



MANAJEMEN PENDIDIKAN PONDOK PESENTREN

Muh Zainudin

STAI Darul Ulum Kandangan

E-mail: muh364559@gmail.com

Article History:

Received: 25-05-2023

Revised: 30-05-2023

Accepted: 03-06-2023

Keywords:

Manajemen,
Pesantren

Abstract: Pesantren merupakan lembaga non formal yang bertujuan untuk mendidik dan melatih santri agar memiliki keyakinan agama yang diajarkan oleh kiai melalui pembelajaran kitab kuning dan kegiatan-kegiatan yang menunjang kebutuhan santri. Pesantren merupakan salah satu lembaga non formal di Indonesia yang selalu berkontribusi dalam mendidik dan membangun karakter bangsa. Pendidikan pesantren memadukan pembelajaran dari berbagai aspek, baik aspek kognitif, afektif maupun psikomotorik. Pendidikan pesantren bertujuan untuk meningkatkan karakter santri, pembelajaran yang dilakukan pondok pesantren mengacu pada al-quran dan al-hadis yang kemudian dijadikan dasar pembuatan kurikulum pesantren yang fleksibel. Untuk mewujudkan tujuan tersebut pesantren dalam melaksanakan pendidikannya menggunakan metode pengajaran, keteladanan, pembiasaan, motivasi, reward and punishment yang dilakukan oleh pesantren. Pengelolaan yang dilakukan oleh pondok pesantren berdasarkan hasil penelitian masih bersifat mono, dimana semua kegiatan yang dilakukan oleh pondok pesantren bersumber dari para pengasuh pesantren. Oleh karena itu pesantren sering mengalami kesalahan dalam menjalankan tugasnya, seperti dalam hal komunikasi dan proses pengambilan keputusan. Meskipun demikian, para pengasuh pesantren dalam melaksanakan pendidikannya tetap berupaya semaksimal mungkin untuk memajukan pesantrennya ke arah yang lebih baik, hal ini terlihat dari kebijakan-kebijakan yang diambil oleh para pengasuh pesantren dalam hal mendidik, membimbing dan membina para guru, menyediakan sarana dan prasarana, membuat program-program, menyusun agenda kegiatan dan menyediakan anggaran yang disesuaikan dengan kebutuhan santri.

© 2023 SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah

PENDAHULUAN

Keberadaan pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia, telah tumbuh dan berkembang sejak masa penyebaran Islam dan telah banyak

berperan dalam mencerdaskan kehidupan masyarakat.¹ Pondok pesantren diharapkan tidak hanya berkemampuan dalam pembinaan pribadi muslim yang islami, tetapi juga mampu mengadakan perubahan dan perbaikan sosial kemasyarakatan. Pengaruh pesantren sangat positif bila alumninya telah kembali ke masyarakat dengan membawa berbagai perubahan dan perbaikan bagi kehidupan masyarakat sekitarnya.² Manajemen dapat diartikan pengelolaan, ketata laksanaan, kepengurusan, dan sejumlah pengertian serupa lainnya. Tentu dalam konteks organisasi. Maka tidak menyimpang kiranya, kalau manajemen diartikan dengan tata kelola. Ilmu manajemen pun dapat diartikan dengan ilmu tata kelola. Istilah ini di samping berkembang dalam dunia bisnis, kemudian digunakan pula untuk berbagai bidang. Sudah sejak lama dikenal istilah manajemen pembangunan, pemerintahan, perkantoran, rumah sakit, perkantoran, konflik dan lain sebagainya, termasuk manajemen pendidikan dan pondok pesantren. Terkait dengan manajemen, Pondok Pesantren dengan keanekaragamannya termasuk lembaga atau organisasi pendidikan yang unik. Antara lain karena di pondok pesantren terdapat figur Kiai yang memiliki peranan dan kewenangan yang luar biasa, hingga dalam perspektif ilmu manajemen seringkali terjadi kontradiktif atau tidak sesuai dengan kode etikanya.

