

**FUNGSI PENGORGANISASIAN DALAM MENINGKATKAN MUTU  
YAYASAN PONDOK PESANTRENDHARUSSHOLIHIN  
MARANG KECAMATANPESISIR SELATAN  
KABUPATENPESISIR BARAT**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas Danmemenuhi  
Syarat-SyaratGuna Memperoleh Gelar Sarjana S1  
Dalam Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi**

**Oleh**

**SAHRUL HUDANPM :1441030034Jurusan:  
Manajemen Dakwah**



**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1440 H/2018 M**

**FUNGSI PENGORGANISASIAN DALAM MENINGKATKAN MUTU  
YAYASAN PONDOK PESANTREN DHARUSSHOLIHIN  
MARANG KECAMATAN PESISIR SELATAN  
KABUPATEN PESISIR BARAT**

**Skripsi**

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas- Tugas Dan Memenuhi  
Syarat- Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial S1  
Dalam Ilmu Dakwah Dan Ilmu Komunikasi**

**Oleh**

**SAHRUL HUDANPM : 1441030034 Jurusan:  
Manajemen Dakwah**



**Pembimbing I:Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag**

**Pembimbing II:M. Husaini, MT**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1440 H/2018 M**

## ABSTRAK

Pengorganisasian merupakan serangkaian aktivitas yang struktural dalam menjalankan sistem organisasi guna mencapai tujuan. mulai dari pembagian kerja, pengelompokan pekerjaan sesuai bidang, relasi dan koordinasi antar bidang. permasalahannya dalam penelitian ini melihat Fungsi Pengorganisasian Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Bagaimana Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin Marang Kecamatan Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat. Penelitian ini bersifat Kualitatif. Dengan melakukan pendekatan ini penulis melakukan penelitian untuk menghasilkan data deskriptif terkait Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin. Penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data *interview*/wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan jumlah populasi 23 orang dan sampel keseluruhan dari jumlah populasi. Hasil temuan penulis bahwa Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin sudah diimplementasikan mulai dari Pembagian kerja, Pengelompokan Pekerjaan, Relasi antar bagian, dan Koordinasi. Namun ada bagian yang belum optimal yakni pada proses pembagian kerjanya. Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin menerapkan bentuk Pembagian Kerja Organisasi Fungsional. Pembagian kerja pada Pondok Pesantren Dharus Sholihin masih menggunakan *system leader*, artinya tidak mengukur dari segi keahlian dari seorang pengurus ataupun dari latar belakang pendidikannya. Begitu pun upaya yang dilakukan dalam meningkatkan mutu yayasan pondok pesantren Dharus Sholihin belum maksimal terkendala karena keterbatasan sumber daya manusia serta dana yang terbatas dalam penambahan fasilitas. Kesimpulannya dalam penelitian ini Pondok Pesantren dalam menjalankan Fungsi Pengorganisasian belum maksimal kendalanya sumber daya manusia sehingga dalam meningkatkan mutu masih belum baik.

Judul Skripsi : **FUNGSI PENGORGANISASIAN DALAM  
MENINGKATKAN MUTU YAYASAN PONDOK  
PESANTREN DHARUS SHOLIHIN MARANG  
KECAMATAN PESISIR SELATAN KABUPATEN  
PESISIR BARAT**

Nama : **Sahrul Huda**  
NPM : **1441030034**  
Jurusan : **Manajemen Dakwah**  
Fakultas : **Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

**MENYETUJUI**

Untuk Dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang munaqosah

Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

UIN Raden Intan Lampung

**Pembimbing I**



**Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag**  
**NIP.19706161997031002**

**Pembimbing II**



**M. Husaini, MT**  
**NIP.197812182009121001**

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Manajemen Dakwah**



**Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag**  
**NIP.19706161997031002**



**KEMENTERIAN AGAMA**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN) RADEN INTAN**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

*Jl. Letkol H. Endro Suratmin, Sukarame, Bandar Lampung, Kode Pos 35131 Telp (0721) 78088 / Fax 780422*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul : **“Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin Marang Kecamatan Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat”** Disusun oleh Nama : **Sahrul Huda** NPM : 144103034, Jurusan : **Manajemen Dakwah**, telah diujikan dalam Sidang Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi pada hari/tanggal : **Senin 31 Desember 2018**

**Tim Penguji**

**Ketua Sidang : H. Zamhariri, S.Ag., M.Sos.I**

(.....)

**Sekretaris : Rouf Tamim, M.Pd.I**

(.....)

**Penguji I : Hj. Rodiyah, S.Ag., MM**

(.....)

**Penguji II : Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag., M.Ag**

(.....)

**Mengetahui**

**Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

**Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si**  
**NIP. 19610409199031002**

## MOTTO

﴿مَرَّضُوصٌ بُنِينَ كَأَنَّهُمْ صَفَا سَبِيلِهِ فِي يُقْتَلُونَ الَّذِينَ تُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ﴾

“Sesungguhnya Allah menyukai orang yang berperang dijalan-Nya dalam barisan yang teratur seakan-akan mereka seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh”  
(Qs.As-Shaf:4).

“Kejahatan Yang Terorganisir Akan Mengalahkan  
Kebaikan Yang Tidak Terorganisir”

(Sayyidina Ali Bin AbiThalibra.)



## PERSEMBAHAN

1. Kedua orang tuaku Ayahanda LUKANI dan Ibunda ROSDA, yang telah mencurahkan rasa kasih sayang, doa yang tulus, dan jugalah payah atas segalanya. Semoga semuanya bernilai ibadah dimata Allah SWT.
2. Kepada Keluarga Besarku Atin Mat Mawardi, Alak, Makwan, Makcik, Terimakasih Atas Doa Dan Dukungannya Dalam Menyelesaikan Studi Ini, Semoga Sehat Selalu, Panjang Umur, Dan Dimudahkan Rezekinya.
3. Kepada adik-adikku Rinda Yuspinadan Wirda Elvia. Terimakasih banyak atas Do'a, motivasi, dan dukungan untuk menyelesaikan study. Semoga kita selalu mendapatkan Rahmat Allah SWT.
4. Kepada Keponakanku Udo Ilham Maulana Bin Mat Mawardi, Nirwan Syah, Jonian Syah, Muhamad Alwis, Rido Akbar, Via Ana Julita, Zarlie, Lusi, semoga menjadi anak-anak yang teladan serta menjadi penerus bangsa yang Beriman, Berilmu, Beramal.
5. Teman-teman angkatan 2014 terkhusus MD kelas A. Terimakasih atas kerjasamanya, bantuannya, dan motivasinya.

## RIWAYAT HIDUP

Sahrul Huda dilahirkan di Desa Parpasan Way Nukak Kecamatan Karya Penggawa Kabupaten Pesisir Barat pada tanggal 28 Desember 1995. Anak pertama dari tiga bersaudara, dari Ayahanda LUKANI Dan Ibunda ROSDA. Pendidikan penulis dimulai dari Sekolah Dasar Negeri Satu (SDN) I Way Jambupada tahun 2002 hingga tahun 2008. Penulis melanjutkan Pendidikan di Madrasah Tsanawiyah (MTS) Raudhatul 'ulum tahun 2008 hingga tahun 2011, dan kemudian penulis melanjutkan Pendidikan di Sekolah Menengah Kejuruan Negeri Satu (SMKN 1) Pesisir Tengah Kruki Kabupaten Pesisir Barat, Jurusan Akuntansi pada tahun 2011-2014. Kemudian pada tahun 2014 melanjutkan Pendidikan ke perguruan Tinggi di IAIN Raden Intan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi di Jurusan Manajemen Dakwah (MD) yang pada tahun 2017 bertransformasi menjadi UIN Raden Intan Lampung.

Selama di Perguruan Tinggi penulis mengikuti organisasi Ekstra Kampus, seperti organisasi yang pernah diikuti Himpunan Mahasiswa Islam (HMI) Komisariat Dakwah UIN Raden Intan Cabang Bandar Lampung.

Bandar Lampung, Desember 2018  
Yang Membuat,

**Sahrul Huda**  
**1441030034**



## KATA PENGANTAR



Segala puji hanya bagi Allah SWT Robb semesta alam yang telah menciptakan manusia agar beribadah kepada – Nya. Kita memuji, meminta tolong, memohon ampun dan berlindung pada – Nya dari keburukan diri kita dan kejahatan amalan kita. Barang siapa yang diberi hidayah oleh Allah maka dialah orang yang mendapat petunjuk. Dan barang siapa yang disesatkan oleh Allah, maka tidak ada yang akan menjadi penolong dan penuntunnya. Kita bersaksi bahwa tidak ada tuhan yang berhak disembah selain Allah dan kita bersaksi bahwa Muhammad adalah hamba Allah dan utusan – Nya, yang diutus dengan kebenaran, sebagai pembawa kabar gembira dan pemberi peringatan, mengajak pada kebenaran dengan izin – Nya, dan cahaya penerang bagi umatnya. Ya Allah, curahkan shalawat dan salam atas *Rosulullah Shallahu alaihiwa Sallam* dan keluarganya, yaitu doa dan keselamatan yang berlimpah.

Alhamdulillah, Skripsi yang

berjudul Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin Marang, Kecamatan Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat dapat terselesaikan dengan baik meskipun dalam bentuk yang sederhana.

Keberhasilan ini tentu saja tidak dapat terwujud tanpa bimbingan, dukungan, Do'a dan bantuan berbagai pihak, oleh karenanya dengan seluruh kerendahan hati dan rasa hormat, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. KhomsarialRomli, M.Siselaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Ibu Hj. Suslina Sanjaya, M.Agselaku Pembimbing I dan Ketua Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah UIN Raden Intan Lampung beserta jajarannya.
3. Bapak M. Husaini, MT selaku Pembimbing II dan Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah yang telah memberikan bimbingan, arahan dan waktunya.
4. Bapak dan ibu dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis selama menuntut ilmu di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
5. Staf perpustakaan UIN Raden Intan Lampung dan Staf Perpustakaan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah membantu penulis dalam mencari referensi guna menyelesaikan Karya ilmiah ini.
6. Yayasan Pondok Pesantren Dharussholihin Marang, Kecamatan Pesisir Selatan, Kabupaten Pesisir Barat yang telah berpartisipasi dan bekerjasama dalam penyelesaian skripsi ini.
7. Dan semua staf-staf yang telah ikut memberikan dukungan dan support dalam penyelesaian skripsi ini.

Semoga semua bantuan dan bimbingan yang telah diberikan kepada penulis mendapatkan ridho dan sekaligus sebagai catatan amal ibadah dari Allah SWT. *Aamiin Ya Robbil 'Alamin*. Penulis menyadari penelitian ini masih terbatasnya ilmu, pemahaman, dan teori penelitian yang penulis miliki. Oleh

karenanya kepada para pembaca kiranya dapat memberikan masukan dan saran – saran yang sifatnya membangun. Dan skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis pada khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya. Aamiin ya Robbal Alamin.

