

SISTEM PENGKADERAN BERORGANISASI SANTRI (Studi Kasus di Pesantren Maslakul Huda Kajen Margoyoso Pati Jawa Tengah)

Moch. Taufiq Ridho*)

Email: taufiq_kmfyeka@yahoo.co.id, Telp.: 085-869-857939

Abstract

Education in Islamic boarding school has always been an interesting discourse to be studied, discussed and researched. Islamic traditional educational institute that has been entrenched in this society is largely managed traditionally. Nevertheless, boarding school still get the recognition and trust from the community, because the boarding school can grow the values of sincerity, self-sufficient, simplicity, fraternity, brotherhood, and freedom. This research purposes to uncover management of cadre by Presidium System in Maslakul Huda Islamic boarding School Kajen Margoyoso Pati Central Java.

The results indicated that the implementation of organizational learning process in Maslakul Huda Islamic Boarding School, Kajen Margoyoso Central Java Pati is already applying the principles of management of cadre organization. Management of cadre organization applied in three forms: (1) cadre planning by presidium system, (2) cadre implementation by presidium system, and (3) cadre evaluation by presidium system. Some data which are relating the structure and mechanism of organization, work programs, and infrastructure, can be used as argument reference that management of cadre has been implemented in the whole of the school organizational learning programs.

Key word: management of cadre, Presidium System

Abstrak

Penyelenggaraan pendidikan di pesantren menjadi wacana yang selalu menarik untuk dikaji, dibahas, dan diteliti. Lembaga pendidikan tradisional Islam yang sudah mengakar di masyarakat ini kebanyakan dikelola dengan cara tradisional. Meskipun demikian, pesantren tetap mendapat pengakuan dan kepercayaan dari masyarakat, karena pesantren mampu menanamkan nilai-nilai keikhlasan, kemandirian, kesederhanaan, persaudaraan, dan kebebasan. Penelitian ini bertujuan untuk mengungkap Manajemen Kaderisasi dengan Sistem Presidium di Pesantren Maslakul Huda Kajen Margoyoso Pati Jawa Tengah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penyelenggaraan proses kaderisasi di Pesantren Maslakul Huda Kajen Margoyoso Pati Jawa Tengah sudah menerapkan prinsip-prinsip manajemen kaderisasi. Manajemen kaderisasi diaplikasikan dalam 3 bentuk: (1) perencanaan kaderisasi dengan sistem presidium, (2) pelaksanaan kaderisasi dengan sistem presidium, dan (3) evaluasi kaderisasi dengan sistem presidium. Sejumlah data yang berkaitan dengan struktur dan mekanisme berorganisasi, program kerja, dan sarana prasarana, bisa dijadikan rujukan argumentasi bahwa manajemen kaderisasi telah dilaksanakan pada semua program kaderisasi di pesantren.

Kata kunci: Manajemen kader, Sistem Presidium

PENDAHULUAN

Salah satu lembaga yang berperan aktif dalam pendidikan bangsa Indonesia adalah pondok pesantren yang menyebar di se-

tidak bisa dipungkiri karena pesantren merupakan lembaga pendidikan tertua di Indonesia. Pesantren telah ada sebelum ada Taman Siswa dan Lembaga Pendidikan Formal

*) Pengajar Ponpes Aji Al-Muhsin Krapyak Yogyakarta

peran pesantren sempat terjadi baik karena faktor di dalamnya maupun di luarnya. Pesantren dari saat ke saat terus mengalami perubahan.

Pesantren merupakan sebuah sistem yang terdiri dari unsur-unsur yang saling terkait untuk mencapai *output* tertentu. Sistem berbeda dengan struktur. Dalam sistem tidak ada yang namanya struktur, namun perwujudan dari sistem itu sendiri seringkali memerlukan komponen yang namanya struktur. Unsur-unsur yang ada dalam sistem terbentuk dalam satu kenyataan material yang pada tahap selanjutnya menjadi sebuah struktur.

