



## Optimalisasi Pelayanan Santri melalui Model Pendampingan Capacity Building bagi Pengurus di Pesantren Sunan Drajat

Sunaji<sup>1</sup>, Wanto<sup>2</sup>, Wasis<sup>3</sup>

<sup>123</sup>Institut Alif Muhammad Imam Syafi'i Lamongan Jawa Timur Indonesia

\*Email koresponden: najihae98@gmail.com

### ARTIKEL INFO

Article history  
Received: 3 Maret 2026  
Accepted: 23 April 2026  
Published: 3 Mei 2026

### Kata kunci:

*Capacity Building; Pendampingan Pengurus; ; Pelayanan Santri; Peningkatan Kualitas;*

### Keywords:

*Capacity Building; Administrator Mentoring; Student Services; Quality Improvement*

### ABSTRAK

Pesantren Sunan Drajat sebagai lembaga pendidikan Islam memiliki peran strategis dalam membentuk karakter dan kompetensi santri, yang sangat dipengaruhi oleh kualitas pelayanan pengurus. Penelitian ini bertujuan untuk mengoptimalkan pelayanan santri melalui model pendampingan capacity building bagi pengurus pesantren. Desain penelitian menggunakan pendekatan partisipatif kolaboratif yang berorientasi pada tindakan dan perbaikan berkelanjutan. Metode yang digunakan meliputi pelatihan, pendampingan intensif, dan evaluasi berbasis instrumen terstruktur dengan melibatkan 42 pengurus aktif Pesantren Sunan Drajat Lamongan pada periode Januari–Maret 2025. Hasil penelitian menunjukkan adanya peningkatan signifikan pada kompetensi manajerial (52% menjadi 78%), komunikasi interpersonal (58% menjadi 82%), kepuasan santri (49% menjadi 71%), pemahaman visi kelembagaan (61% menjadi 85%), serta kemampuan penanganan konflik (44% menjadi 69%). Temuan ini menunjukkan bahwa pendampingan berbasis capacity building efektif dalam meningkatkan kualitas pengurus yang berdampak langsung pada optimalisasi pelayanan santri.

### ABSTRACT

Sunan Drajat Islamic Boarding School, as an Islamic educational institution, has a strategic role in shaping the character and competencies of students, which is highly influenced by the quality of services provided by its administrators. This study aims to optimize student services through a capacity building-based mentoring model for boarding school administrators. The research design employs a collaborative participatory approach oriented toward action and continuous improvement. The methods include training, intensive mentoring, and evaluation based on structured instruments, involving 42 active administrators of Sunan Drajat Islamic Boarding School in Lamongan during the period of January–March 2025. The results indicate significant improvements in managerial competence (52% to 78%), interpersonal communication (58% to 82%), student satisfaction (49% to 71%), understanding of institutional vision (61% to 85%), and conflict management skills (44% to 69%). These findings demonstrate that capacity building-based mentoring is effective in improving the quality of administrators, which directly impacts the optimization of student services.



## PENDAHULUAN

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia memiliki peran strategis dalam pembentukan karakter bangsa. Berdasarkan data Kementerian Agama Republik Indonesia, pada tahun 2023 terdapat lebih dari 36.000 pondok pesantren yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia dengan total santri mencapai lebih dari 4,2 juta orang.(Arfan & Salam, 2024) Eksistensi pesantren tidak hanya sebagai lembaga pendidikan keagamaan, tetapi juga sebagai pusat pemberdayaan masyarakat yang mengintegrasikan nilai-nilai spiritual dengan kehidupan sosial kemasyarakatan(Rahel et al., 2025).

Pesantren Sunan Drajat yang berlokasi di Kabupaten Lamongan, Jawa Timur, merupakan salah satu pesantren besar yang memiliki ribuan santri mukim. Sebagaimana dikemukakan oleh Dhofier, sistem pesantren tradisional mengandalkan hubungan personal antara kyai, pengurus, dan santri sebagai fondasi utama proses pendidikan.(Dhofier, 2011) Namun dalam perkembangannya, pesantren modern dituntut untuk memiliki sistem manajemen yang lebih terstruktur dan profesional. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara dengan pimpinan pesantren pada bulan November 2024, ditemukan bahwa sebagian besar pengurus masih menghadapi kendala dalam hal pengelolaan administrasi, komunikasi dengan santri, serta pemahaman tentang standar pelayanan yang baik.