Bandar Lampung, Desember 2018

**SAHRUL HUDA**  
**NPM. 1441030034**



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>iii</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>ix</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xvi</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. PenegasanJudul .....	1
B. AlasanMemilihJudul .....	3
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan dan ManfaatPenelitian .....	7
F. Metode Penelitian.....	8
G. TinjauanPustaka .....	14
<b>BAB II PENGORGANISASIAN DAN PENINGKATAN MUTU</b>	
A. Pengorganisasian.....	17
1. PengertianPengorganisasian.....	17
2. TujuanPengorganisasian .....	23
3. Unsur-UnsurOrganisasi.....	24
4. Asas-AsasOrganissi .....	25
5. Proses Pengorganisasian .....	28
6. Bagian-BagianDalamPengorganisasian .....	29
B. PeningkatanMutu .....	32
1. PengertianMutu .....	32
2. RuanglingkupPeningkatanMutu.....	33
3. Faktor Yang Mempengaruhi .....	35
<b>BAB III PONDOK PESANTREN DHARUS SHOLIHIN</b>	
A. GambaranUmumYayasanPondokPesantren	
DharusSholihin.....	38
1. SejarahSingkatPondokPesantren.....	38
2. VisidanMisi .....	39
3. StrukturPengurus.....	40
4. Program Kerja .....	42
5. KeadaanUstadz Dan Santri .....	43
6. Sarana Dan Prasarana.....	46

B. Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantren Dhaarus Sholihin.....	48
--	----

**BAB IV PENGORGANISASIAN DAN PENINGKATAN MUTU  
YAYASAN PONDOK PESANTREN DHARUS SHOLIHIN**

A. Pembagian Kerja .....	
B. Pengelompokan Pekerjaan .....	
C. Relasi AntarBagian .....	
D. Koordinasi .....	

**BAB V PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	65
B. Rekomendasi .....	66

**DAFTAR PUSTAKA  
LAMPIRAN**



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Pedoman Pengumpulan data
2. Kartu Konsultasi
3. Surat Keputusan Judul Skripsi
4. Surat Mohon Izin Penelitian/ Survey
5. Surat Rekomendasi Penelitian Survey
6. Surat Kesiediaan Memberikan Izin Penelitian/ Survey



## DAFTAR TABEL

Tabel

Halaman

1. DaftarUstadz Dan UstadzahYayasanPondokPesantren DharusSholihin.....	44
2. Data Santri.....	45
3. Data PenerimaanSantriBaru .....	46



## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Penegasan Judul**

Agar tidak terjadi kerancuan dalam memahami isi skripsi ini, terlebih dahulu penulis akan menjelaskan judul Skripsi ini. Judul skripsi **“Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantren DharusSholihin Marang Kecamatan Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat”**

Pengorganisasian merupakan suatu proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan organisasi, sumberdaya yang dimilikinya dan lingkungan yang melingkupinya.<sup>1</sup> Organisasi berasal dari kata *organism* yang berarti bagian-bagian yang terpadu dimana hubungan satu sama lain diatur oleh hubungan terhadap keseluruhan untuk mencapai suatu tujuan tertentu.<sup>2</sup>

Pengorganisasian juga diartikan seluruh proses pengelompokan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, dan tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.<sup>3</sup>

Pengorganisasian yang dimaksud dalam judul ini adalah rangkaian atau proses aktivitas menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah bagi segenap kegiatan dengan jalan menjalin hubungan kerja sama satu-satuan organisasi atau petugasnya dengan beberapa langkah tindakan kegiatan yaitu

---

<sup>1</sup>*Ibid*, h. 50

<sup>2</sup>Zaini Muchtarom, *Dasar-Dasar Manajemen Dakwah*, (Jakarta Al-Amin Dan IKFA, 2001)

<sup>3</sup>M. Munir dan Wahyu Ilahi, *manajemen dakwah*, (jakarta: kencana, 2006), h. 117



pembagian kerja, pengelompokan pekerjaan, relasi antar bagian atau bidang, dan koordinasi di Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin

Mutu secara umum adalah gambaran dan karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan dalam kemampuan memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. Dalam konteks instansi pendidikan termasuk di dalamnya Pondok Pesantren, pengertian mutu mencakup *input*, proses, dan *output*.<sup>4</sup>

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan peningkatan mutu adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh para anggota organisasi dan pengguna sumber daya organisasi dalam mencapai gambaran atau karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan.

Pondok Pesantren adalah salah satu lembaga pendidikan Islam di Indonesia yang bersipat tradisional untuk mendalami ilmu agama dan pedoman hidup keseharian, pesantren disebut juga kampung peradaban.<sup>5</sup> Dalam penelitian ini pondok pesantren yang dimaksud adalah Yayasan Pondok Pesantren Darus Sholihin Marang Kecamatan Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat.

Dari penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantren Darus Sholihin Marang Kecamatan Pesisir Selatan

---

<sup>4</sup>Joremo S Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, (Jakarta: Riene Cipta, 2005) h. 85

<sup>5</sup>Hasbi Indra, *Pesantren Dan Transformasi Sosial*, (Jakarta: Peadani, 2005), h. 3

KabupatenPesisir Barat adalah Bagaimana penyelenggaraan aktivitas dengan pemanfaatan Fungsi Pengorganisasian yang meliputi Pembagian Kerja, Pengelompokan Pekerjaan, Relasi Antar Bagian,dan Koordinasi dalam proses meningkatkan mutu Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihindan mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebagai salah satu lembaga Pendidikan Islam di Indonesia.

## **B. Alasan Memilih Judul**

1. Implementasi dari Fungsi Manajemen yaitu Pengorganisasian pada lembaga dapat membawa perubahan dan kemajuan apabila dijalankan dengan efektif dan efisien.
2. Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin mempunyai perkembangan secara organisasi, didirikan pertama kali dengan bentuk Pondok Pesantren Salafy dan seiring berjalannya waktu Pondok Pesantren Dharus Sholihn berbenah menjadi sebuah Yayasan dengan mendirikan MI, MTS, RA.
3. Penelitian ini berhubungan erat dengan Manajemen Dakwah, dengan refrensi dan data-data yang juga mendukung serta lokasi penelitan yang strategis.

## **C. Latar Belakang**

Di eraglobalisasi saat ini keberadaan pondok pesantren dipandang vital oleh sebagian masyarakat indonesia karena tujuan dan fungsinya memuat pesan dakwah yang mengarahkan anak ke jalan kebajikan sesuai dengan tuntunan agama. Agar mereka menjadi generasi yang mampu melanjutkan

perjuangan islam seperti para pejuang-pejuang terdahulu Apalagi di zaman *modern* ini, dimana umat manusia sudah lupa akan norma-norma agama.

Selain tujuan dan fungsinya untuk dakwah islamiyah, pondok pesantren juga berperan penting dalam upaya turut mencerdaskan kehidupan bangsa yang merupakan tujuan nasional bangsa indonesia. Hal ini terbukti dengan banyaknya lembaga pendidikan mulai dari madrasah atau sekolah hingga perguruan tinggi. Dinamika kehidupan pondok pesantren telah terbukti dengan keterlibatan partisipasi secara aktif memberikan pelayanan terhadap masyarakat dan banyak aspek kehidupan yang senantiasa menyertainya.

Terlepas dari keberhasilan mencetak kader kader yang hadal selama ini pondok pesantren harus mengakui adanya problema internal berupa kelemahan yang dialaminya. Salah satu contohnya adalah manajemen pondok pesantren. Secara umum penegelolaan manajemen pondok pesantren kurang diperhatikan secara serius hal ini dikarenakan pondok pesantren adalah lembaga tradisional, dengan waktunya yang bebas sehingga pola pembinaannya tergantung pada khendak dan kecenderungan pimpinan saja, dalam hal ini adalah kyai.

Mengingat kuatnya kharisma kyai dilingkungan pondok pesantren yang sangat dominan, mengakibatkan adanya stagnansi komunikasi dua arah antara atasan dengan bawahan, atau sebaliknya menjadi tidak lancar. Berbeda halnya dengan lembaga lembaga formal atau organisasi lainnya. Sikap kritis santri dipondok pesantren dianggap sebagai suatu hal yang tabu, apalagi dengan cara

protes atau membrontak, Itulah kekhasan manajemen pondok pesantren yang mayoritas berlaku.

Kekhasan sistem manajemen atau tata kelola dan adopsi kearifan intelektual kaum santri kedalam nilai kehidupan seakan menjadi jawaban bagaimana kegersangan pendidikan dipondok pesantren yang hanya mengultuskan aspek intelektual.<sup>6</sup> Hal ini merupakan tantangan besar bagi pengurus pesantren untuk menata dan membenahi manajemen secara baik dan benar. Apalagi kalau melihat fungsi dan perannya saat ini yang multi dimensi dalam melakukan pengembangan dan pelayanan masyarakat dimasa yang akan datang. Mengingat peranannya yang penting, pondok pesantren hendaknya melakukan pembenahan dalam berbagai aspek, meningkatkan sumberdaya manusia sebagai pelaku administrasi, membenahi manajemen yang baik dan sekaligus bagaimana memenej dengan cara yang baik.

Salah satu dari fungsi manajemen itu sendiri adalah pengorganisasian. Karena sebuah lembaga, termasuk lembaga pondok pesantren dalam menjalankan tugas tugasnya dengan baik manakala dikelola atau diorganisir dengan baik pula. Maka, pihak manajemen pondok pesantren perlu menetapkan tugas tugas apa yang perlu dilaksanakan dan siapa yang harus melaksanakannya, dan siapa yang akan mengambil keputusan-keputusan tentang tugas tugas tersebut.<sup>7</sup>

Pondok pesantren sebagai wadah dakwah islamiyah dituntut harus mampu mengorganisir setiap elemen yang ada didalamnya, sehingga pondok

---

<sup>6</sup>Abu Yazid, *Paradigma Baru Pesantren*, (Yogyakarta:Ircisod,2018),Cet.1, h.6

<sup>7</sup>J. Winardi, *Teori Organisasi Dan Pengorganisasian*, (Jakarta: Pt Raja Grafindo Persada, 2011), h. 20

pesantren memerlukan suatu strategi dalam pengorganisasiannya. Urgensitas strategi pengorganisasian bagi pondok pesantren sebagai dakwah islamiyah akan membawa perubahan yang lebih baik bagi organisasi itu sendiri dalam upaya menstransformasikan ajaran agama islam.

Pengorganisasian yang optimal akan melampaui yang tepat dan akurat bila dikemas dengan bagus dan terkonsep secara matang. Sehingga dalam upaya mendakwahkan ajaran agama islam dapat mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan tujuan organisasi (Pondok Pesantren) yang telah ditetapkan. Dalam upaya mewujudkan penerus dakwah islamiyah yang dikehendaki oleh Allah SWT, yakni terciptanya suatu generasi yang tangguh, handal, cerdas, dan berakhlakul kharimah serta dilandasi dengan ajaran agama yang luhur dan universal, strategi pengorganisasian Pondok Pesantren Darus Sholihin mempunyai peranan yang besar dalam membangun dan mewujudkannya.

