen anggota organisasi. *Ketujuh*, peninjauan kembali hasil pelaksanaan. Secara periodik, manajer dan anggota organisasi bertemu untuk

meninjau kembali pelaksanaan program. Hal ini sebagai umpan balik yang dapat memberikan perbaikan (Julistriarsa & Suprihanto, 1992).

Implementasi MBO di MIS An Nur

Setelah dilakukan penelitian di MIS An Nur terkait implementasi *management by objectives* (MBO), maka ditemukan terkait beberapa hal berikut ini:

1. Tercapainya Sasaran

Tentu setiap lembaga pendidikan memiliki tujuan umum secara nasional dan juga tujuan khusus lembaga terkait tentang madrasah ataupun sekolah yang didirikannya. Oleh karena hal tersebut setiap lembaga juga pasti memiliki strategi ataupun manajemen tersendiri untuk mencapai tujuan ataupun sasaran yang diinginkan. MIS An Nur menjadi lembaga pendidikan yang memiliki tingkat peminat yang tinggi oleh masyarakat setempat tentu saja memiliki hal hal yang sangat berharga dan unggul hingga diminati oleh banyak masyarakat. Setelah diadakannya riset terkait hal ini, maka ternyata salah satu pendorong hal tersebut dapat terjadi adalah manajemen yang digunakan di Madrasah tersebut adalah MBO, artinya bahwa lembaga ini berjalan sesuai dengan sasaran yang sudah mereka rancang dan susun sebelumnya. Dengan demikian, mayoritas sasaran ataupun tujuan yang dirancang dengan baik dapat tercapai dengan sebagaimana mestinya.

2. Kelebihan dan Kekurangan

Tentu tiada yang sempurna dalam kehidupan. Setiap metode, strategi ataupun manajemen yang dipilih pastinya memiliki titik lemah dan titik lebih tertentu. Namun dengan dasar memilih MBO sebagai strategi yang digunakan di MIS An Nur, maka secara sadar bahwa pimpinan lembaga tersebut sudah dengan matang memikirkan dan mempelajarinya. Oleh karena hal tersebut, diskusi bersama pimpinan Madrasah tersebut menyampaikan bahwa MBO juga pasti memiliki kelebihan dan kekurangan. Dan setelah diterapkannya MBO ini di Madrasah ini kelebihan yang dirasakan adalah:

Pertama, tujuan yang dirancang matang seringkali tercapai dengan maksimal. Hal ini dapat terjadi karena fahamnya setiap individu yang berada pada lembaga tersebut tentang target/sasaran yang akan dicapai. *Kedua*, evaluasi dapat dilakukan dengan baik dan terarah dengan jelas. Evaluasi adalah hal penting dalam terlaksannya suatu kelembagaan. Karena dengnanyalah suatu lembaga dapat tetap eksis meskipun banyaknya lembaga lembaga baru yang berdiri hari ini. Di sini pulalah salah satu letak kelebihan MBO. Di mana evaluasi dapat dijalankan dengan fokus dan terpusat. Hal tersebut dikarenakan tujuan/sasaran yang diinginkan sudah jelas dan tertata. Dengan demikian evaluasi yang dilakukan pula akan terarah dan tersusun sesuai target yang diinginkan. *Ketiga*, Pimpinan dan pegawai dapat menyambung komunikasi dan silaturahmi yang baik. Dengan saling memahaminya pimpinan dan pegawai terkait target yang diinginkan, dengan itu pulalah komunikasi antara pegawai dan pimpinan dapat terjalin dengan baik.

Namun kelemahan MBO ini juga dirasakan dalam menjalankan kegiatan kelembagaan ini yaitu MIS An Nur. Kelemahan itu adalah seringkali MBO ini menyita banyak waktu para pimpinan dan karyawan. Hal tersebut dikarenakan banyaknya penyusunan dokumen-dokumen yang dibutuhkan serta seringnya dilakukan kegiatan rapat untuk senantiasa mengevaluasi aktifitas yang sudah dilakukan untuk mencapai target yang sudah ditentukan.

Kesimpulan

Berdasarkan pemaparan temuan dan pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa implementasi *management by objectives* (MBO) di MIS An Nur dilaksanakan dengan sangat baik. Hal ini ditandai dengan tercapainya tujuan pembelajaran, evaluasi terukur dan terarah, serta komunikasi pimpinan madrasah dengan para pegawai terjalin baik. Meskipun begitu, diperoleh kelemahan dari aspek manajemen waktu, di mana banyak waktu yang dibutuhkan dalam upaya optimalisasi persiapan implementasi *management by objectives* (MBO).