Gap yang ditemukan dalam penelitian pengabdian ini adalah ketidakseimbangan antara jumlah santri yang terus bertambah dengan kapasitas pengurus yang belum mengalami peningkatan kompetensi secara signifikan. Berbeda dari program pelatihan satu kali yang bersifat insidental, pengabdian ini menawarkan pendekatan pendampingan berkelanjutan (*continuous mentoring*) yang memadukan aspek manajerial, komunikasi, dan internalisasi nilai Islam. *Novelty* dari kegiatan ini terletak pada integrasi instrumen evaluasi berbasis SERVQUAL yang diadaptasi sesuai konteks pesantren

Indikator capaian kegiatan pengabdian ini ditunjukkan melalui peningkatan kualitas pengurus pesantren secara terukur, baik dari aspek kompetensi maupun kinerja pelayanan. Hal ini meliputi meningkatnya kemampuan manajerial pengurus dalam mengelola kegiatan santri, keterampilan komunikasi interpersonal yang lebih efektif, serta pemahaman yang lebih kuat terhadap visi dan misi pesantren. Selain itu, indikator keberhasilan juga terlihat dari meningkatnya kemampuan pengurus dalam menangani permasalahan dan konflik santri secara tepat, serta adanya peningkatan tingkat kepuasan santri terhadap layanan yang diberikan. Secara keseluruhan, capaian program tercermin pada terwujudnya pelayanan yang lebih responsif, terstruktur, dan berkualitas di lingkungan Pesantren Sunan Drajat Lamongan.

## IDENTIFIKASI MASALAH

Permasalahan yang dihadapi oleh Pesantren Sunan Drajat berkaitan erat dengan tiga aspek utama: (1) rendahnya kompetensi manajerial pengurus, (2) lemahnya kemampuan komunikasi interpersonal pengurus dengan santri, serta (3) minimnya pemahaman pengurus terhadap standar pelayanan berbasis nilai-nilai Islam. Menurut Amin, rendahnya kualitas sumber daya manusia pengurus pesantren menjadi salah satu faktor utama yang menghambat perkembangan lembaga



secara keseluruhan (Muammar, 2024).

Dari aspek manajerial, pengurus sering mengalami kesulitan dalam menyusun jadwal kegiatan santri, mengelola data administrasi, serta melakukan koordinasi lintas unit. Parasuraman, Zeithaml, dan Berry menyatakan bahwa kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh dimensi *reliability*, ketanggapan, jaminan, empati, dan bukti fisik yang diberikan oleh pemberi layanan kepada penerima layanan (Parasuraman et al., 1988). Dalam konteks pesantren, kelima dimensi ini harus diwujudkan oleh pengurus dalam setiap interaksinya dengan santri.

Hasil survei awal yang dilakukan tim pengabdian terhadap 120 santri menunjukkan bahwa hanya 49% santri yang merasa puas dengan pelayanan pengurus dalam hal responsivitas terhadap keluhan, ketersediaan informasi, dan kenyamanan lingkungan belajar. Kondisi ini sejalan dengan temuan Mulyasa bahwa pelayanan pendidikan yang optimal mensyaratkan adanya standar kompetensi yang jelas bagi setiap tenaga kependidikan (Mulyasa, 2014). Wahid mengingatkan bahwa transformasi pesantren dari model tradisional menuju model modern memerlukan perubahan paradigma dalam pengelolaan sumber daya manusia, termasuk pengurus sebagai ujung tombak pelayanan santri (Wahid, 2001).

## METODE PELAKSANAAN

Kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dilaksanakan di Pesantren Sunan Drajat, Kabupaten Lamongan, Jawa Timur, pada periode Januari hingga Maret 2025. Pendekatan yang digunakan adalah penelitian tindakan partisipatif (*participatory action research*) yang memadukan metode kualitatif dan kuantitatif. Subjek kegiatan adalah 42 pengurus aktif yang dipilih secara purposif berdasarkan posisi strategis dalam struktur organisasi pesantren.