Pengorganisasian merupakan menghimpun dan mengatur sumber daya manusia yang dimiliki ke dalam suatu kerangka struktur dan hubungan menurut pola tertentu sehingga dapat melakukan kegiatan bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan.<sup>8</sup> Di dalam suatu organisasi maupun Pondok Pesantren sangat diperlukan salah satu fungsi manajemen yaitu pengorganisasian yang dapat dirumuskan sebagai serangkaian aktivitas dalam menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah segenap kegiatan dengan jalan membagi dan mengelompokkan pekerjaan yang harus dilaksanakan

---

<sup>8</sup>Zaini Muchtarom, *Dasar-Dasar Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Al-Amin Dan IKFA, 2001), h. 15

serta menetapkan dan menyusun jalinan hubungan kerja diantara hubungan satuan-satuan organisasi.

Fungsi pengorganisasian sangat penting adanya dalam suatu organisasi maupun Pondok Pesantren, dengan adanya pengorganisasian sehingga tercipta sebuah koordinasi didalam organisasi maupun pondok pesantren tersebut. koordinasi yang dimaksud dalam hal ini tidak lain adalah suatu proses hubungan antara suatu kegiatan yang dilakukan untuk kepentingan organisasi maupun Pondok Pesantren.

Aktivitas pengorganisasian yang dilakukan oleh suatu organisasi maupun Pondok Pesantren terdiri dari beberapa langkah tindakan, pembagian pekerjaan, pengelompokan pekerjaan, hubungan antar bagian atau bidang dalam kepengurusan, dan koordinasi. Semua aktivitas pengorganisasian tersebut tidak lain untuk menumbuhkan pendalaman terhadap tugas-tugas dalam penyelenggaraan kegiatan organisasi maupun Pondok Pesantren.

Pondok pesantren Dharus Sholihin yang berdiri pada tahun 2003 ini mempunyai tujuan yaitu mencetak generasi robbani yang mampu mengimplementasikan ajaran agama secara baik dan benar sesuai dengan tuntunan agama dan mampu membumikan dikalangan manusia, karena Pondok Pesantren sebagai salah satu wadah dakwah islamiyah. Dilihat dari sejarah perkembangannya, pondok pesantren Darussholihin marang tetap eksis dan konsisten dalam menjalankan fungsinya sebagai pusat pengajaran ilmu agama islam yang melahirkan kader ulama, ustadz, mubaligh yang kehadirannya amat dibutuhkan masyarakat.

Perkembangan Pondok Pesantren Dharus Sholihin juga di ikuti dengan berdirinya lembaga pendidikan formal yaitu Madrasah Ibtidayyah Dan Madrasah Tsanawiyah. Hal ini tentunya tidak terlepas dari Pengorganisasian yang diterapkan dan tentu adanya upaya yang dilakukan dalam mencapai kemajuan Pondok Pesantren.

Berdasarkan pada pemaparan diatas mengenai penomena yang ada dilapangan dan kajian yang secara teoritis diatas, maka peneliti merasa tertarik untuk mengkaji secara mendalam mengenai Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin Marang KecamatanPesisir Selatan KabupatenPesisir Barat.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

Bagaimana Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantren Darus Sholihin Marang Kecamatan Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat?

#### **E. Tujuan Dan Manfaat Penelitian**

Tujuannya Adalah:

Untuk Mengetahui Fungsi Pengorganisasian Dan Upaya Dalam Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantren DarusSholihin.

Manfaat Penelitian:

1. Sebagai sumbangsih pemikiran untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya ilmu manajemen dakwah tentang strategi pengorganisasian.
2. Bagi pondok pesantren, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat dalam meningkatkan mutu Pondok Pesantren.

## F. Metode Penelitian

Untuk memperoleh data-data yang diperlukan dalam penelitian proposal ini maka digunakan metode sebagai berikut :

### 1. Jenis dan sifat penelitian

#### a. Jenis penelitian

Dilihat dari jenisnya maka penelitian ini adalah jenis penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu suatu penelitian yang dilakukan untuk memperoleh data atau informasi masyarakat secara langsung.<sup>9</sup> penelitian ini meneliti kondisi objektif dilapangan tentang pengorganisasian Dalam Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin Marang Kecamatan Pesisir Selatan KabupatenPesisirbarat.

#### b. Sifat penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif, yaitu suatu metode dalam meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi, suatu sistem pemikiran, ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang.<sup>10</sup> Maksud dari metode ini penulis gunakan untuk

---

<sup>9</sup> Rosady Ruslan, *Metode penelitian public Realations dan Komunikasi* ,(Jakarta: RajaGrapindo Persada, 2010), h. 32

<sup>10</sup>. Moh Nazir, *Metode Penelitian*,(Bogor Selatan : Ghalia Indonesia, 2005), h. 54



menggambarkan yang sebenarnya, guna memberikan penjelasan terhadap pokok permasalahan yang diteliti dan berarti bukan bersifat menguji atau mencari teori baru, yaitu mendeskripsikan data-data mengenai Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin Marang Kecamatan Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat.

## 2. Populasi dan sampel

### a. Populasi

Populasi adalah keseluruhan dari jumlah subjek yang diteliti, populasi disebut juga *univers* tidak lain dari daerah generalisasi yang diwakili oleh sampel.<sup>11</sup> Populasi dalam penelitian ini adalah pengurus Pondok Pesantren Dharus Sholihin Marang, Kecamatan Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat. Dengan rincian pengurus aktif berjumlah 23 orang.

### b. Sampel

Sampel adalah sebagian atau elemen-elemen tertentu dari populasi yang akan diteliti.<sup>12</sup> Dalam memutuskan sampel penulis menggunakan *total sampling* atau keseluruhan populasi dijadikan sample.<sup>13</sup>

---

<sup>11</sup>Husain usmani, *metodelogi penelitian sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 42.

<sup>12</sup>. Rosady Ruslan, *Op.Cit*, h. 139

<sup>13</sup>. *Ibid*, h. 156

Dengan karakteristik yang dianggap mempunyai sangkut pautnya dengan karakteristik populasi yang sudah diketahui sebelumnya.<sup>14</sup>

Berdasarkan pendapat di atas, maka sebagai kriteria untuk menjadi sampel dalam penelitian ini adalah :

- 1) Pengurus Aktif Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin atau Pengurus Memahami Masalah Yang Penulis Teliti.
- 2) Pengurus Yang Mengawasi Jalannya Kegiatan Sehari-Hari Dipondok Pesantren Dharus Sholihin.
- 3) Pengasuh yang selalu mengontrol para santrinya agar tidak keluar dari koridor atau melanggar aturan.

Berdasarkan kriteria di atas, maka yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Keseluruhan Populasi yang terdiri dari seorang ketua Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin dan para pengurus aktifnya.

### **G. Metode Pengumpulan Data**

Untuk memudahkan dalam pengambilan data lapangan penulis mempergunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

---

<sup>14</sup>. *Ibid*, h.157

### a. Metode Interview (Wawancara)

Wawancara merupakan proses memperoleh keterangan untuk tujuan penelitian dengan cara tanya jawab, sambil bertatap muka antara penanya dengan si penjawab atau responden dengan menggunakan alat yang dinamakan panduan wawancara.<sup>15</sup>

Metode wawancara ini penulis menggunakan teknik wawancara berstruktur yaitu pihak pewawancara sebelum melakukan wawancara terlebih dahulu mempersiapkan daftar pertanyaan, untuk dibacakan saat melakukan wawancara dengan responden.<sup>16</sup>

Metode ini sebagai metode yang utama dalam pengumpulan data tentang strategi pengorganisasian yayasan pondok pesantren dharus sholihin marang, kec.pesisir selatan, kab. Pesisir barat,karena metode ini dapat di jadikan untuk segala lapisan, sehingga penulis anggap cara yang paling tepat dan praktis untuk menghimpun data yang diperlukan dengan demikian informasi yang berkaitan dengan masalah dapat diperoleh dengan lengkap. Sedangkan yang di interview adalah ketua yayasan, pembina, dan pengasuh pondok pesantren Dharus Sholihinyang ada kaitannya dengan yang akan di teliti.

---

<sup>15</sup>. Moh. Nazir. *Op. Cit*, h. 194

<sup>16</sup>. Muhammad Teguh, *Metode Penelitian*, (Jakarta, Raja Grapindo Persada, 2005), h. 137

## b. Metode Observasi

Observasi ialah teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui suatu pengamatan, dengan disertai pencatatan-pencatatan terhadap keadaan atau perilaku objek sasaran.<sup>17</sup> Dalam hal ini peneliti dengan berpedoman kepada desain penelitiannya perlu mengunjungi lokasi penelitian untuk mengamati secara langsung berbagai hal atau kondisi yang ada di lapangan.

Penulis menggunakan jenis *observasi non partisipasi*, yaitu melakukan observasi yang tidak melibatkan peneliti secara langsung dalam kegiatan pengamatan untuk memperoleh data dan informasi di lapangan tanpa melibatkan diri, atau tidak menjadi bagian dari lingkungan social atau organisasi yang diamati.<sup>18</sup>

Metode ini sebagai pelengkap data yang diperoleh dari interview dengan tidak ikut serta ambil bagian dalam kehidupan yang sedang di observasi secara aktif. Data-data yang di observasikan adalah Strategi Pengorganisasian Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin Marang, Kec. Pesisir Selatan, Kab, Pesisir Barat. Mulai dari tahap pengelolaan pondok pesantren, susunan kepengurusan, pembinaan santri, kegiatan rutin para santri, dan data-data yang berkaitan dengan judul penuli.

---

<sup>17</sup>. Abdurrohmat Fathoni, *Metode Penelitian dan Teknik Penyusunan Skripsi* (Jakarta : Rineka Cipta, 2011), h. 104

<sup>18</sup>. Rosady Ruslan, *Op. Cit*, h. 36

### c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi ialah mencari data mengenai hal-hal atau variable berupa catatan, transkrip dan buku-buku, surat kabar majalah dan sebagainya<sup>19</sup>. Penulis menggunakan metode ini mengharapkan agar menemukan data yang berkenaan tentang :

1. Sejarah Pendirian yayasan pondok pesantren dharus sholihin
2. Dokumen-dokumen yayasan pondok pesantren darus sholihin
3. Data-data yang berkaitan dengan subyek/obyek yang akan diteliti.