Terkait dengan manajemen, Pondok Pesantren dengan keanekaragamannya termasuk lembaga atau organisasi pendidikan yang unik. Antara lain karena di pondok pesantren terdapat figur Kiai yang memiliki peranan dan kewenangan yang luar biasa, hingga dalam perspektif ilmu manajemen seringkali terjadi kontradiktif atau tidak sesuai dengan kode etikanya. Misal, terkait dengan pelimpahan tugas dan wewenang, jenjang kekuasaan, masalah intervensi, dan lain-lain. Meski demikian, terdapat pula pondok-pondok pesantren yang menerapkan manajemen modern dengan bagus. Tetapi tidak dapat diingkari, kebanyakan pondok pesantren di negeri ini belum menerapkan manajemen modern sesuai dengan ilmunya yang lazim.

Dengan terbitnya Undang-Undang RI No. 16 Th. 2001 tentang Yayasan dan Undang-Undang RI No. 28 Th. 2004 tentang Perubahan Atas Undang-Undang RI No. 16 2001, yang mengatur kepengurusan yayasan harus terdiri dari Pembina, Pengurus dan Pengawas (Bab I Pasal 2) dengan fungsi masing-masing yang berbeda dan tidak boleh rangkap jabatan (Pasal 29), sebetulnya memberi peluang bagi pondok pesantren untuk merekonstruksi manajemennya.³ Kiai diposisikan sebagai Pembina, setara dengan pendiri, disertai tugas dan wewenang tetap sangat terhormat, yaitu menjaga ideologi pondok pesantren, membuat kebijakan umum, serta membina Pengurus dan Pengawas. Pembina berhak mengangkat dan memberhentikan Pengurus dan Pengawas. Tetapi masalah kepengurusan operasional, sepenuhnya diserahkan kepada Pengurus, dan tugas kepengawasan menjadi tanggung jawab pengawas. Dengan aturan berdasarkan Undang-Undang tersebut, Kiai tidak berhak lagi memberi instruksi atau melakukan intervensi langsung terhadap pelaksanaan kegiatan atau unit-unit di bawah Pengurus. Demikianlah, kini terbuka kesempatan bagi pengurus pondok pesantren untuk menerapkan tatakelola modern sesuai dengan ilmunya.

Menurut Ramayulis¹⁷ ada delapan prinsip manajemen pendidikan Islam, yaitu: (1) Ikhlas, (2) kejujuran, (3) amanah, (4) adil, (5) tanggungjawab, (6) dinamis, (7) praktis dan (8) fleksibel. Kedelapan prinsip di atas sejalan dengan gerak pondok pesantren. Pondok pesantren mempunyai keunikan atau karakteristik tersendiri dalam kepemimpinan yang

¹ Departemen Agama RI, "Petunjuk Teknis Pondok Pesantren", (Jakarta: 2004) : 140.

² Husaini Usman, "Manajemen, Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan" (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011) : 5.

³ Yudha Pandu, Ed, " Undang-Undang Yayasan, Cetakan Kedua" (Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing, 2007), : 2-3.

terpusat di Kiai. Pada zaman sekarang dengan banyak pondok pesantren yang membuka sekolah atau madrasah dalam penyelenggaraan tentu membutuhkan pihak luar dalam menjalankan roda organisasi. Masyhud dan Khusnuridlo dalam Kompri mengemukakan: sejalan dengan penyelenggaraan pendidikan formal, beberapa pondok pesantren mengalami pengembangan pada aspek manajemen, organisasi dan administrasi keuangan.⁴

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang penulis lakukan ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Yang mana penelitian deskriptif (descriptive research) dimaksud untuk mendeskripsikan suatu situasi atau area populasi tertentu yang bersifat faktual secara sistematis dan akurat. Penelitian deskriptif dapat pula diartikan sebagai penelitian yang dimaksud untuk memotret fenomena individual, situasi, atau kelompok tertentu secara kekinian. Penelitian deskriptif juga berarti penelitian yang dimaksudkan untuk menjelaskan fenomena atau karakteristik individual, situasi, atau kelompok tertentu secara akurat. Dengan kata lain, tujuan penelitian deskriptif adalah mendeskripsikan seperangkat peristiwa atau kondisi populasi saat ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Pengertian Manajemen, Manajemen Pendidikan dan Pondok Pesantren