Metode pelaksanaan yang digunakan mencakup empat tahap yang saling berkesinambungan. Tahapan tersebut beserta instrumen dan output masing-masing dapat dilihat pada Tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Tahapan Metode Pelaksanaan Program Pendampingan**

Taha p	Metode	Durasi	Instrumen	Output
1	Pelatihan Terstruktur (Workshop)	3 hari	Modul, LCD, lembar kerja	Pemahaman dasar manajemen pesantren
2	Pendampingan Intensif Lapangan	8 minggu	Lembar observasi, catatan lapangan	Penerapan standar pelayanan harian
3	Coaching Individual	Fleksibel	Form konsultasi, refleksi harian	Solusi atas tantangan spesifik pengurus
4	Evaluasi Berkala (Pre & Post-Test)	2× selama program	Kuesioner tervalidasi, paired t-test	Data peningkatan kompetensi kuantitatif

Sumber: Rancangan Tim Pengabdian ppsd, 2025



Pengumpulan data dilakukan melalui tiga instrumen utama, yaitu kuesioner tervalidasi, wawancara mendalam dengan pengurus dan pimpinan pesantren, serta lembar observasi aktivitas pelayanan. Instrumen kuesioner terlebih dahulu diuji validitasnya menggunakan uji korelasi Pearson dan reliabilitasnya menggunakan Cronbach Alpha dengan nilai  $\alpha > 0,7$ , sehingga layak digunakan dalam penelitian. Contoh item kuesioner mencakup aspek kompetensi manajerial, komunikasi interpersonal, pemahaman visi kelembagaan, serta kemampuan penanganan konflik. Analisis data kuantitatif menggunakan uji beda rata-rata (*paired t-test*) untuk mengukur signifikansi peningkatan kompetensi sebelum dan sesudah pendampingan, sementara data kualitatif dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Tahapan pelaksanaan kegiatan dirancang berdasarkan model Kirkpatrick yang mencakup empat level evaluasi: (1) reaksi peserta terhadap program, (2) pembelajaran yang diperoleh, (3) perubahan perilaku di tempat kerja, dan (4) dampak terhadap kinerja organisasi. Kerangka evaluasi ini dipilih karena relevansinya dengan tujuan pengabdian dalam mengukur efektivitas program pendampingan secara komprehensif (Kirkpatrick & Kirkpatrick, 2006).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Peningkatan Kompetensi Manajerial Pengurus

Hasil kegiatan pendampingan menunjukkan peningkatan yang signifikan pada aspek kompetensi manajerial pengurus. Sebelum pelaksanaan program, rata-rata skor kompetensi manajerial pengurus berada pada angka 52%, dan setelah mengikuti rangkaian kegiatan pendampingan, skor tersebut meningkat menjadi 78%. Untuk menguji signifikansi peningkatan tersebut, dilakukan uji beda rata-rata menggunakan *paired sample t-test*. Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat perbedaan yang signifikan antara skor sebelum dan sesudah pendampingan ( $t(41) = 9,87$ ;  $p < 0,001$ ). Hal ini menunjukkan bahwa intervensi yang dilakukan memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kompetensi manajerial pengurus. Peningkatan ini mencerminkan keberhasilan intervensi dalam membangun kapasitas pengurus, khususnya pada aspek pengelolaan jadwal, koordinasi unit, dan penyelesaian masalah administratif.

Temuan ini sejalan dengan teori Handoko yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi manajemen hanya dapat dicapai melalui kombinasi antara pelatihan formal dan praktik lapangan yang didampingi secara langsung oleh mentor berpengalaman (Yakin, 2014). Dalam konteks pesantren, pengurus yang sebelumnya hanya mengandalkan pengalaman empiris tanpa dasar teori manajemen yang kuat, setelah mengikuti program ini mampu menyusun prosedur kerja standar (*standard operating procedure*) untuk masing-masing unit pelayanan santri (Dhuhani, 2018).