Data dimaksud meliputi : gambaran umum pondok pesantren, visi dan misi, struktur kepengurusan pondok pesantren, dan informasi strategi pengorganisasian pada pondok pesantren yang dimaksud. Kedudukan metode ini sebagai metode pembantu sekaligus sebagai pelengkap data-data tertulis maupun yang tergambar di tempat penelitian, sehingga dapat membantu penulis dalam mendapatkan data-data yang lebih obyektif dan konkrit.

### d. Metode Analisa Data

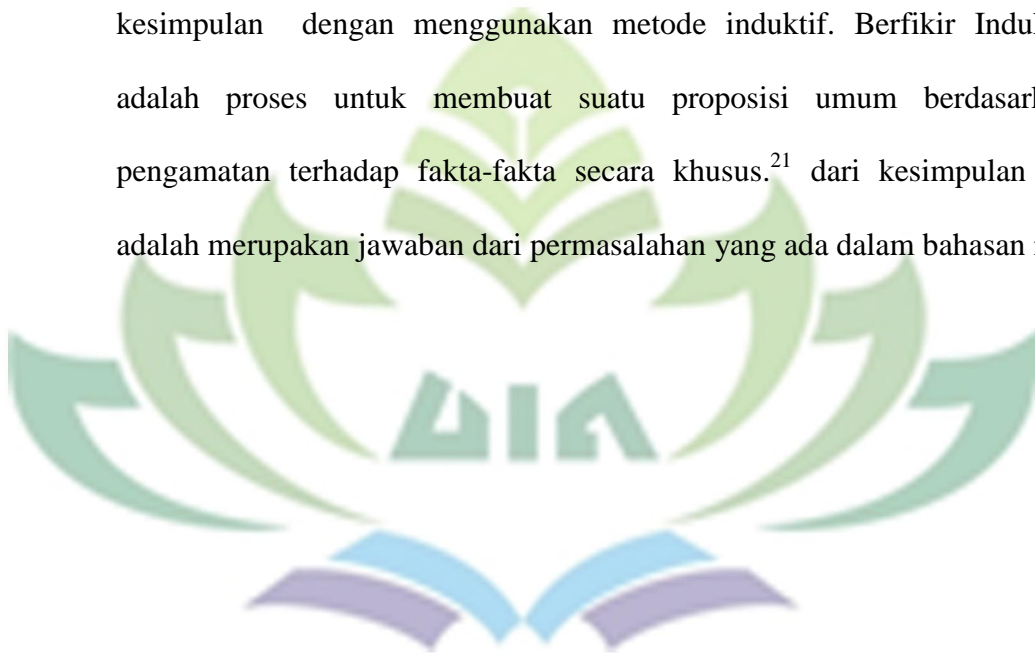
Proses selanjutnya sebagai kegiatan akhir, setelah semuanya terkumpul dengan lengkap, kemudian data diolah di analisis kemudian menyimpulkan. Dalam penganalisan ini penulis menggunakan metode

---

<sup>19</sup>Suharsini Arikunta, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*,(jakarta: Rineka Cipta,1998), h. 11

kualitatif, yaitu: digambarkan dengan kata-kata atau kalimat, kemudian dipisah-pisahkan menurut teori untuk diambil suatu kesimpulan.<sup>20</sup> Sedangkan teknik analisa yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik komparatif yaitu membandingkan antara teori dengan kenyataan di lapangan.

Dari itu analisa yang telah di lakukan, kemudian di tarik suatu kesimpulan dengan menggunakan metode induktif. Berfikir Induktif adalah proses untuk membuat suatu proposisi umum berdasarkan pengamatan terhadap fakta-fakta secara khusus.<sup>21</sup> dari kesimpulan ini adalah merupakan jawaban dari permasalahan yang ada dalam bahasan ini.



---

<sup>20</sup>.IAIN Raden Intan, *pedoman penulisan karya ilmiah*, ( IAIN Raden Intan Lampung 2016). h  
,21

<sup>21</sup>. Rosady Ruslan, *Op. Cit*, h. 295.

## BAB II PENGORGANISASIAN DAN PENINGKATAN MUTU

### A. Pengorganisasian

#### 1. Pengertian Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah proses penyusunan struktur organisasi sesuai dengan tujuan-tujuannya. Organisasi memiliki dua *aspek* yaitu: susunan unit kerja dalam organisasi. ia menunjukkan adanya pembagian kerja , koordinasi, spesialisasi pekerjaan, dan juga tanggung jawab, dan pengelompokan pekerjaan. Kedua adalah *aspek* perilaku, karena struktur organisasi di isi oleh sejumlah orang maka terjadi proses perilaku. Proses perilaku tersebut antara lain, komunikasi, pengambilan keputusan, komunikasi dan lain-lain.<sup>1</sup>

At-tandziim atau pengorganisasian merupakan tentang wadah fungsi setiap orang, hubungan kerja vertical maupun horizontal. Allah SWT berfirman dalam surat Ali-Imran ayat 103.

وَاعْتَصِمُوا بِحَبْلِ اللَّهِ جَمِيعًا وَلَا تَفَرَّقُوا وَاذْكُرُوا نِعْمَتَ اللَّهِ عَلَيْكُمْ إِذْ كُنْتُمْ أَعْدَاءً فَأَلَّفَ بَيْنَ قُلُوبِكُمْ فَأَصْبَحْتُمْ بِنِعْمَتِهِ إِخْوَانًا وَكُنْتُمْ عَلَى شَفَا حُفْرٍ مِّنَ النَّارِ فَأَنْقَذَكُم مِّنْهَا كَذَلِكَ يُبَيِّنُ اللَّهُ لَكُمْ آيَاتِهِ لَعَلَّكُمْ تَهْتَكُونَهَا

Artinya: Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan ni`mat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena ni`mat Allah orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka,

---

<sup>1</sup>Aep Kurniawan, Aep Sy. Firdaus, *Manajemen Pelatihan Dakwah*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2009) h, 99

lalu Allah menyelamatkan kamu daripadanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk. (QS-Ali-Imran Ayat 103).<sup>2</sup>

Pengorganisasian ialah fungsi manajemen dan merupakan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan alat atau wadah yang statis. Pengorganisasian merupakan langkah lebih lanjut setelah perencanaan trsusun dengan baik ia merupakan sebuah upaya mempertimbangkan susunan organisasi, pembagian pekerjaan, pembagian tanggung jawab dan lain-lain. Pengertian pengorganisasian dan organisasi ini, penulis mengutip defini-definisi yang dikemukakan oleh para ahli, sebagai berikut:

Menurut Samuel C. Certo pengorganisasian (*organizing*) ialah:Proses dimana ditetapkan penggunaan teratur, semua sumber-sumber daya di dalam manajemen yang ada. Penggunaan tersebut, menekankan pencapaian sasaran-sasaran sistem manajemen yang bersangkutan, dan ia bukan saja membantumembuat sasaran-sasaran menjadi jelas, tetapi ia menjelaskan pula sumber-sumber daya macam apa yang akan digunakan untuk mencapainya.<sup>3</sup>

Menurut Handoko pengorganisasian (*organizing*) ialah:Merupakan suatu proses penyusunan struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan

---

<sup>2</sup> Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid DanTerjemahan*,(Surakarta:Ziyadbooks,2009)

<sup>3</sup>J. Winardi, *Teori Organisasi Dan Pengorganisasian*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2011), Cet. 6, h.22



organisasi, sumberdaya yang dimilikinya dan lingkungan yang melingkupinya.<sup>4</sup>

M. Manulang mengemukakan pengertian organisasi sebagai berikut: Organisasi dalam arti dinamis adalah suatu proses penetapan dan pembagian pekerjaan yang akan dilakukan, pembatasan tugas-atau tanggung jawab serta wewenang dan penetapan hubungan-hubungan antar unsur-unsur organisasi, sehingga memungkinkan orang-orang dapat bekerja bersama-sama seefektif mungkin guna mencapai tujuan.<sup>5</sup> Secara singkat organisasi adalah suatu perbutan diferensiasi tugas-tugas. Organisasi dalam arti statis adalah setiap gabungan yang bergerak ke arah tujuan bersama, dengan istilah populer adalah struktur organisasi atau bagan organisasi.<sup>6</sup>

Dari uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa Fungsi Pengorganisasian (*organizing*) dapat diartikan sebagai langkah yang dilakukan dalam upaya menjalankan sistem organisasi yang ada di (Pondok Pesantren) tersebut dengan memanfaatkan sumberdaya yang dimiliki oleh (pondok pesantren) untuk mencapai sasaran atau target yang telah ditetapkan.

## 2. Tujuan Pengorganisasian

Ada beberapa tujuan pengorganisasian yaitu

### a. Membantu koordinasi

Memberi tugas atau pekerjaan kepada pekerja secara koordinatif agar tujuan organisasi dapat terlaksanakan secara mudah

---

<sup>4</sup>Iwan Purwanto, *Op.Cit*, h. 50

<sup>5</sup>*Ibid*, h. 51

dan efektif. Koordinasi dibutuhkan pada saat pembagian unit kerja yang terpisah, tidak sejenis, tetapi berada dalam satu organisasi.<sup>7</sup>

b. Membantu pengawasan

Dalam menempatkan seorang anggota manajer yang berpotensi dalam setiap unit organisasi, sebuah unit dapat ditempatkan dalam organisasi secara keseluruhan. Tujuannya adalah agar mudah mencapai sasaran kerjanya walaupun dengan lokasi yang tidak sama.

c. Memaksimalkan manfaat spesialisasi

Membantu seseorang menjadi lebih ahli dalam pekerjaan tertentu. Spesialisasi pekerjaan dengan dasar keahlian dapat menghasilkan produk yang berkualitas tinggi. Sehingga menimbulkan kepuasan dan kepercayaan.<sup>8</sup>

d. Penghematan biaya (anggaran)

Tumbuh pertimbangan yang berkaitan dengan efisiensi dengan demikian, pelaku organisasi akan selalu berhati-hati dalam hal penambahan unit kerjanya yang notabennya adalah menambah tenaga kerja yang relatif banyak, Tentu membutuhkan biaya tambahan berupa gaji atau upah.<sup>9</sup>

e. Meningkatkan hubungan baik antar individu

Masing-masing pekerja antar unit kerja dapat berkerja saling melengkapi, menumbuhkan rasa saling membutuhkan, untuk itu

---

<sup>7</sup>Muhamad Munir & Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana, 2009), Ed.1, Cet. 2, h. 19

<sup>8</sup>*Ibid*, h. 21

<sup>9</sup>Ig. Warsito, *Dasar-Dasar Organisasi*, (Yogyakarta: C.V Andi Offset, 2003), h. 52

perlunya rasa solidaritas dan berusaha menyelesaikan berbagai perbedaan yang bersipat individual.