Daftar Pustaka

- Abdillah, M.H. (2013). LKP: Rancang Bangun Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan pada CV. Lightmint Contractor dengan Metode Management by Objective. *Disertasi*, STIKOM Surabaya. <https://repository.dinamika.ac.id/id/eprint/41/>.
- Apriliansyah, M.R., Aisha, A.N., & Suwarsono, L.W. (2019). Rancangan Kinerja Dosen Bidang Penunjang di Lingkungan Fakultas Rekayasa Industri dengan Pendekatan Management by Objective (MBO). *eProceedings of Engineering*, 6(2). <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/engineering/article/view/10951>.
- Assingkily, M.S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Lengkap Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: K-Media.
- Chasanah, N. (2005). Management by Objectives (MBO) dalam Pengembangan Organisasi Yayasan Masjid Al-Falah Surabaya. *Skripsi*, IAIN Sunan Ampel Surabaya.
- Evita, S.N., Muizu, W.O.Z., & Atmojo, R.T.W. (2017). Penilaian Kinerja Karyawan dengan Menggunakan Metode Behaviorally Anchor Rating Scale dan Management by Objectives: Studi Kasus pada PT Qwords Company International. *PEKBIS: Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 18-32. <https://pekbis.ejournal.unri.ac.id/index.php/JPEB/article/download/4051/3929>.
- Fradito, A., & Mulyadi, M. (2020). Strategi Pemasaran Pendidikan dalam Meningkatkan Citra Sekolah. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, 10(1), 12-22. <http://jurnal.staiba.ac.id/index.php/Al-Hikmah/article/view/74>.
- Julistriarsa, D., & Suprihanto, J. (1992). *Manajemen Umum*. Yogyakarta: BPFE.
- Kertonegoro, S. (1983). *Prinsip dan Teknik Manajemen*. Yogyakarta: Ananda.
- Komaruddin, K. (1990). *Manajemen Berdasarkan Sasaran*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kurniawan, S. (2019). Tantangan Abad 21 bagi Madrasah di Indonesia. *Intizar*, 25(1), 55-68. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/intizar/article/view/3242>.
- Maharsi, S. (2000). Pengaruh Perkembangan Teknologi Informasi Terhadap Bidang Akuntansi Manajemen. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*, 2(2), 127-137. <http://jurnalakuntansi.petra.ac.id/index.php/aku/article/view/15673>.
- Moekijat, M. (1988). *Pengembangan Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (1997). *Administrasi Pendidikan*. Surabaya: CV. Haji Mas Agung.
- Rachmawati, I.K. (2004). *Manajemen: Konsep Dasar dan Pengantar Teori*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Rambe, S.E., & Tarigan, U. (2015). Analisis Organisasi Melalui Pendekatan Perilaku Terhadap Kinerja di Kantor Camat Medan Sunggal Kota Medan. *Jurnal*

- Administrasi Publik*, 5(2), 218-239.
<http://ojs.uma.ac.id/index.php/adminpublik/article/view/74>.
- Ranupandojo, H. (1996). *Teori dan Konsep Manajemen*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Sanjaya, I.D.G.D. (2009). Usulan Perancangan Jalur Karir Berdasarkan Metode Sistem Angka dan Penilaian Prestasi Kerja Berdasarkan Management by Objective di PT. Prakasalanggeng Maju Bersama. *Skripsi*.
http://repository.trisakti.ac.id/usaktiana/index.php/home/detail/detail_koleksi/9/SKR/th_terbit/000000000000000098906/2018.
- Sujak, A. (1990). *Kepemimpinan Manajer, Eksistensinya, dalam Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Susanti, I., Hubeis, A.V., & Kuswanto, S. (2012). Perancangan Manajemen Kinerja Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan dengan Ancangan *Management by Objectives (MBO)* dan Perspektif Balanced Scorecard. *Jurnal Manajemen & Agribisnis*, 9(1), 43-58.
<http://journal.ipb.ac.id/index.php/jmagr/article/view/5208>.
- Syafaruddin, S. (2015). *Manajemen Organisasi Pendidikan: Perspektif Sains dan Islam*. Medan: Perdana Publishing.