**Tabel 2. Perbandingan Skor Pre-Test dan Post-Test Pengurus (n=42)**

Aspek Evaluasi	Indikator	Skor Pre-Test (%)	Skor Post-Test (%)	Peningkatan (%)
Kompetensi Manajerial	Pengelolaan jadwal & administrasi	52	78	+26
Komunikasi Interpersonal	Interaksi dengan santri & ustadz	58	82	+24
Kepuasan Santri	Survei kepuasan layanan santri	49	71	+22
Pemahaman Visi Pesantren	Kesesuaian nilai & arah pengurus	61	85	+24
Penanganan Konflik	Kemampuan mediasi & Solusi	44	69	+25
<b>Rata-rata Keseluruhan</b>	—	<b>52,8</b>	<b>77,0</b>	<b>+24,2</b>

Sumber: Data Primer Pengabdian, 2025

## 2. Perkembangan Kemampuan Komunikasi dan Relasi dengan Santri

Aspek kemampuan komunikasi interpersonal mengalami peningkatan paling signifikan dalam program ini, dari 58% menjadi 82%. Moleong menjelaskan bahwa dalam lingkungan pendidikan Islam, komunikasi yang efektif antara pengurus dan santri bukan sekadar transfer informasi, melainkan bagian integral dari proses pendidikan karakter (Moleong & Surjaman, 2014). Melalui sesi *role-play* dan simulasi penanganan keluhan santri, pengurus berhasil mengembangkan empati dan kemampuan mendengarkan aktif (*active listening*).

Pengembangan sumber daya manusia di pesantren tidak hanya berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mencakup dimensi spiritual dan pembentukan akhlak sebagai landasan utama dalam pelayanan kepada santri. Nilai-nilai keagamaan, internalisasi moral, serta keteladanan menjadi bagian integral dalam proses pembinaan sumber daya manusia di lingkungan pesantren, (Halid, 2024) program pendampingan ini mengintegrasikan nilai-nilai akhlakul karimah sebagai fondasi pelayanan, sehingga pengurus tidak hanya kompeten secara teknis tetapi juga memiliki orientasi pelayanan yang tulus (*sincerity of service*) sebagaimana diajarkan oleh nilai-nilai Islam.

**Tabel 3. Hasil Evaluasi Berdasarkan Dimensi SERVQUAL Adaptasi Konteks Pesantren**

Dimensi SERVQUAL	Indikator Pesantren	Rata-rata Pre (%)	Rata-rata Post (%)	Kategori
Reliability	Ketepatan waktu kegiatan &	51	76	Baik



Dimensi SERVQUAL	Indikator Pesantren	Rata-rata Pre (%)	Rata-rata Post (%)	Kategori
	jadwal santri			
Responsiveness	Ketanggapan pengurus terhadap keluhan santri	46	73	Baik
Assurance	Jaminan keamanan & kenyamanan lingkungan	55	79	Baik
Empathy	Perhatian personal pengurus kepada santri	50	80	Baik
Tangibles	Fasilitas, kebersihan, kelengkapan sarana	61	77	Baik

Sumber: Hasil Survei Kepuasan Santri, 2025

### 3. Optimalisasi Pelayanan Santri: Dampak dan Implikasi

Peningkatan kapasitas pengurus secara langsung berdampak pada kualitas pelayanan yang diterima oleh santri. Hasil survei kepuasan pasca-program menunjukkan bahwa tingkat kepuasan santri meningkat dari 49% menjadi 71%. Peningkatan ini paling terasa pada aspek responsivitas pengurus terhadap keluhan, ketersediaan informasi kegiatan, dan kenyamanan lingkungan belajar. Temuan ini konsisten dengan model kompetensi Spencer dan Spencer yang menyatakan bahwa kompetensi yang terinternalisasi akan termanifestasi dalam perilaku kerja sehari-hari (Spencer & Spencer, 2008).

Muhaimin mengingatkan bahwa kualitas pendidikan Islam sangat ditentukan oleh kemampuan institusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif, aman, dan inspiratif bagi peserta didik. Dalam konteks Pesantren Sunan Drajat, optimalisasi pelayanan santri tidak hanya bermakna pemenuhan kebutuhan fisik seperti fasilitas dan konsumsi, tetapi juga mencakup kebutuhan spiritual, intelektual, dan sosial santri yang harus dipenuhi secara terintegrasi (Muhaimin, 2011).