### 3. Unsur-Unsur Organisasi

Unsur pokok organisasi adalah “*people, structure, technology, and environment in which the organization operates*”. Adapun keterkaitan keempat unsur tersebut adalah berikut ini, berikut ini:

- a. Manusia (*human faktory*): artinya organisasi baru ada jika ada unsur manusia yang bekerja sama, ada pemimpin dan ada yang dipimpin.
- b. Sasaran, artinya organisasi baru ada, jika ada tujuan yang akan dicapai.
- c. Tempat Kedudukan, artinya organisasi baru ada, jika ada tempat kedudukannya.
- d. Pekerjaan, artinya organisasi baru ada, jika ada pekerjaan yang akan dikerjakan serta adanya pembagian pekerjaan.
- e. Teknologi, artinya organisasi baru ada, jika terdapat unsur-unsur teknis.
- f. Struktur, artinya organisasi baru ada, jika ada hubungan antara manusia yang satu dengan yang lainnya, sehingga tercipta organisasi.
- g. Lingkungan, artinya organisasi baru ada, (*environmentof external social system*), artinya organisasi baru ada, jika ada lingkungan yang saling mempengaruhi, misalnya ada system kerja sama sosial.<sup>10</sup>

Terbentuknya suatu organisasi apabila semua unsur-unsur tersebut sudah terpenuhi, dan orang-orang akan bergabung dalam suatu organisasi dan untuk mendukung organisasi tersebut maka diperlukan jenis struktur yang tepat disertai dengan adanya teknologi tertentu. Interaksi dari aspek tersebut dipengaruhi oleh lingkungan organisasi, sebaliknya aspek tersebut akan ikut mempengaruhi lingkungan, terutama manusia.

---

<sup>10</sup>*Ibid*, h. 55

#### 4. Asas-Asas Organisasi

Untuk terwujudnya suatu organisasi yang baik, efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan, secara selectif harus disesuaikan dengan asas-asas (*prinsip-prinsip*), organisasi sebagai berikut:

- a. *Principle of organizational objectives* (asas tujuan organisasi).

Menurut asas ini tujuan organisasi harus jelas dan rasional, apakah bertujuan untuk mendapatkan laba atau untuk memberikan pelayanan. Hal ini merupakan bagian penting dalam menentukan struktur organisasi.<sup>11</sup>

- b. *Principle of unity objektived* (asas kesatuan tujuan).

Didalam organisasi/perusahaan ada kesatuan tujuan yang ingin dicapai. Organisasi secara keseluruhan dan tiap-tiap bagiannya harus berusaha untuk mencapai tujuan tersebut. Organisasi akan kacau, jika tidak ada kesatuan tujuan.<sup>12</sup>

- c. *Principle of unity of command* (asas kesatuan perintah).

Setiap bawahan harus menerima perintah ataupun memberikan tanggung jawab hanya kepada satu orang atasan, tetapi seorang atasan dapat memrintah beberapa bawahan.

- d. *Principle of the span of management* (span of control/span span of authority).

---

<sup>11</sup>M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Ghalia Indonesia: Jakarta, 1997), h. 64

<sup>12</sup>Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, (Jakarta:Pt. Toko Gunung Agung, 1996), h. 121

Seseorang itu terbatas (waktu-mental-pisik) dalam mengurus orang lain atau memimpin bawahannya, keterbatasan tersebut tidak sama bagi setiap orang.

e. *Principle of Delegation of authority* (asas pelimpahan wewenang).

Asas ini berarti memberikan wewenang dari seseorang/sekelompok orang pada orang lain jelas dan efektif, sehingga ia mengetahui wewenang.<sup>13</sup>

f. *Principle of parity of authority and responsibility* (asas keseimbangan wewenang dan tanggung jawab).

Wewenang dan tanggung jawab harus seimbang, wewenang yang dilimpahkan dengan tanggung jawab yang timbul karenanya harus selaras, hendaknya pelimpahan wewenang tidak meminta pertanggung jawab yang lebih besar dari pada wewenang itu sendiri atau sebaliknya.

g. *Principle of responsibility* (asas tanggung jawab).

Pertanggung jawaban dari bawahan terhadap atasan harus sesuai dengan garis wewenang (*line-authority*) dan pelimpahan wewenang. Asas tidak boleh melepaskan tanggung jawab atas wewenang yang dilimpahkannya, begitu juga seluruh kegiatan bawahannya menjadi tanggung jawab atasan. Tanggung jawab tidak bisa dilimpahkan kepada bawahan.

---

<sup>13</sup>*Ibid*, h. 68-69

- h. *Principle of departmentation atau principle of division of work* (asas pembagian kerja).

Yaitu mengelompokkan tugas-tugas atau kegiatan yang sama kedalam suatu unit kerja atau unit departemen.

- i. *Principle of personnel placement* (asas penempatan personelia).

Efektivitas organisasi yang optimal memerlukan penempatan pegawai yang tepat. Tiap-tiap orang yang akan dipekerjakan harus dipilih secara seksama dan ditempatkan sesuai dengan kebutuhan-kebutuhan dan syarat-syarat pekerjaan yang akan dilakukannya.

- j. *Principle of scalar chain* (asas jenjang berangkai).

Dasar organisasi yang fundamental ialah rangkaian wewenang dari atas kebawah harus merupakan mata rantai vertikal yang jelas, tidak terputus dan menempuh jarak terpendek.

- k. *Principle of efficiency* (asas efisiensi).

Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya harus dapat mencapai hasil yang optimal dengan pengorbanan yang minimal.

- l. *Principle of continuity* (asas kesinambungan).

Organisasi harus mengusahakan cara-cara untuk menjamin kelangsungan hidupnya.

- m. *Principle of coordination* (asas koordinasi).

Asas ini merupakan tindak lanjut dari asas-asas lainnya, koordinasi dimaksudkan untuk mensinkronisasi dan mengintegrasikan segala tindakan, agar terarah kepada sasaran yang akan dicapai.<sup>14</sup>

Asas-Asas diperlukan dalam sebuah lembaga atau organisasi tujuannya adalah untuk keberlangsungan segala aktivitas organisasi yang efektif dan efisien. Sehingga memudahkan dalam mencapai target atau kinerja yang diharapkan dari lembaga atau organisasi tersebut. semua aktivitas yang diselenggarakan dalam sebuah lembaga atau organisasi harus sesuai dengan Asas-Asas yang dianut, sehingga keberlangsungan aktivitas tersebut tidak keluar dari koridor lembaga atau organisasi.

## 5. Proses Pengorganisasian

Proses pengorganisasian dalam suatu organisasi meliputi pembatasan dan penjumlahan tugas-tugas, pengelompokan dan pengklasifikasian tugas-tugas, pendelegasian wewenang diantara pengurus (pondok pesantren).

Ada lima langkah macam langkah pokok proses pengorganisasian, adapun langkah-langkah yang dimaksud sebagai berikut:

- a. Melaksanakan refleksi tentang rencana-rencana dan sasaran-sasaran.

Disini manajemen harus mengetahui tujuan organisasi yang ingin dicapai/target.

- b. Menetapkan tugas-tugas pokok.
- c. Membagi tugas-tugas pokok menjadi tugas-tugas bagian (subtasks)

---

<sup>14</sup>Iwan Purwanto, *Op.Cit*, h. 56

- d. Mengalokasikan sumber-sumber daya dan petunjuk-petunjuk untuk tugas-tugas bagian tersebut.
- e. Mengevaluasi hasil-hasil dari strategi pengorganisasian yang diimplementasikan.

Jika langkah-langkah pengorganisasian diatas dilakukan dengan baik maka organisasi yang disusun akan baik, efektif, efisien, dan sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuan.<sup>15</sup>

Sementara itu Rosyid Saleh mengemukakan bahwa, rumusan pengorganisasian itu adalah rangkaian aktivitas menyusun suatu kerangka yang menjadi wadah bagi segenap kegiatan usaha dengan jalan membagi dan mengelompokan pekerjaan yang harus dilaksanakan, serta menetapkan dan menyusun jalinan hubungan kerja diantara satuan-satuan organisasi-organisasi atau petugasnya.

Pada proses pengorganisasian ini akan menghasilkan sebuah rumusan struktur organisasi dan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab. Jadi, yang dimaksud adalah wewenang yang mengikuti tanggung jawab, bukan tanggung jawab yang mengikuti wewenang. Islam sendiri sangat perhatian dalam memandang tanggung jawab sebagaimana yang telah dicontohkan oleh Baginda Rasulullah SAW. Yang mengajak para sahabat untuk berpartisipasi melalui pendekatan empati yang sangat persuasif dan musyawarah.

---

<sup>15</sup>M. Manullang, *Op. Cit*, h. 127



## 6. Bagian-Bagian Dalam Pengorganisasian

Ada empat bagian yang menjadi dasar untuk melakukan proses pengorganisasian, keempat bagian tersebut adalah pembagian kerja, pengelompokan pekerjaan, serta menentukan mekanisme untuk mengintegrasikan antara bagian dalam organisasi dan koordinasi.<sup>16</sup>

Adapun penjelasan keempat bagian organisasi tersebut adalah:

### a. Pembagian Kerja

Pembagian kerja adalah perincian suatu aktivitas-aktivitas dan tugas-tugas semacam dan erat hubungannya dengan satu sama lain, unruk dilakukan oleh setiap organisasi. Menurut Adam Smith pembagian kerja dapat meningkatkan produktivitas karyawan<sup>17</sup>. Namun pada hakikatnya pembagian kerja itu ialah seluruh pekerjaan tidak dilakukan oleh satu individu, melainkan diklasipikasikan menjadi beberapa langkah dan tahapan, dan setiap langkah diselesaikan oleh orang yang berbeda.

Seperti yang dijelaskan dalam firman Allah SWT sebagai berikut:

يَعْمَلُونَ عَمَّا يُغْفِلُ رَبُّكَ وَمَا عَمِلُوا مِمَّا دَرَجَتْ تُولِكُلِ ﴿١٧٢﴾

<sup>16</sup>Ernie Tisnawati Sule Dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: Prenada Media Group, 2005), h. 153

<sup>17</sup>*Ibid*, h. 155

Artinya: Dan Masing-Masing Orang Memperoleh Derajat-Derajat (Seimbang) Dengan Apa Yang Dikerjakannya. Dan Tuhanmu Tidak Lengah Dari Apa Yang Mereka Kerjakan. (QS/Al-An'Am:132)<sup>18</sup>

Ayat-ayat diatas menunjukkan perlunya pembagian kerja karena keterbatasan ilmu pengetahuan manusia. Persoalan yang dihadapi pada zaman modern menjadi lebih kompleks sehingga pembagian kerja diperlukan baik dalam organisasi maupun dalam penempatan anggota pada suatu jabatan.