Demikian halnya pesantren, di dalamnya ada sistem yang terdiri dari berbagai unsur yang terkait. Karena pesantren merupakan lembaga tarbiyah, maka sistem yang ada dalam pesantren adalah sistem pendidikan. Misalnya unsur tradisi atau ciri khas yang menjadi kebiasaan dalam pesantren, unsur keteladanan yang diajarkan oleh seorang kiai sebagai pengasuh, unsur program dan kegiatan kependidikan, unsur latar belakang budaya dan asal para santri, unsur tata cara dan perilaku kehidupan unik para santri, belum lagi unsur yang datang dari luar seperti masyarakat dan nilai budaya yang berkembang di sekitar pesantren. Unsur-unsur yang ada dalam pesantren tersebut adalah sebuah sistem yang akhirnya akan membentuk pola pikir dan karakter para santri. Hal ini adalah bukti nyata bahwa dalam pesantren sebenarnya ada yang namanya sistem.

Pengelolaan struktur dan pola dari sistem sebuah pesantren akan sangat menentukan warna dan corak perkembangan serta keberlangsungan pesantren tersebut. Ketika sistem yang ada dalam pesantren terstruktur dengan rapi dan tertib, maka akan ditemukan kinerja yang bagus dan maksimal, namun sebaliknya ketika sistem yang ada dalam pesantren itu buruk sudah barang tentu jangkauan dan efek dari program dan nilai yang ditawarkan akan minim dan berdaya jangkau sempit. Secara singkat peran serta pesantren

dalam kancah sosial, baik internal maupun eksternal dapat diukur dan ditelusuri dari seberapa sistematis sistem yang terbangun dalam lembaga tersebut.

Di Pati Jawa Tengah, tepatnya di Jalan Raya Pati-Tayu Km. 18 Kajen Margoyoso Pati, terdapat sebuah pesantren yang bernama Pesantren Maslakul Huda (PMH) yang diasuh oleh KH. MA. Sahal Mahfudh. Sebagai lembaga pendidikan yang berada di tengah-tengah masyarakat, kesadaran akan pemahaman tersebut sudah sejak awal dipahami betul oleh Maslakul Huda sebagai sebuah pesantren. Untuk itu dalam proses rintisan dan perkembangannya, Pesantren Maslakul Huda selalu mencoba mengikuti setiap perkembangan yang terjadi dan sekaligus berusaha dengan segenap upaya untuk memenuhi berbagai tuntutan masyarakat yang semakin kompleks.

Menurut pengamatan peneliti dalam proses pra penelitian, terdapat hal yang unik dan menarik untuk dikaji secara lebih mendalam terutama dalam gagasan besar sistem pendidikan dan pola pengelolaan pesantren, yaitu unsur pengkaderan berorganisasi santri. Dari sekian pesantren yang ada di Pati Jawa Tengah, Pesantren Maslakul Huda memiliki ciri khas dalam sistem pengkaderannya.

Lazimnya di sebuah pesantren, struktur kepengurusan berada langsung di bawah kontrol dan kendali pengasuh yang biasanya memakai sistem sentralistik dengan kepengurusan model ketua atau lurah pondok. Sistem ini mengasumsikan ketua atau lurah pondok berperan sebagai penanggungjawab operasional dari berlangsungnya kegiatan yang dilakukan pesantren, sementara kebijakan penuh dan pengambilan keputusan masih ditangan kiai sebagai pengasuh.

Pesantren Maslakul Huda melaksanakan sistem yang berbeda. Sistem yang digunakan bukan ketua pondok ataupun lurah pondok, meskipun dalam fungsi dan tanggung jawabnya ada yang berperan dalam posisi tersebut. Presidium adalah bentuk yang diidealkan oleh Pesantren Maslakul Huda dalam mendidik santri berorganisasi

dan bermasyarakat. Dengan sistem ini kewenangan bisa dikatakan sepenuhnya berada di tangan santri, pengasuh hanya berperan sebagai motivator dan supervisor. Itu pun dalam situasi tertentu yang memang memungkinkan atau mengharuskan melakukan langkah-langkah tersebut. Presidium diberikan kebebasan penuh yang bertanggung jawab di dalam mengelola keberlangsungan roda kepengurusan yang menggerakkan semua bentuk aktifitas. Bahkan dalam keadaan tertentu presidium akan dibiarkan ketika meminta pemecahan masalah kepada pengasuh. Hal ini dilakukan supaya presidium sebagai pengurus untuk selalu berikhtiar mencari jawaban dari masalah yang dihadapi, mereka mesti kreatif dan inovatif didalam menghadapi setiap masalah.