Manajemen berasal dari bahasa latin, yaitu berasal dari kata *manus* yang berarti tangan, dan *agere* artinya melakukan; digabung menjadi kerta kerja managere, berarti menangani; diterjemahkan ke dalam bahasa inggris, to manage, kata bendanya managemet (mengatur atau mengelola); manajemen kini diartikan pengelolaan. Menurut arti istilah, banyak pakar yang mengemukakan beragam definisi: (1) manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, penyusunan, pengarahan dan pengawasan sumberdaya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan, (2) manajemen yaitu segenap proses penyelenggaraan dalam setiap usaha kerjasama sekelompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu (3) sejumlah pakar mengartikan: manajemen adalah pencapaian tujuan yang ditetapkan lebih dulu dengan mempergunakan kegiatan orang lain.⁵

Definisi manajemen yang mudah dipahami, yaitu: koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu. Menurut M. Manulang, salah satu arti manajemen ialah para pelakunya, orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen. Manajer, yaitu pejabat yang bertanggung jawab atas terselenggaranya manajemen agar tujuan organisasi tercapai dengan baik.⁶

Dalam pada itu, manajemen pendidikan merupakan manajemen yang diaplikasikan pada pengelolaan pendidikan. Dalam pendidikan, manajemen dapat diartikan sebagai aktivitas mensistematisasikan sumber-sumber daya pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan. Jadi, bersifat non rutin, bercorak pemikiran dan menuju solusi berkenaan dengan sumber-sumber daya pendidikan. Manajemen pendidikan dapat pula didefinisikan sebagai seni dan

⁴ Elfridawati Mai Dhuhani. "Manajemen Pondok Pesantren ; Studi Pengelolaan Santri", *Jurnal Fikratuna* 9, No. 1 (2018) : 59.

⁵ Stoner J.A.F. and Freeman, R.E, "Management" (New Jersey: Pentice-Hall Inter-national Editions, 2000) : 5

⁶ M Manulang, "Dasar-Dasar Manajemen" (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2009) : 4

ilmu mengelola sumber daya pendidikan dlm rangka mencapai tujuan pendidikan secara efektif dan efisien. Dapat pula didefinisikan sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, penyiapan tenaga kerja serta pembagian tugasnya, pergerakan, dan pengendalian sumber daya pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan secara efektif, efisien dan akuntabel. Penjabarannya akan nampak lebih jelas dalam fungsi-fungsi manajemen sekolah. Walhasil, sampai sekarang belum ada definisi yang di sepakati, tetapi kita dapat menangkap esensinya.⁷

Menurut Zamakhsyari Dhofier, istilah pondok berasal dari pengertian asrama-asrama para santri yang disebut pondok atau tempat tinggal yang dibuat dari bambu atau barangkali berasal dari kata Arab funduq yang berarti hotel atau asrama. Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan Islam yang dilaksanakan dengan sistem asrama (pondok), dengan Kyai yang mengajarkan agama kepada para santri, dan Masjid sebagai pusat lembaganya pondok pesantren, yang cukup banyak jumlahnya, sebagian besar berada di daerah pedesaan dan mempunyai peranan besar dalam pembinaan umat dan mencerdaskan kehidupan bangsa.

b. Penjabaran Manajemen Pendidikan dalam Pondok Pesantren

Berikut ini Pembahasan tentang fungsi-fungsi manajemen pada lembaga pendidikan pondok pesantren.