M. Munir dan Wahyu Ilaihi mendefinisikan pembagian kerja sebagai suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang individu menjadi lebih baik jika pekerjaan tersebut dipecah-pecah menjadi sejumlah langkah dan setiap langkah diselesaikan oleh individu yang berlainan.<sup>19</sup>

Dalam perencanaan pembagian kegiatan atau pekerjaan untuk mencapai tujuan tertentu, tentunya telah ditentukan. Keseluruhan kegiatan dan pekerjaan yang telah direncanakan tersebut tentunya perlu disederhanakan guna mempermudah bagian pengimplementasiannya. Upaya untuk menyederhanakan dari keseluruhan kegiatan dan pekerjaan yang mungkin saja bersipat kompleks menjadi lebih sederhana dan spesifik dimana setiap orang akan ditempatkan atau ditugaskan untuk setiap kegiatan yang

---

<sup>18</sup>Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid Dan Terjemahan*, (Surakarta:Ziyadbooks,2009)

<sup>19</sup> M. Munir Dan Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Kencana, 2006), h.

sederhana dan spesifik tersebut dinamakan sebagian pembagian kerja (division of work).

Bentuk-bentuk Pembagian dalam organisasi itu sendiri secara formal dapat dibedakan menjadi:

1. Organisasi Garis  
Kekuasaan pemimpin langsung kepada kepala bagian dan kemudian kepada karyawan-karyawannya. Kelebihan dalam bentuk ini adalah keterpaduan kerja dan pendelegasian wewenang bisa cepat terlaksana. Sedangkan kelemahannya adalah tidak ada spesialisasi, sehingga pekerjaan menjadi kurang efisien.
2. Organisasi Garis dan Staf  
Merupakan kombinasi pemberdayaan, yaitu adanya pengawasan langsung dan spesialisasi dalam organisasi. Namun bentuk ini mempunyai kelemahan yaitu kinerja staf dianggap tidak optimal bila usulan yang diberikan tidak memperoleh hasil.
3. Organisasi Fungsional  
Pada bentuk ini masing-masing kepala bagian adalah spesialis dan para bawahan masih dikendalikan oleh beberapa pemimpin. Pemimpin memiliki wewenang penuh menjalankan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Jadi, bentuk ini lebih menekankan pembagian fungsi.
4. Organisasi Komite  
Fungsi Organisasi ini adalah sebagai sebuah forum untuk bertukar pikiran diantara para anggota dalam kepengurusan organisasi.
5. Organisasi Matriks  
Merupakan perluasan dari struktur organisasi garis dan staf. Bisa disebut dengan organisasi Manajemen Proyek, yaitu struktur pengorganisasian yang spesialisasi antar bagiannya dipadukan untuk melaksanakan aktivitas tertentu.<sup>20</sup>

#### b. Pengelompokan Pekerjaan

Setelah pekerjaan dispesifikasikan, maka kemudian pekerjaan-pekerjaan tersebut dikelompokkan atau dibagi-bagi berdasarkan kriteria tertentu sejenisnya. Pengelompokan pekerjaan adalah proses

---

<sup>20</sup>*Ibid*, h. 122

membagi-bagi aktifitas pekerjaan dan pengelompokan aktivitas tersebut mempunyai keterkaitan pekerjaan satu dengan yang lain.

Menurut Joseph L. Massie mengemukakan bahwa departementalisasi atau pengelompokan kerja sebagai suatu cara membagi aktivitas dan membentuknya menjadi kelompok khusus yang pada umumnya dinamakan departementalisasi.<sup>21</sup> Tujuan membagi dalam departemen-departemen adalah untuk mengkhususkan aktivitas-aktivitas menyederhanakan tugas-tugas para manajer dan menegakkan pengawasan.

Pada tataran ini, secara historis pengelompokan kerja dalam organisasi adalah menurut fungsi yang dilakukan atau departementalisasi fungsional. Kelebihan atau keuntungan dari pengelompokan pekerjaan adalah akan memperoleh efisiensi dan mempersatukan orang-orang yang memiliki keterampilan-keterampilan, pengetahuan, dan orientasi yang sama kedalam unit-unit yang sama.

#### c. Penentuan Relasi Antar Bagian Dalam Organisasi

Setelah pekerjaan dikelompokkan akan didepartemenkan kemudian masuk ke proses penentuan hierarki atau penentuan relasi antar bagian dalam organisasi. Adapun yang dimaksud dengan hierarki adalah tatan hubungan formal antara bawahan dan atasan. Sebaiknya yang lahir dari susunan organisasi melalui tingkatan pertanggung

---

<sup>21</sup> Joseph L. Massie, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Erlangga, 1985), h. 76

jawaban yang satu sama lain berhubungan erat dan saling jalin menjalin.

d. Koordinasi

Bagian terakhir dari proses pengorganisasian adalah koordinasi. Setelah pekerjaan dibagi, ditentukan bagian-bagiannya, hingga ditentukan hierarki organisasinya, maka langkah berikutnya adalah bagaimana agar pembagian kerja yang telah dilakukan beserta penentuan desain organisasinya berjalan efektif dan efisien.

Koordinasi adalah proses dalam mengintegrasikan seluruh aktivitas dari berbagai departemen atau bagian dalam organisasi agar tujuan organisasi tercapai dengan efektif. Tanpa koordinasi, berbagai kegiatan yang dilakukan oleh setiap bagian organisasi tidak akan terarah dengan baik.<sup>22</sup>

Disinilah peran koordinasi diperlukan sebagai bagian terakhir dari pengorganisasian. Koordinasi pada dasarnya adalah proses dalam mengintegrasikan seluruh aktivitas dari berbagai departemen atau bagian dalam organisasi agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan efektif, tanpa koordinasi berbagai kegiatan yang dilakukan oleh setiap organisasi tidak akan terarah dan cenderung membawa visi masing-masing bagian. Tidak terkoordinasinya setiap bagian justru akan menghambat organisasi dalam mencapai tujuan.

---

<sup>22</sup><http://pencariantugas.blogspot.com/2016/01/empat-pilar-dalam-pengorganisasian.html>,  
23 November 2018

## B. Peningkatan Mutu

### 1. Pengertian Mutu

Mutu secara umum adalah gambaran dan karakteristik dari bidang atau jasa menunjukkan kemampuan yang memuaskan kebutuhan yang diharapkan atau tersirat. Dalam konteks pondok pesantren pengertian mutu mencakup input, proses dan output.<sup>23</sup>

Menurut poewardaminta dalam kamus besar bahasa Indonesia mutu berarti karat. Baik nuruknya sesuatu kualitas, tarap atau derajat (kepandaian dan kecerdasan).<sup>24</sup> Jadi mutu adalah gambaran atau karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Pondok pesantren yang bermutu bukan terjadi dengan sendirinya, dia merupakan hasil dari proses yang dijalankan dengan baik, efektif, dan efisien.

Menurut joremo. S arcaro mutu adalah gambaran atau karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan. Dalam konteks dunia pendidikan atau pondok pesantren pengertian mutu mencakup input, proses, dan output instansi pendidikan atau pondok pesantren.<sup>25</sup> ace suryadi dan A.H.R tilaar menjelaskan bahwa mutu adalah kemampuan sistem yang diarahkan dengan efektif untuk meningkatkan nilai tambah paktor input, agar menghasilnya output yang setinggi tingginya.

---

<sup>23</sup>Depdiknas, *Manajemen Peningkatan Mutu Berbasis Sekolah*, (Jakarta, 2001)h. 24

<sup>24</sup>Poewadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Bumi Aksara, (Jakarta, 1989) h. 788

<sup>25</sup>Joremo S Arcaro, *Pendidikan Berbasis Mutu, Prinsip Prinsip Perumusan dan Tata Langkah Penerapan*, (Jakarta: Riene Cipta 2005), h. 85

peningkatan mutu menjadi sangat penting bagi sebuah institusi yang digunakan untuk memperoleh kontrol yang lebih baik melalui usahanya sendiri. Kebebasan yang baik harus disesuaikan dengan akuntabilitas yang baik. Mutu merupakan suatu hal yang membedakan antara yang baik dan yang sebaiknya. Hal tersebut berarti mutu dalam dunia pendidikan pondok pesantren adalah merupakan sesuatu hal yang membedakan antara kesuksesan dan kegagalan. Mutu merupakan masalah pokok yang menjamin perkembangan pondok pesantren meraih status di tengah-tengah persaingan dunia pendidikan yang semakin keras.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan peningkatan mutu adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh para anggota organisasi dan pengguna sumberdaya organisasi dalam mencapai gambaran atau karakteristik menyeluruh dari barang atau jasa yang menunjukkan kemampuannya dalam memuaskan kebutuhan yang diharapkan.

## **2. Ruang Lingkup Peningkatan Mutu Pondok Pesantren**

Dalam usaha peningkatan mutu pondok pesantren , ada beberapa kriteria dan karakteristik pondok pesantren yang harus dipenuhi yaitu:

### *a. Input* pondok pesantren

1. Memiliki kebijakan mutu
2. Sumberdaya yang tersedia dan siap
3. Memiliki harapan prestasi tinggi
4. Pokus pada pelanggan (khususnya peserta didik atau santri)

5. Dan input manajemen
- b. Proses dalam pendidikan pondok pesantren
1. Efektifitas proses belajar mengajar yang tinggi
  2. Kepemimpinan yang kuat
  3. Pengelolaan yang efektif tenaga pendidikan
  4. Pondok pesantren memiliki budaya mutu
  5. Pondok pesantren memiliki *Team Work* yang kompak, cerdas, dan dinamis
  6. Pondok pesantren memiliki kewenangan (kemandirian)
  7. Partisipasi warga pondok pesantren dan masyarakat
  8. Pondok pesantren memiliki keterbukaan (Transparasi) manajemen
  9. Pondok pesantren memiliki kemauan untuk berubah (psikologis dan fisik)
  10. Pondok pesantren melakukan evaluasi dan perbaikan secara berkelanjutan
  11. Pondok pesantren responsif dan anti sipatif terhadap kebutuhan
  12. Pondok pesantren memiliki akuntabilitas
  13. Pondok pesantren memiliki sustainbilitas
- c. *Output* yang diharapkan

Pondok pesantren memiliki output yang diharapkan , Output adalah kinerja pondok pesantren. kinerja pondok pesantren adalah prestasi yang dihasilkan dari proses pondok pesantren itu sendiri. Kinerja pondok pesantren diukur dari kualitasnya, efektivitasnya,



produktivitasnya, efisiensinya, inovasinya, kualitas kehidupan kerja dan moral kerjanya.