Manajemen kaderisasi dengan sistem presidium di Pesantren Maslakul Huda dapat digambarkan sebagai berikut: struktur presidium terdiri dari 7 santri senior yang terdiri dari Presidium I, II, dan III yang masing-masing beranggotakan 2 orang serta satu ketua presidium yang menjabat sebagai koordinator. Setiap presidium terdiri dari 2 orang yang sekaligus menjabat sebagai ketua dan wakil. Presidium I menempati fungsi sebagai ketua, Presidium II sebagai sekretaris, dan presidium III berperan sebagai keamanan. Senioritas dalam pemilihan anggota presidium bukan dihitung dari lama seorang santri menempuh pendidikan pesantren ataupun dilihat dari umurnya, namun selain dibatasi, anggota presidium harus sudah menempuh tingkatan Aliyah. Disamping itu juga harus memiliki berbagai *trade record* dan kredit poin sebagai aktifis di berbagai jenjang pengkaderan yang ada di Pesantren Maslakul Huda.

Didasarkan pada beberapa hal diatas, maka perlu dikaji lebih jauh implementasi manajemen pengkaderan berorganisasi santri di Pesantren Maslakul Huda Kajen Pati yang mana memiliki ciri khas yang tidak ditemukan di beberapa pesantren lain dan mempunyai dampak yang baik dalam membekali kemampuan dan pengalaman

kepada santri tentang organisasi.

Pembahasan pada bagian ini memuat dua aspek penting yang memiliki keterkaitan, yaitu manajemen pembelajaran berorganisasi dan lembaga pesantren sebagai institusi yang menyelenggarakan layanan pembelajaran berorganisasi. Kajian tentang manajemen pembelajaran berorganisasi santri di pesantren akan memberikan informasi tentang penerapan pembelajaran berorganisasi, sedangkan kajian pesantren memberi gambaran tentang kehidupan dunia pesantren yang melibatkan kiai, ustadz, dan santri.

Membahas pelaksanaan proses pembelajaran organisasi di pesantren, dipastikan akan bersinggungan dengan persoalan SDM, organisasi, dan program kerja yang sering disebut dengan istilah manajemen.

Hasibuan mengatakan bahwa manajemen berasal dari kata *to manage*, yang artinya mengatur, mengurus, melaksanakan, dan mengelola (Hasibuan, 2001:33). Di lain pihak manajemen adalah seni untuk melaksanakan suatu pekerjaan melalui orang lain (Stoner, 1978:7).

Pesantren sebagai institusi yang menjalankan manajemen modern, paling tidak harus menjalankan enam fungsi, yaitu: (1) perencanaan, (2) pengorganisasian, (3) penyusunan staf, (4) pengkoordinasian, (5) pengarahan, dan (6) pengendalian. Dengan fungsi manajemen ini, maka manajemen dapat dikatakan meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*). Oleh karena itu, manajemen diartikan sebagai proses merencanakan, mengorganisasikan, memimpin, dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapat secara efektif dan efisien (Davis, 2002:100, Fattah, 2004:1).

Perencanaan mencakup penetapan tujuan, penegakan strategi, dan pengembangan rencana untuk mengorganisasikan kegiatan. Sedangkan pengorganisasian mencakup menetapkan tugas yang harus dikerjakan, siapa yang mengerjakan, bagaimana

tugas dikelompokkan, kepada siapa melaporkan, dan bagaimana keputusan harus diambil. Pengendalian memiliki makna memantau kegiatan untuk memastikan itu dapat dicapai sesuai dengan yang direncanakan dan mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti.

Maka manajemen kaderisasi di Pesantren Maslakul Huda setidaknya mampu menerapkan proses manajemen dalam pengelolaannya agar mampu menunjukkan kualitas dan efektifitas dalam mencapai tujuan. Dengan mengedepankan efektifitas, maka akan menunjukkan kepada kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan hasil yang diharapkan sebagaimana yang telah ditetapkan.