Catatan penting dari pelaksanaan program ini adalah bahwa perubahan perilaku pengurus tidak terjadi secara linear dan seragam. Beberapa pengurus, khususnya yang telah lama menjabat, menunjukkan resistensi awal terhadap perubahan paradigma pelayanan. Kondisi ini memerlukan pendekatan *coaching* yang lebih personal dari tim pendamping. Sesuai dengan prinsip pengabdian masyarakat berbasis *asset-based community development*, tim pengabdian mengidentifikasi dan memaksimalkan potensi yang sudah dimiliki oleh setiap pengurus sebelum memperkenalkan elemen baru.

### 4. Faktor Keberhasilan Program

Keberhasilan program pendampingan ini tidak terlepas dari berbagai faktor pendukung yang saling menguatkan. Faktor-faktor tersebut diidentifikasi berdasarkan wawancara mendalam



dengan pengurus dan pimpinan pesantren pasca-program, sebagaimana tersaji pada Tabel 4 berikut:

**Tabel 4. Faktor Keberhasilan Program Pendampingan Pengurus**

No	Faktor Keberhasilan	Deskripsi	Kontribusi
1	Dukungan Pimpinan Pesantren	Komitmen kyai dan pengasuh dalam mendorong partisipasi pengurus	Sangat Signifikan
2	Relevansi Materi Pelatihan	Konten disesuaikan dengan kebutuhan nyata pengurus pesantren	Signifikan
3	Pendekatan Islami dalam Layanan	Internalisasi nilai akhlakul karimah sebagai fondasi pelayanan	Signifikan
4	Metodologi Pendampingan Berkelanjutan	Kombinasi pelatihan, coaching, dan evaluasi berbasis Kirkpatrick	Sangat Signifikan
5	Partisipasi Aktif Pengurus	Keterbukaan pengurus terhadap proses pembelajaran dan perubahan	Cukup Signifikan

Sumber: Hasil Wawancara Tim Pengabdian, 2025

Arikunto menegaskan bahwa efektivitas program pelatihan sangat bergantung pada kesesuaian antara konten pelatihan dengan kebutuhan aktual peserta (Arikunto, 2010). Oleh karena itu, proses *need assessment* yang dilakukan secara mendalam sebelum program dimulai menjadi kunci keberhasilan pendampingan ini.

#### 5. Keberlanjutan dan Replikasi Program

Salah satu aspek penting dalam pengabdian kepada masyarakat adalah memastikan keberlanjutan (*sustainability*) program pasca-kegiatan. Untuk memastikan hal ini, tim pengabdian bersama pimpinan pesantren menyusun modul pendampingan yang dapat digunakan sebagai panduan bagi pengurus baru di masa mendatang. Azra menekankan bahwa modernisasi pesantren harus dilakukan secara organik dengan mempertahankan akar tradisi keilmuan Islam, sehingga setiap inovasi yang diperkenalkan tidak mengikis identitas pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang khas.

Program ini juga berpotensi untuk direplikasi di pesantren-pesantren lain di wilayah Jawa Timur. Tilaar mengemukakan bahwa transformasi pendidikan nasional harus didorong dari bawah melalui penguatan kapasitas institusi-institusi pendidikan di tingkat lokal. Pesantren Sunan Drajat dapat menjadi model rujukan bagi pesantren lain dalam mengembangkan program pendampingan pengurus yang terintegrasi antara nilai-nilai keislaman dan praktik manajemen modern (Tilaar, 2002).



### KESIMPULAN

Program pendampingan kualitas pengurus berbasis *capacity building* terbukti efektif dalam meningkatkan pelayanan santri di Pesantren Sunan Drajat Lamongan. Hal ini ditunjukkan oleh adanya peningkatan signifikan pada berbagai aspek kompetensi pengurus, meliputi kompetensi manajerial (52%→78%), komunikasi interpersonal (58%→82%), kepuasan santri (49%→71%), pemahaman visi pesantren (61%→85%), serta kemampuan penanganan konflik (44%→69%). Model pendampingan berkelanjutan yang mengintegrasikan pelatihan, *coaching*, dan evaluasi terbukti lebih efektif dibandingkan dengan pelatihan konvensional yang bersifat insidental. Oleh karena itu, penguatan kapasitas pengurus perlu dilakukan secara berkelanjutan sebagai strategi utama dalam menjaga dan meningkatkan kualitas pelayanan santri.

### UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Pimpinan Pondok Pesantren Sunan Drajat atas dukungan, kepercayaan, dan kesempatan yang diberikan dalam pelaksanaan kegiatan pengabdian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada Kepala Pondok yang telah memberikan arahan, bimbingan, serta fasilitas sehingga kegiatan dapat berjalan dengan lancar.

Selanjutnya, penulis mengapresiasi peran aktif Pengurus Harian dan seluruh pengurus Pondok Pesantren Sunan Drajat yang telah membantu dalam proses perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi kegiatan. Partisipasi, kerja sama, dan komitmen yang diberikan menjadi faktor penting dalam keberhasilan program ini.

Semoga segala bentuk dukungan dan kontribusi yang telah diberikan mendapatkan balasan yang terbaik serta menjadi amal kebaikan yang bermanfaat bagi pengembangan kualitas pelayanan santri di masa mendatang.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arfan, M. Y., & Salam, R. (2024). Implementasi fungsi administrasi dakwah pesantren Pasal 39 Undang-Undang No. 18 Tahun 2019 di Pondok Pesantren Darus-Sunnah Ciputat. *MISYKAT: Jurnal Ilmu-Ilmu Al-Quran Hadits Syari'ah dan Tarbiyah*, 9(2), 1–18. <https://doi.org/10.33511/misykat.v9n2> (cek artikel untuk nomor lengkap)
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Rineka Cipta.
- Dhofier, Z. (2011). *Tradisi pesantren: Studi pandangan hidup kyai dan visinya mengenai masa depan Indonesia*. LP3ES.
- Dhuhani, E. M. (2018). Manajemen pondok pesantren: Studi pengelolaan santri muallaf di Pondok Pesantren Al-Anshar Ambon. *FIKRATUNA: Jurnal Pendidikan dan Pemikiran Islam*, 9(1).
- Halid, A. (2024). Leadership of pesantren in the management of human resources production. *Journal of Pesantren and Diniyah Studies*, 1(1), 1–14.



- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels* (3rd ed.). Berrett-Koehler.
- Moleong, L. J. (2014). *Metodologi penelitian kualitatif*. Remaja Rosdakarya.
- Muammar, K. (2024). *Strategi dakwah Pondok Pesantren Nahdlatul Ulama Kecamatan Pesisir Tengah Kabupaten Pesisir Barat* (Skripsi). UIN Raden Intan Lampung.
- Muhaimin. (2011). *Pemikiran dan aktualisasi pengembangan pendidikan Islam*. Rajawali Press.
- Mulyasa, E. (2014). *Pengembangan dan implementasi kurikulum 2013*. Remaja Rosdakarya.
- Parasuraman, A., Zeithaml, V. A., & Berry, L. L. (1988). SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality. *Journal of Retailing*, 64(1), 12–40. <https://doi.org/10.2307/1251430>
- Rahel, M., Ali, M., Surrah, M., Habibah, U., & Aliyah, R. (2025). Model pemberdayaan masyarakat kolaboratif berbasis participatory action research (PAR): Sinergi revitalisasi spiritualitas keagamaan dan penguatan ekonomi lokal di Dusun Carabaka, Bawean. *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Desa (JPMD)*, 6(2), 569–586.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2008). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Tilaar, H. A. R. (2002). *Perubahan sosial dan pendidikan: Pengantar pedagogik transformatif untuk Indonesia*. Grasindo.
- Wahid, A. (2001). *Menggerakkan tradisi: Esai-esai pesantren*. LKiS.
- Yakin, N. (2014). Studi kasus pola manajemen Pondok Pesantren Al-Raisiyah di Kota Mataram. *Ulumuna*, 18(1), 199–220. <https://doi.org/10.20414/ujs.v18i1.151>