### **3. Faktor Yang Mempengaruhi Dalam Meningkatkan Mutu Pondok Pesantren**

Dalam peningkatan mutu pondok pesantren dapat dipengaruhi oleh paktor input pondok pesantren dan dan paktor proses manajemen pondok pesantren. faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu pondok pesantren adalah sebagai berikut:

1. Sumberdaya manusia sebagai pengelola sekolah atau pondok pesantren yang terdiri dari:
  - a. Ketua yayasan, merupakan seorang pengasuh yang mendapat tugas tambahan sebagai ketua yayasan
  - b. Guru atau pengasuh adalah pendidik propesional dengan tugas utama adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik atau santri
2. Sarana Dan Prasarana

Oemar Hamalik mengemukakan bahwa sarana dan prasarana merupakan alat bantu yang pada hakekatnya akan lebih mengefektifkan komunikasi dan interaksi antara guru atau pengasuh pondok pesantren dengan para santri atau peserta didik dalam proses belajar mengajar.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup>Oemar Hamalik, *Evaluasi Kurikulum*, (Bandung: Remaja Rosda karya, 1990) h. 40

### 3. Kesiswaan Atau Santri

Siswa atau santri merupakan suatu input yang menentukan keberhasilan sebuah pondok pesantren dalam proses belajar mengajar. Penerimaan santri didasarkan atas kriteria yang jelas, transparan, dan akuntabel.

### 4. Keuangan Atau Anggaran Pembiayaan

Salah satu faktor yang memberikan pengaruh pada peningkatan mutu pondok pesantren adalah anggaran yang memadai. Pondok pesantren harus memiliki dana yang cukup untuk menyelenggarakan kegiatan, mulai dari pendidikan dan lain sebagainya. Oleh karena itu dana pondok pesantren harus dikelola dengan transparan dan efisien.

### 5. Kurikulum

Kurikulum merupakan suatu program atau rencana pembelajaran pada pondok pesantren.<sup>27</sup>

### 6. Lingkungan Fisik

Belajar dan berkerja harus didukung oleh lingkungan. Lingkungan berpengaruh terhadap aktivitas baik guru atau pengasuh, siswa atau santri, termasuk didalam aktivitas belajar mengajar

### 7. Perkembangan Ilmu Pengetahuan Dan Teknologi

### 8. Peraturan

Dalam upaya meningkatkan mutu lembaga pendidikan nasional dan untuk menghasilkan mutu sumber daya manusia yang unggul serta

---

<sup>27</sup>*Ibid*, h. 41

mengejar ketertinggalan di segala aspek kehidupan yang disesuaikan dengan perubahan global dan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, bangsa Indonesia melalui DPR RI pada tanggal 11 Juni 2003 telah mengesahkan Undang-undang Sisdiknas yang baru, sebagai pengganti Undang-undang Sisdiknas nomor 2 tahun 1989.

Berdasarkan beberapa uraian di atas, maka dapat dipahami bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi peningkatan mutu instansi pendidikan maupun Yayasan Pondok Pesantren adalah sumber daya manusia yaitu: kepala sekolah, guru dan tenaga administrasi, sarana prasarana sekolah, siswa, keuangan, kurikulum, lingkungan fisik, perkembangan ilmu pengetahuan, peraturan.

### C. Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka adalah kajian tentang hasil-hasil penelitian yang relevan dengan masalah yang ingin diteliti. Kegunaan dari telaah pustaka adalah untuk membedakan antara penelitian ini dengan penelitian sejenis yang telah dilakukan serta untuk melihat persoalan yang terkait dengan permasalahan yang diteliti.<sup>28</sup> Sejalan penelusuran yang telah dilakukan, peneliti menjumpai hasil penelitian yang mempunyai titik singgung dengan judul yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu :

Nunuk Asmaul Khusna, IAIN Sunan Ampel Surabaya (2005), yang berjudul: *“Fungsi Pengorganisasian Pengurus Rumah Sakit Islam Siti Hajar Sidoarjo: study tentang Pembagian Tugas Karyawan”*. Fokus penelitian yang dikaji adalah bagaimana peranan pengorganisasian dalam pembagian tugas

---

<sup>28</sup>.Septiani Ashari, “pengertian Tinjauan Pustaka”(online) <http://www.ipedia.web.id/2015/01/pengertian-dan-tujuan-tinjauan-pustaka.html>. 16.03.2018

pada karyawan Rumah Sakit Islam Siti Hajar. Setelah melakukan penelitian secara mendalam, ditemukan hasil penelitian bahwa keberhasilan pengorganisasian terletak pada pembagian tugas karyawan yang baik dan sesuai dengan standarisasi manajemen Rumah Sakit. Dan proses pengorganisasian di Rumah Sakit Islam Siti Hajar dititik beratkan pada aspek pembagian kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Perbedaannya terletak pada fokus kajian dalam penelitian. Penelitian terdahulu melakukan pendekatan pada proses pengorganisasian dan menitik beratkan pada aspek pembagian kerjanya. Sedangkan penelitian yang penulis susun saat ini menekankan sejauh mana Penerapan Fungsi Pengorganisasian dapat membawa perubahan pada organisasi.

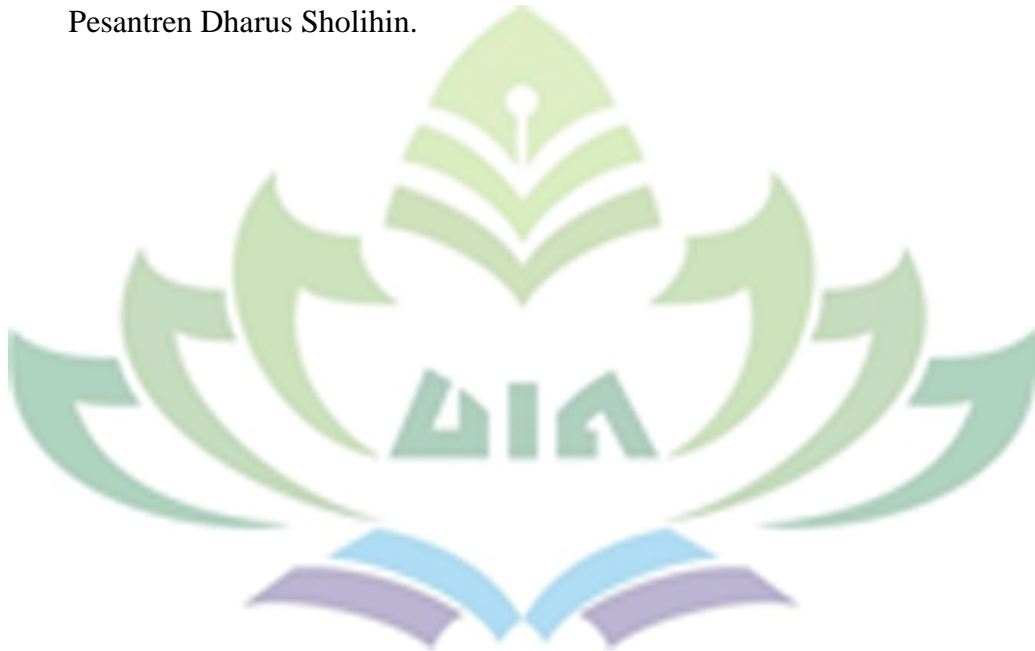
Misbakhul Munir 2017, Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, dengan judul skripsi: "*Implementasi fungsi Pengorganisasian Pondok Pesantren Al-ihslah Desa Sukadamai kecamatan Lampung Selatan*" setelah melakukan penelitian secara mendalam ditemukan hasil penelitian bahwa keberhasilan penerapan fungsi pengorganisasian terletak pada pembagian tugas yang tepat, perencanaan yang tepat, dan disertai dengan para pengurus yang handal.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Penelitian sebelumnya menekankan pada penerapan fungsi pengorganisasian. sedangkan penelitian yang penulis susun saat ini yaitu: Bagaimana Pengorganisasiannya dalam dalam penyelenggaraan aktivitas pembagian kerja, pengelompokan pekerjaan, relasi antar bagian, dan koordinasi dalam peningkatan mutu Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin.

Skripsi Sofyan Anwar Tahun 2006, Manajemen Dakwah, Pakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Jati, *strategi pengorganisasian dakwah di pondok pesantren sirmamiskin*, hasil

penelitian ini mengetahui bentuk organisasi dakwah yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Sirmamiskin Bandung ialah bentuk organisasi lini dan staf.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya. Hasil penelitian sebelumnya mengetahui bentuk organisasi dakwah yang dilakukan pondok pesantren. sedangkan penelitian penulis kali ini adalah untuk mengetahui fungsi pengorganisasian dalam penyelenggaraan serangkaian aktivitas organisasi pada Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin.



### **BAB III**

#### **PONDOK PESANTREN DHARUS SHOLIHIN**

##### **A. Gambaran Umum Pondok Pesantren Dharus Sholihin**

###### **1. Sejarah Singkat Pondok Pesantren Dharus Sholihin**

Pondok Pesantren Dharus Sholihin terletak di desa Marang Kecamatan Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat. Lokasi Pondok Pesantren terletak sekitar 40 kilo meter dari pusat kota kroi. Dengan alamat lengkapnya yaitu: Jln. BJSB Karya Bakti Pekon Marang Kecamatan Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat. NSPP: 510318040020.Email [darussholihin@gmail.com](mailto:darussholihin@gmail.com).<sup>1</sup>

Pada awal berdirinya tahun 2002 pondok pesantren Dharus Sholihin masih berstatus sebagai ponpes shalafy, seiring berjalannya waktu pada tahun 2007 mulai merintis menjadi sebuah Yayasan Pondok Pesantren. Pimpinan pertama Pondok Pesantren Dharus Solihin yaitu KH. Abu Na'im.<sup>2</sup> Sejak tahun 2007 berganti status menjadi Yayasan Pondok Pesantren dan mulai merintis dan mendirikan MTS (madrasah tsanawiyah) walaupun dengan pasilitas yang terbatas.

Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin sudah dua kali berganti kepemimpinan, dari awal berdiri dipimpin oleh KH. Abu na'im dan kemudian pada tahun 2012 digantikan oleh Ustadz Mus Ta'in, namun kepemimpinan beliau tidak berlansung lama kurang lebih dua setengah

---

<sup>1</sup> Dokumentasi Sejarah Berdirinya Yayasan Pondok Pesantren Dharus Ssholihin

<sup>2</sup> KH. Abu Naim, Ketua Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin, *Wawancara*, Tanggal 20 Juli 2018.

tahun. dan kemudian Pondok Pesantren Dharus Sholihin kembali dipimpin oleh pendirinya yakni KH. Abu Na'im hingga saat ini.

Semenjak berdirinya 15 tahun silam Kini Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin sudah mempunyai tiga Madrasah yakni MTS, MI, dan RA. dan terus berbenah untuk menjadi sebuah Yayasan Pondok Pesantren yang sesuai dengan visinya kuat dalam aqidah, beramal dengan ilmu dan unggul dalam prestasi.

## **2. Visi Dan Misi Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin**

Setiap lembaga pendidikan memiliki tujuan ataupun visi Misi dalam menjalankan lembaga tersebut. Begitupun halnya dengan Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin. Sebab itu menjadi acuan pokok dalam mencapai cita-cita suatu lembaga.