Manajemen dan organisasi bukan tujuan, tetapi hanya alat untuk mencapai tujuan dan harus diatur sebaik-baiknya. Salah urus harus dihindari, karena akan menimbulkan kerugian, pemborosan, dan bahkan tujuan dari organisasi tidak akan tercapai. Namun demikian, manajemen mempunyai peranan yang sangat penting menentukan bagi setiap organisasi, perseorangan, maupun lembaga dalam mewujudkan cita-cita dan tujuan. Adapun fungsi-fungsi manajemen adalah sebagai berikut:

Perencanaan tidak lain merupakan kegiatan untuk menetapkan tujuan yang akan dicapai beserta cara-cara untuk mencapai tujuan tersebut. Sebagaimana disampaikan oleh Boone dan Kurtz bahwa "*planning may be defined as the process by which manager set objective, asses the future, and develop course of action designed to accomplish the se objective*" (Boone & Kurtz, 1984:24).

Pengorganisasian (*organizing*) berasal dari kata organisasi. Fattah menyatakan tentang pengertian organisasi sebagai suatu lembaga atau kelompok fungsional. Sedangkan pengertian organisasi merujuk pada proses pengorganisasian yaitu mekanisme bagaimana pekerjaan diatur dan dialokasikan diantara anggotanya (Fattah, 2004:71). Disamping itu pengorganisasian dalam penyelenggaraannya senantiasa dilakukan

secara cepat, tepat, dan akurat (Zarniawska, 2008:6).

Dari kedua pendapat di atas, dapat dipahami bahwa pengorganisasian pada dasarnya merupakan upaya untuk melengkapi rencana-rencana yang telah dibuat dengan susunan organisasi pelaksanaannya. Hal yang penting untuk diperhatikan dalam pengorganisasian adalah bahwa setiap kegiatan harus jelas siapa yang mengerjakan, kapan dikerjakan, dan apa targetnya.

Dari seluruh rangkaian proses manajemen, pelaksanaan (*actuating*) merupakan fungsi manajemen yang paling utama. Dalam fungsi perencanaan dan pengorganisasian lebih banyak berhubungan dengan aspek-aspek abstrak proses manajemen, sedangkan fungsi *actuating* justru lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

Dalam hal ini, Terry mengemukakan bahwa *actuating* merupakan usaha menggerakkan anggota-anggota kelompok sedemikian rupa hingga mereka berkeinginan dan berusaha untuk mencapai sasaran perusahaan dan sasaran anggota-anggota perusahaan tersebut oleh karena para anggota itu juga ingin mencapai sasaran-sasaran tersebut (Terry, 1986:133).

Pengawasan (*controlling*) merupakan fungsi manajemen yang tidak kalah pentingnya dalam suatu organisasi. Semua fungsi terdahulu, tidak akan efektif tanpa disertai fungsi pengawasan. Dalam hal ini Robert J. Mocker (dalam Handoko, 1995:78) mengemukakan definisi pengawasan yang di dalamnya memuat unsur esensial proses pengawasan, bahwa:

"Pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan, serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan

dipergunakan dengan cara paling efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”.

Dengan demikian, secara umum sistem pendidikan pesantren memang menunjukkan sifat dan bentuk yang lebih dari pola pendidikan nasional. Pesantren menghadapi dilema untuk mengintegrasikan sistem pendidikan yang dimiliki dengan sistem pendidikan nasional. Jika ditinjau dari awal mula sejarah berdirinya pesantren memang tidak dimaksudkan untuk meleburkan dalam sistem pendidikan nasional. Pesantren seringkali dinilai sebagai sistem pendidikan yang ‘isolasionis’ terpisah dari aliran utama pendidikan nasional dan konservatif, yakni kurang peka terhadap tuntutan perubahan zaman dan masyarakat (Munjamil, 2002 : 65).

Parwadi memberikan definisi pengertian kaderisasi adalah sebagai proses mempersiapkan calon-calon pemimpin suatu organisasi untuk waktu sekarang dan masa yang akan datang. Tujuan kaderisasi adalah mempersiapkan calon-calon pemimpin demi kesinambungan organisasi, sehingga jika terjadi pergantian pemimpin dapat berjalan mulus karena sudah dipersiapkan. Dengan demikian pengangkatan seorang pemimpin sebaiknya melalui proses kaderisasi (Parwadi, 2006:5).

Berdasarkan beberapa paparan diatas, maka dapat dirumuskan bahwa kaderisasi adalah individu atau sekelompok orang yang dipersonifikasikan dalam sebuah organisasi dan kebijakan-kebijakannya yang melakukan fungsi regenerasi dan kesinambungan tugas-tugas organisasi.