1) Perencanaan

Perencanaan ialah rancangan kegiatan yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan. Perencanaan mengandung unsur-unsur: se-jumlah kegiatan yang ditetapkan sebelumnya, adanya proses, ada hasil yang ingin dicapai, dan menyangkut masa depan dalam waktu tertentu. Manfaat Perencanaan, antara lain: mendapatkan standar pengawasan, hingga bisa memprakirakan pelaksa-naan dan melakukan kontrol, membuat skala prioritas; mengetahui (paling tidak ancar-ancar) kapan pelaksanaan dan selesainya suatu kegiatan, mengetahui siapa saja yang sebaiknya dilibatkan dalam kegiatan itu, membuat struktur organisasinya, termasuk kualifikasi dan kuantitasnya, mengetahui dengan siapa koordinasi sebaiknya dilakukan, dapat melakukan penghematan; meminimalkan kegiatan-kegiatan yang tidak produktif, menghemat biaya dan waktu; lebih baik dalam penyusunan program dan anggaran, memberikan gambaran menyeluruh tentang kegiatan pekerjaan, mengefisienkan atau menyerasikan dan memadukan beberapa kegiatan, memprakirakan kesulitan yang bakal ditemui, mengarahkan pencapaian tujuan.

Bagi Pondok Pesantren, rencana jangka panjang sangat besar manfaatnya. Yang jelas betapapun, bekerja berdasarkan cita-cita dan rencana yang ideal-rasional, dampak terhadap penggarapan perlengkapan fisik (sarana-prasarana) dan nonfisik (pendidikan) sehar-hari, niscaya akan jauh lebih baik, terarah dan tepat sasaran daripada bekerja asal jalan, tanpa cita-cita, tanpa arah. Bila rencana tidak ada, organisasi mungkin akan jalan di tempat, mudah terbawa arus, atau bahkan salah arah. Penjabaran perencanaan dalam lembaga pendidikan pondok pesantren, seyogyanya berangkat dari Visi, Misi, dan Tujuan. Untuk merumuskan program jangka panjang dan menengah sebaiknya secara luas mengundang para alumni yang kompeten, para pakar, ulama dan pendukung dan tokoh-tokoh masyarakat, di samping “orang dalam”, pengurus dan pimpinan pondok pesantren

⁷ Syaiful Sagala, “Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan” (Bandung: Alfabeta, 2011) : 56-67

itu sendiri, untuk bersama-sama menyusun rencana strategis (RENSTRA). Suatu bentuk program jangka menengah/panjang lebih matang yang penyusunannya melibatkan “keluarga besar”, hingga pondok pesantren beserta program jangka menengah dan panjangnya mendapat dukungan luas. Kemudian hasil RENSTRA itu dijadikan acuan dalam penyusunan program-program tahunan.

2) Pengorganisasian

Organisasi adalah sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi itu merupakan “wadah” bagi mereka. Tujuan dan manfaat organisasi: mengatasi keterbatasan kemampuan individu-individu, pencapaian tujuan yg akan lebih efektif dan efisien (jauh lebih kuat) bila diusahakan secara bersama, mewadahi berbagai potensi dan teknologi, spesialisasi, kepentingan-kebutuhan bersama yg kompleks, memperoleh penghargaan dan keuntungan, tatakrama berdasarkan cita-cita besar, potensi bersama, pembagian tugas sesuai bidang, dan menambah pergaulan; dan memanfaatkan waktu untuk kepentingan yang jauh lebih besar.

Terkait dengan pengorganisasian dalam pondok pesantren, diberlakukannya Undang-Undang Yayasan Tahun 2001 dan 2004 tersebut di atas (dimplementasikan tahun 2007), memberi peluang kepada pondok pesantren untuk merekonstruksi manajemennya, hingga manajemen dapat diterapkan sebagaimana mestinya. Yaitu sesuai dengan ilmu serta kode etik manajemen yang lazim.

Penempatan dan pemberdayaan sumber daya manusia dalam organisasi (staffing), intinya mengusahakan secara sungguh-sungguh penerapan the right man on the right place serta pembinaan dan pengembangan melalui pengarahan, diklat, penataran atau disekolahkan, dan melalui penghargaan dan sanksi seperti promosi, rolling, mutasi dan sebagainya. Masalah pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia berupa promosi, mutasi dan sejenisnya dalam dinamika kepengurusan pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan swasta, tentunya diperlukan penyesuaian dan modifikasi. Misalnya, pembinaan tentang pengetahuan dan keterampilan-keterampilan tertentu tidak menyelenggarakan sendiri, tetapi mengirimkan orang-orang sesuai bidang mereka ke diklat-diklat yang diadakan oleh pihak pemerintah. Pemberian sanksi, peringatan atau penyegaraan kerja dapat dilakukan cara pemindahan atau saling tukar posisi kepengurusan (rolling), dan sebagainya.

3) Pengarahan dan Penggerakan

Pengarahan (directing, leading) identik dengan motivating, actualizing, action, moderating, penggerakan dan sebagainya. Organisasi, umumnya digerakkan dengan rapat dan non rapat. Objek utamanya adalah pelaksanaan program, meski tidak terbatas hanya program bila ada sesuatu yang mendesak dan perlu dimusyawarahkan. Dalam hal ini layak diperhatikan stigma: Penggerak organisasi = program dan rapat; Kunci utama keberhasilan manajemen = leadership/kepemimpinan, dan kunci utama keberhasilan kepemimpinan = komunikasi. Penggerakan dan pengarahan melalui rapat merupakan cara formal yang lebih lazim, berwibawa dan aman, karena hasil keputusan bersama. Seperti dimaklumi bentuk rapat bermacam-macam: pleno, koordinasi, dan rapat khusus. Isinya pun dapat beragam dan sangat dinamis. Penggerakan pun dapat dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren melalui instruksi. Tetapi seyogyanya instruksi

hanya dikeluarkan bagi urusan-urusan yang sangat penting dalam keadaan khusus. Misalnya menyangkut pelaksanaan kebijakan umum pondok pesantren yang mempunyai nilai fundamental dalam situasi yang tepat. Penggerakan tidak terbatas pada cara-cara formal. Ia dapat dilakukan dengan cara pembinaan, memberi motivasi, pengarahan, dan sebagainya.

Dalam pondok pesantren yang menerapkan manajemen, pada dasarnya semua cara penggerakan tersebut di atas dapat diaplikasikan, tentunya dengan berbagai kemungkinan penyesuaian karena pertimbangan kultural.

4) Pengontrolan

Objek pengontrolan dan pengawasan meliputi semua aktivitas yang dilaksanakan oleh manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Pelaksanaan controlling ini ada yang dilaksanakan secara formal dalam laporan-laporan rutin seperti laporan pertriwulan, caturwulan, semester atau laporan Pertanggungjawaban (LPJ) setiap akhir tahun. Fokus utamanya pada pelaksanaan dan penjabaran program dan anggaran. Ada pula yang bersifat nonformal di luar rapat dan di luar program dan anggaran bila dipandang perlu dan proporsional. Bahkan dimungkinkan adanya pengontrolan bersifat rahasia.⁸

c. Manajer yang Ideal dan Kompetensi yang Diharapkan

Pemaparan berikut ini dikemukakan oleh Kapusdiklat Tenaga Teknis Pendidikan dan Keagamaan Kementerian Agama R.I. Manajer yang ideal memiliki ciri-ciri: (1) visioner, yaitu: memiliki visi yang jauh ke depan; visi yang ideal namun jelas; memiliki rencana; di dukung oleh filosofi yang ideal namun bisa dipahami, (2) patuh terhadap kebijakan, aturan dan prosedur; suatu bentuk keteladanan, (3) mampu merencanakan dan mengorganisasikan, (4) mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan; cerdas, lurus/adil, bijaksana tapi sikapnya jelas, tidak ragu, (5) mampu bekerjasama dengan tim dan berkolaborasi; berprinsip tapi fleksibel di mana perlu, (6) berikap terbuka, komunikatif secara lisan, tertulis, mempersuasi dan mam-pu mempengaruhi; cerdas emosional dan intelektual, (7) mampu membimbing dan mengembangkan orang lain, dan (8) berorientasi pada hasil; tidak hanya ahli teori, tapi mementingkan karya nyata dan bukti.