Sesuai dengan latar belakang tersebut, maka fokus penelitian yang dapat dirumuskan adalah: 1) perencanaan sistem pengkaderan berorganisasi santri dengan sistem presidium di Pesantren Maslakul Huda; 2) pelaksanaan sistem pengkaderan berorganisasi santri dengan sistem presidium di Pesantren Maslakul Huda; 3) evaluasi sistem pengkaderan berorganisasi santri dengan sistem presidium di Pesantren Maslakul Huda.

Berdasarkan fokus masalah tersebut

didasar, maka tujuan penelitian ini adalah mendeskripsikan, menganalisis dan memberikan makna terhadap 1) perencanaan kaderisasi sebagai bagian dari pola pengelolaan pesantren dengan sistem presidium di Pesantren Maslakul Huda; 2) Pelaksanaan kaderisasi sebagai bagian dari pola pengelolaan pesantren yang dijalankan dengan sistem presidium di Pesantren Maslakul Huda; 3) Evaluasi kaderisasi sebagai bagian dari pola pengelolaan pesantren sistem presidium di Pesantren Maslakul Huda.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan mendapatkan gambaran mendalam tentang manajemen kaderisasi dengan menggunakan pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif digunakan untuk menganalisis hasil temuan penelitian dan membangun teori tentang implementasi manajemen kaderisasi sebagai bagian dari pola pengelolaan pesantren dengan mengambil lokasi penelitian di Pesantren Maslakul Huda Kajen Margoyoso Pati Jawa Tengah.

Metode kualitatif adalah metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alami dimana peneliti sebagai informan kunci (*key informant*). Pendekatan kualitatif menggunakan lingkungan alamiah sebagai sumber data langsung, bersifat deskriptif analitik, menekankan pada proses, bersifat induktif serta mengutamakan makna. Jadi sasaran kajiannya adalah pola-pola yang berlaku berdasarkan atas perwujudan dari gejala-gejala yang ada dalam kehidupan manusia (Sugiono, 2008:46).

Sumber data diperoleh secara berkesinambungan seperti menggelingnya bola salju (*snow ball*) melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Kegiatan pengumpulan data dihentikan ketika datanya sudah jenuh, artinya dari berbagai informan, baik yang lama maupun baru tidak diperoleh data yang baru lagi (Sugiono, 2008:57).

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat pakar penelitian kualitatif terkemuka Robert

K. Yin dari Massachusetts Institute of Technology USA dan Bogdan dan Biklen, yaitu desain studi kasus. Studi kasus adalah uraian dan penjelasan komprehensif mengenai berbagai aspek seorang individu, suatu kelompok, suatu organisasi (komunitas), suatu program, atau suatu situasi sosial. Peneliti studi kasus berupaya menelaah sebanyak mungkin data mengenai subyek yang diteliti dengan menggunakan bentuk cerobong (Bogdan & Biklen, 1999:27-30).

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini bersifat kualitatif. Data kualitatif adalah data yang biasanya berbentuk kata-kata dan bukan angka (Miles & Haberman, 1984:1). Data diperoleh melalui studi kepustakaan, wawancara mendalam dengan *key informan*, dan observasi.

Data yang berbentuk tulisan diperoleh melalui buku, surat kabar, majalah, dan dokumen yang relevan. Sedangkan data lisan diperoleh melalui wawancara mendalam dengan *key informan* yang dianggap memiliki pengetahuan atau informasi tentang permasalahan yang diteliti.

Mengingat jenis data yang diperlukan berupa manajemen kaderisasi yaitu perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi sistem presidium yang melekat pada pengurus pesantren sebagai obyek penelitian, maka untuk mengumpulkan data tersebut digunakan instrumen yang dipandang mampu menyesuaikan dengan karakteristik subyek dan teknik yang sesuai dengan jenis data yang diperlukan.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah wawancara yang mendalam (*indepth interview*) dengan informan, observasi berpartisipasi (*participant observation*), dan studi dokumentasi (*studi of document*).

Pemeriksaan keabsahan data pada dasarnya merupakan bagian penting dan tidak terpisahkan dari penelitian kualitatif. Analisis keabsahan data kualitatif dalam penelitian ini menggunakan derajat kepercayaan dengan triangulasi metode (data yang diperoleh melalui wawancara dicari kebenarannya dengan

observasi atau dokumentasi) dan triangulasi sumber.