Ciri pertama manajer ideal tersebut di atas yaitu visioner, bila dimiliki oleh Kiai pimpinan pondok pesantren serta para pendampingnya tentu sangat besar manfaatnya. Pondok pesantren yang dipimpin oleh pimpinan demikian, niscaya akan tercerahkan dan termotivasi untuk membangun tujuan dan rencana jangka panjang yang jelas. Misalnya konsep sistem pendidikan Islam terbaik di dunia, yaitu sistem pondok pesantren bermadrasah yang lebih ideal. Program jangka panjang, biasanya akan memunculkan program jangka menengah, lalu melahirkan program kerja tahunan. Pada gilirannya, kompetensi “planning” atau prinsip perencanaan yang merupakan titik tolak dan termasuk bagian terpenting dari manajemen ini, seiring dengan tuntutan zaman akan mendorong secara signifikan dan mengantarkan pada pembangunan prinsip-prinsip manajemen yang lain, seperti pengorganisasian (*organizing*), mengadakan sistem pembagian tugas serta menempatkan orang-orang yang tepat untuk menjadi pelaksana atau

⁸ Ahmad Janan Saifuddin, “Manajemen Pendidikan untuk Pondok Pesantren”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1, No. 2 (2016) : 359-362.

pengurusnya (staffing), sistem pengaktifan dan pengarahan (moderating & actuating), dan sistem pengontrolan (controlling). Dengan ungkapan lain pandangan visioner dari pimpinan pondok pesantren dan lembaga-lembaga pendidikan lain pasti akan mendorong lembaga-lembaga itu untuk mengembangkan tata kelola (manajemen) yang lebih baik.

Ciri kedua, mematuhi prosedur atau aturan main. Pondok pesantren biasanya mempunyai karakteristik tersendiri. Hal itu antara lain dilatarbelakangi oleh budaya patuh terhadap Kiai yang memiliki otoritas sangat besar dalam pondok pesantren. Hal itu juga tergantung pada “system pemerintahan” pondok-pondok pesantren yang berjumlah ribuan dan masing-masing memiliki tingkat budaya kepatuhan terhadap Kiai yang berbeda-beda. Masing-masing pondok pesantren juga memiliki “jurus” yang beraneka ragam dalam sistem pendidikan-nya. Semua itu mempengaruhi ciri yang kedua tersebut di atas. Begitu seterusnya sampai ciri yang ke delapan. Ciri-ciri manajer yang ideal, dapat memberikan manfaat yang besar bagi pondok pesantren. Sebagian ciri-ciri itu juga sudah nampak pada system kepemimpinan sejumlah besar pondok pesantren dengan tingkat heterogenitas variasi tinggi.

Adapun kompetensi pelaksana manajemen yang diharapkan: (1) memiliki integritas kepribadian (kejujuran, kata dan perbuatan menyatu), (2) komitmen terhadap tugas (lebih mementingkan tugas diatas kepentingan pribadi dan golongan), (3) memberikan pelayanan (bukan minta dilayani), (4) memprakarsai perubahan positif, (5) menghargai keragaman (mempunyai toleransi terhadap perbedaan pendapat). Lima kompetensi pelaksana manajemen tersebut di atas, kesemuanya tentu bagus diterapkan dalam organisasi mana pun, termasuk dalam lembaga pendidikan pondok pesantren. Hanya pada dataran realita internalisasi sebagian besar kompetensi tersebut masih kurang terbina. Utamanya upaya internalisasi kompetensi nomor 2, 3, 4 dan 5, pada sejumlah besar lembaga-lembaga pendidikan termasuk pondok pesantren masih jauh dari optimal.⁹

KESIMPULAN

Definisi manajemen yang mudah dipahami, yaitu: koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu. Sedangkan manajemen pendidikan yaitu manajemen yang diaplikasikan pada pengelolaan pendidikan. Dalam pendidikan, manajemen dapat diartikan sebagai aktivitas mensistematisasikan sumber-sumber daya pendidikan agar terpusat dalam usaha mencapai tujuan pendidikan. Sedangkan pondok pesantren yaitu pada dasarnya adalah sebuah asrama pendidikan Islam tradisional dimana para siswanya tinggal bersama dan belajar ilmu-ilmu keagamaan dibawah bimbingan seorang kyai.

Sebagian besar ilmu manajemen sebagai ilmu tata kelola yang objektif dan ilmiah, sangat baik diterapkan dalam dunia pendidikan Islam termasuk pondok pesantren. Meski demikian, mungkin terdapat teori-teori tertentu yang harus dikritisi dan diseleksi. Penjabaran fungsi-fungsi manajemen pendidikan pesantren juga meliputi; (1) perencanaan

⁹ Ahmad Janan Saifuddin, “Manajemen Pendidikan untuk Pondok Pesantren”, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam 1, No. 2 (2016) : 359-362.

yaitu rancangan kegiatan yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang untuk mencapai tujuan, (2) pengorganisasian yaitu Organisasi (dalam arti badan) adalah sekelompok orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. Organisasi itu merupakan “wadah” bagi mereka yang memiliki tujuan dan manfaat, (3) penggerakan yang mana penggerakan tersebut dapat dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren melalui instruksi untuk menuju kearah yang lebih baik, dan (4) pengontrolan, objek pengontrolan dan pengawasan meliputi semua aktivitas yang dilaksanakan oleh manajer dalam upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan.

Manajer yang ideal memiliki ciri-ciri: (1) visioner, yaitu: memiliki visi yang jauh ke depan; visi yang ideal namun jelas; memiliki rencana; di dukung oleh filosofi yang ideal namun bisa dipahami, (2) patuh terhadap kebijakan, aturan dan prosedur; suatu bentuk keteladanan, (3) mampu merencanakan dan mengorganisasikan, (4) mampu memecahkan masalah dan mengambil keputusan; cerdas, lurus/adil, bijaksana tapi sikapnya jelas, tidak ragu, (5) mampu bekerjasama dengan tim dan berkolaborasi; berprinsip tapi fleksibel di mana perlu, (6) berikap terbuka, komunikatif secara lisan, tertulis, mempersuasi dan mampu mempengaruhi; cerdas emosional dan intelektual, (7) mampu membimbing dan mengembangkan orang lain, dan (8) berorientasi pada hasil; tidak hanya ahli teori, tapi mementingkan karya nyata dan bukti.

DAFTAR REFERENSI

- [1] Departemen Agama RI. “Petunjuk Teknis Pondok Pesantren”. Jakarta (2004) : 140.
- [2] Dhuhani. Elfridawati Mai. “Manajemen Pondok Pesantren ; Studi Pengelolaan Santri”, Jurnal Fikratuna 9, No. 1 (2018) : 59
- [3] Manulang, M. “Dasar-Dasar Manajemen” Yogyakarta: Gajah Mada University Press (2009) : 4
- [4] Usman, Husaini. “Manajemen, Teori, Praktik Dan Riset Pendidikan”. Jakarta: PT Bumi Aksara, (2011) : 5.
- [5] Pandu, Yudha.” Undang-Undang Yayasan, Cetakan Kedua”, Jakarta: Indonesia Legal Center Publishing, (2007) : 2-3.
- [6] Stoner J.A.F. and Freeman, R.E, “Management” New Jersey: Pentice-Hall International Editions (2000) : 5
- [7] Sagala, Syaiful. “Manajemen Strategik Dalam Peningkatan Mutu Pendidikan” Bandung: Alfabeta (2011) : 56-67
- [8] Saifuddin, Ahmad Janan. “Manajemen Pendidikan untuk Pondok Pesantren”, Jurnal Manageria : Manajemen Pendidikan Islam 1, No. 2 (2016) : 359-362