HASIL PENELITIAN

Pada prinsipnya kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi kaderisasi di pesantren Maslakul Huda sudah dilaksanakan sebagaimana yang sudah digariskan dan ditentukan oleh lembaga ini. Pelaksanaannya tidak jauh berbeda dengan prinsip perencanaan yang dijalankan di beberapa lembaga pendidikan. Namun dalam beberapa hal tidak secara rinci dilakukan seperti di lembaga-lembaga formal, sebab pesantren memang memiliki beberapa ciri khas yang berbeda dengan lembaga tersebut.

Proses perencanaan kaderisasi di Pesantren Maslakul Huda melalui mekanisme pemilihan anggota presidium dan struktur kepengurusannya. Dalam sistem ini berlaku regulasi bahwa tiga jabatan presidium yang ada dibawah koordinasi ketua presidium, setiap 4 bulan sekali dalam satu periode kepengurusan akan mengalami pergeseran.

Pergeseran ini dimaksudkan untuk memberikan pendidikan wawasan dan pengalaman keorganisasian supaya keenam orang yang ada dalam presidium mengalami pergantian posisi sebagai ketua, sekretaris, dan keamanan dengan berbagai tanggungjawab dan problematika yang dihadapi selama satu periode kepengurusan. Pengkaderan dan pendidikan di Pesantren Maslakul Huda memang dijalankan dengan sistematis. Santri tertentu yang menjabat presidium dalam kepengurusan setiap periodenya benar-benar dibekali berbagai kemampuan dan pengalaman melalui sistem ini.

Setelah kepengurusan dibentuk oleh sidang pengurus santri sendiri, kemudian disahkan melalui Surat Keputusan yang ditandatangani oleh pengasuh. Masa jabatan pengurus Pesantren Maslakul Huda yang selama satu tahun diawali dengan perencanaan untuk segala kegiatan selama satu tahun kedepan meliputi persidangan untuk merumuskan program kerja dan budget, *time line* kegiatan, peraturan santri, dan hal-

hal lain yang terkait.

PEMBAHASAN

Kepengurusan di Pesantren Maslakul Huda tidak hanya bertujuan untuk memajukan pesantren, tetapi melalui kepengurusan pesantren yang secara total di serahkan kepada santri diharapkan para santri akan mendapatkan pendidikan kemandirian. Hal ini dilaksanakan melalui mekanisme sidang pengurus santri untuk memilih dewan presidium dan kelengkapan struktur kepengurusannya.

Selanjutnya pelaksanaan perumusan program kerja ini meliputi segala kegiatan rutin harian, mingguan, bulanan, periode 4 bulan dan program tahunan. Program kerja disusun berdasarkan *grand program* kemudian diinterpretasikan menjadi sub-sub program. Selanjutnya sub-sub program itu kerucutkan tujuannya berdasarkan target kualitatif dan target kuantitatif, kemudian pelaksanaan program dan penanggungjawab.

Perumusan anggaran belanja dilaksanakan sepenuhnya oleh pengurus melalui rapat pleno perencanaan program kerja dan budget. Melalui forum ini pengurus merumuskan sendiri kebutuhan-kebutuhan pembiayaan untuk program kerja selama satu tahun tersebut beserta sumber dana yang ada.

Anggaran hampir sepenuhnya didapatkan dari santri melalui pembayaran *khoirot* (SPP) setiap periode atau empat bulan. Anggaran tersebut kemudian digunakan pengurus untuk kegiatan santri sesuai dengan program kerja yang telah di rencanakan.

Dalam proses evaluasi, pengurus melakukan beberapa tahapan. Terdapat evaluasi yang bersifat insidental dan spontan, ketika ada permasalahan yang harus segera dipecahkan dengan melakukan rapat gabungan atau koordinasi. Namun secara mekanis dalam sistem yang diterapkan di pesantren Maslakul Huda, evaluasi dilakukan secara periodik dan berkesinambungan selama periode kepengurusan. Evaluasi biasanya dilakukan secara formal melalui rapat pengurus.

Dalam evaluasi dilakukan inventar-

isasi persoalan yang timbul sekaligus melakukan *problem solving*. Dalam banyak kasus, pengurus sebisa mungkin menyelesaikan setiap persoalannya sendiri tanpa meminta bantuan pembantu pengasuh apalagi pengasuh. Kecuali dalam kasus-kasus tertentu ketika persoalan sudah dianggap mentok dan memerlukan kebijakan yang lebih kuat, maka baru diajukan kepada pengasuh. Itupun seringkali ketika pengasuh menganggap masih dalam tataran bisa dicari jalan pemecahannya, pengasuh tidak memberi jawaban hingga pengurus dapat menyelesaikannya sendiri.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Kepengurusan Pesantren Maslakul Huda yang di pegang oleh santri bukan hanya sebagai pelatihan organisasi, tapi juga pelatihan bagaimana mengelola pesantren. Sehingga Pesantren Maslakul Huda seyogyanya dalam perencanaan perlu memperhatikan hal-hal berikut: (1) Besarnya kewenangan yang diberikan pengasuh kepada pengurus harus mampu dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya; (2) Pengalaman presidium dengan adanya sistem rolling atau tukar posisi dalam anggota Dewan Presidium Pesantren Maslakul Huda dilakukan lagi secara intensif dan secara berkala; (3) Kemampuan memimpin pesantren santri akan terasah dan menjadi bekal penting nantinya setelah lulus dari pesantren. Maka perlu diberikan pembelajaran agar mempunyai bekal kemampuan membuat kurikulum, program kerja, mengelola anggaran, dan mengadakan kegiatan-kegiatan lain di pesantren.

Saran

Perencanaan dan pengorganisasian yang baik tidak akan berarti bila tidak diikuti dengan pelaksanaan kerja. Untuk itu membutuhkan diantaranya:

1. Kerja keras, kerja cerdas, dan kerjasama antara semua jajaran kepengurusan di Pesantren Maslakul Huda.

2. Pelaksanaan kerja hendaknya sejalan dengan rencana kerja yang telah disusun, kecuali memang ada hal-hal khusus sehingga perlu dilakukan penyesuaian. Setiap pengurus setidaknya bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing.

Pesantren bukan hanya sebagai lembaga pendidikan agama Islam, tapi sebagai pengkaderan kepemimpinan pesantren yang model pelatihan kepemimpinan di pesantren yang lebih baik. Sistem presidium di Pesantren Maslakul Huda yang berbeda dengan kepengurusan pesantren pada umumnya lebih bisa mengakomodir kebutuhan akan perlunya skill kepemimpinan pesantren yang biasanya genealogis.

Kepengurusan Pesantren Maslakul Huda yang dipegang oleh santri bukan hanya sebagai pelatihan organisasi, tapi juga pelatihan bagaimana mengelola pesantren. Maka jajaran pengelola pesantren perlu melakukan sistem evaluasi dan kontrol yang kontinu serta berkesinambungan agar sistem presidium ini selalu efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Bogdan, R.C & Biklen, S.K. 1999. *Riset Kualitatif untuk Pendidikan; Pengantar Teori dan Metode*. Terj. Munandir. Jakarta: PAU, Ditjen Dikti Depdikbud.
- Boone, Louis E. & David L. Kurtz, 1984, *Principles of Management*. New York: Random House Inc.
- Davis, Gordon B. 2002. *Kerangka Dasar Sistem Informasi Manajemen*. Penerjemah: Andreas S. Adiwardana. Jakarta: PPM (PT Pustaka Binaman Pressindo).
- Fattah, Nanang. 2004. *Landasan manajemen Pendidikan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Handoko, T. Hani. 1995. *Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2001. *Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Miles, M.B & Huberman, A.M. 1984. *Analyzing Qualitative Data: A source Book for New Methodes*. Beverly Hills, CA: Sage Publication.
- Parwadi, Redatin. 2006. "Kaderisasi Organisasi dalam Perubahan". *Jurnal Wawasan*. Volume 12, Nomor 1.
- Stoner, James A.F. 1978. *Management*. USA : Prentice-Hall International Inc.
- Sugiono. 2008. *Metodologi Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, George R. 1986. *Guide to Management*. Terj. J. Smith D.F.M. Jakarta: Bumi Aksara.
- Zarniawska, Barbara. 2008. "Organizing: How to Study it and How to Write About it". *Qualitative Research in Organizations and Management An International Journal Vol 3 No 1*. Emerald Group Publishing Limited.