### **a. Visi**

Kuat dalam aqidah, beramal dengan ilmu, dan unggul dalam prestasi

### **b. Misi**

1. mempersiapkan peserta didik yang beriman dan bertaqwa
2. membina peserta didik yang taat beribadah dan berahlakul karimah
3. mewujudkan peserta didik yang alim dan amil
4. membina peserta didik yang mengembangkan potensi diri

5. mempersiapkan peserta didik yang cerdas, kreatif, kompetitif, dan mandiri.<sup>3</sup>

### **3. Struktur Organisasi/Badan Pengurus Yayasan Pondok Pesantren**

#### **Dharus Sholihin**

Seiring berjalannya waktu, perputaran kepemimpinan Pondok Pesantren Dharus Sholihin mengikuti rotasi perputaran bumi. Sejak didirikannya pada tahun 2002 silam Yayasan Pndok Pesantren ini sudah dipimpin oleh dua orang kyai kharismatik yang masing-masing mempunyai kelebihan tersendiri dalam memajukan Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin dalam menghadapi kemajuan zaman.

Adapun ke dua kyai tersebut yaitu:

1. KH. Abu Na'im
2. KH. Musta'in.

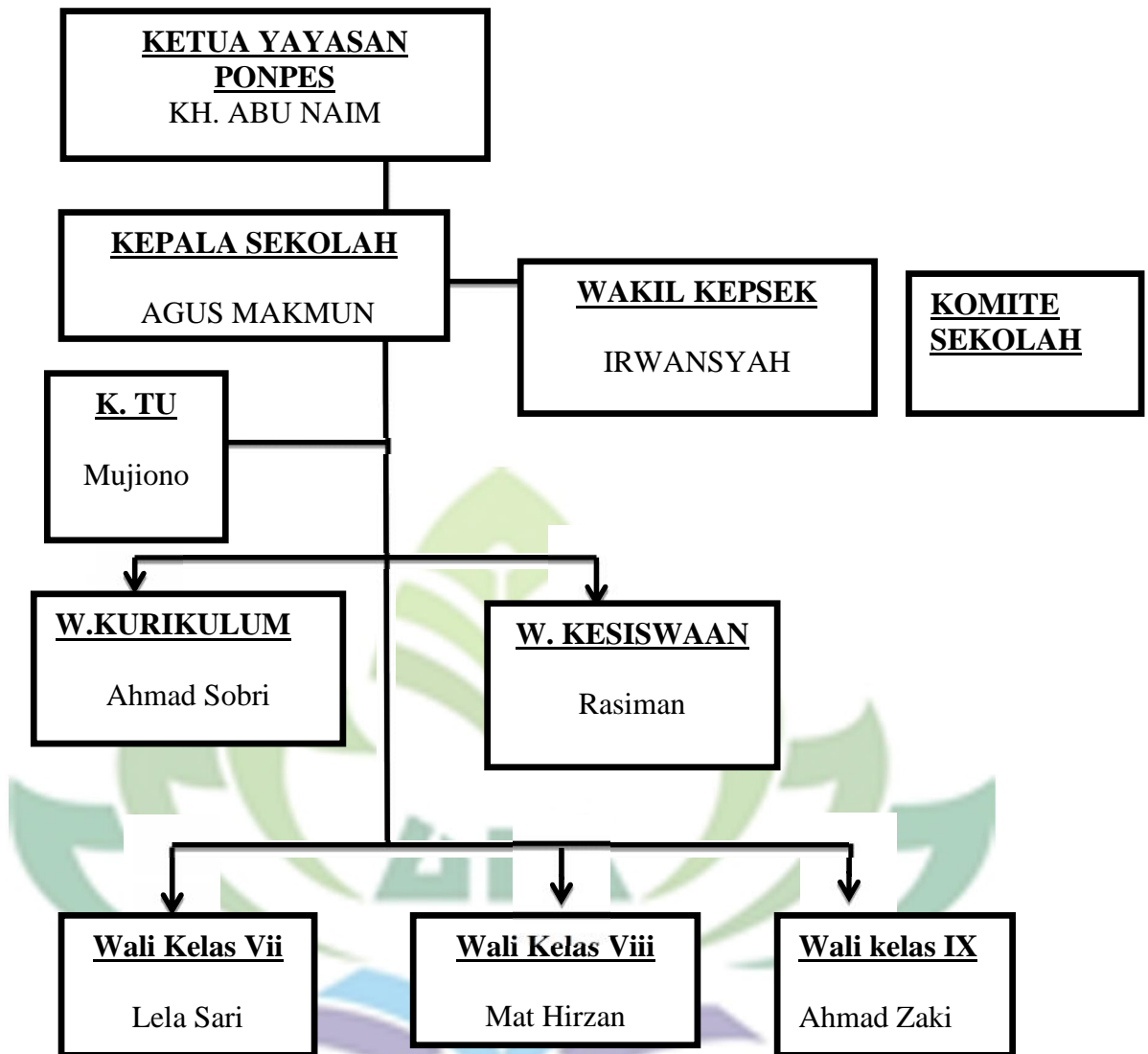
Hingga saat ini jumlah guru guru atau pengasuh yang mengabdikan Di Pondok Pesantren Dharus Sholihin sekitar: 10 orang. Masing masing guru dan pengasuh tersebut ada yang alumni Pondok Pesantren dan juga sarjana S1.<sup>4</sup> Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada struktur organisasi Pondok Pesantren Dharus Sholihin sebagai berikut:

---

<sup>3</sup> Dokumentasi Visi Dan Misi Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin

<sup>4</sup> Dokumentasi Badan Pengurus Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin





#### **4. Program Kerja Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin**

Setiap Yayasan Pondok Pesantren tentu mempunyai yang namanya program kerja, tujuannya adalah untuk memajukan dan meningkatkan mutu sebuah Yayasan Pondok Pesantren. program kerja yang senantiasa memberikan arah dan panduan untuk meningkatkan mutu Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin.

Program kerja yang ada di Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin terdiri dari beberapa program yaitu: program jangka pendek (periode program 1 tahun), program kerja jangka menengah (periode program 4 tahun), dan program kerja jangka panjang (periode program 8 tahun). agar lebih jelasnya berikut penulis uraikan dibawah ini:

1. Jangka Pendek (Periode Program 1 Tahun)
  - a. Penerimaan santriawan dan santri wati
  - b. Melaksanakan program pendidikan (TK, MI, MTS)
  - c. Penyediaan biaya pendidikan bagi santriawan dan santriwati penghuni pondok pesantren.
  - d. Menggalakkan tabungan bagi santriawan dan santriwati serta seluruh murid mulai dari TK, MI, MTS.
  - e. Pembuatan dan penyempurnaan kurikulum belajar mengajar beserta metode pengajarannya.
  - f. Perekrutan ustdz-ustadz dan guru yang paham terhadap materi yang akan di sampaikan.
  - g. Implementasi kurikulum belajar mengajar terhadap para santri.

## 2. Jangka Menengah (Periode Program 4 Tahun)

- a. Rehabilitas gedung dan pembangunan ruang kelas baru, lab, perpustakaan, multimedia, ruang guru, dan asrama santri.
- b. Mendirikan paud
- c. Peningkatan kesejahteraan bagi pegawai yayasan
- d. Meningkatkan pelayanan pendidikan yang lebih layak seluruh santri dan murid

## 3. Jangka Panjang (Periode Program 8 Tahun)

- a. Rehabilitas gedung dan pembangunan ruang kelas baru, asrama santri, perpustakaan, dll...
- b. Mengusahakan penambahan lahan atau perluasan lahan yayasan pondok pesantren.<sup>5</sup>

## 5. Keadaan Ustadz Dan Santri

### 1. Ustadz

Jumlah ustadz-ustadz di Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin adalah 10 orang termasuk pimpinan, pengurus, dan pengajar di dalam Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin. Keadaan ustadz-ustadz tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

---

<sup>5</sup> Dokumentasi Program Kerja Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin

Tabel 1

Daftar Ustadz Dan Ustadzah  
Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin

NO	NAMA	L/P	JABATAN
1	<b>KH. Abu Na'im</b>	L	<b>Ketua yayasan pondok pesantren dharus sholihin</b>
2	<b>Agus Makmun</b>	L	<b>Kepala Sekolah Madrasah</b>
3	<b>Irwansyah S.Pd</b>	L	<b>Wakil Kepala Sekolah</b>
4	<b>Umamah umar yahya S.Ag</b>	P	<b>Bendahara</b>
5	<b>Mujiono</b>	L	<b>K. TU</b>
6	<b>Rasiman</b>	L	<b>Kesiswaan</b>
7	<b>Subhan</b>	L	<b>Pengajar</b>
8	<b>Jumangin</b>	L	<b>Pengajar</b>
9	<b>Sobri</b>	L	<b>Kurikulum</b>
10	<b>Ustadz. Saihu</b>	L	<b>Pengajar</b>

Menurut ustadz agus makmun tidak semua ustadz dan ustadzah tinggal di dalam Pondok Pesantren, karena semua pembelajaran di Pondok Pesantren selain malam hari diadakan juga siang hari.<sup>6</sup> Sehingga meskipun ustadz dan ustadzahnya tidak mukim dilingkungan Pondok Pesantren pembelajaran masih dapat berlangsung dengan efektif. Sudah diatur sedemikian rupa sesuai dengan pembagian tugas

<sup>6</sup> Ustadz Agus Makmun, Kepala Madrasah Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin, *Wawancara*, Tanggal 20 Juli 2018

dan kemampuan masing masing individu dalam menjalankan tugasnya.

## 2. Keadaan Santri

Jumlah santri Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin yang aktif saat ini adalah 232 orang. Berdasarkan data santri tahun ajaran 2018/2019. Seperti tabel berikut ini:

Tabel II  
Data Santri

<b>NO</b>	<b>LAKI-LAKI/PEREMPUAN</b>	<b>JUMLAH</b>
<b>1</b>	<b>LAKI-LAKI</b>	<b>110</b>
<b>2</b>	<b>PEREMPUAN</b>	<b>122</b>
<b>3</b>	<b>JUMLAH KESELURUHAN</b>	<b>232</b>

Dari tabel II diatas menunjukkan bahwa jumlah santri yang ada di Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin berjumlah 232 orang. Termasuk kelas TPA yaitu kelas yang tidak diwajibkan untuk mondok mereka hanya belajar ngaji saja waktunya bakda ashar. Dan yang lainnya adalah santri yang tinggal didalam Pondok Pesantren Dharus Sholihin dan wajib mengikuti seluruh pembelajaran sesuai dengan kurikulum yang ada.

Tabel III  
Data Penerimaan Santri Baru

Tahun Pelajaran	Santri baru		Jumlah Santri
	Laki-laki	Perempuan	
2016/2017	37	27	64
2017/2018	42	28	70
2018/2019	39	33	72

Dari data penerimaan santri baru yang meliputi tiga periode terahir diatas tampak bahwa jumlah santri baru meningkat. Ini berarti animo masyarakat meningkat untuk menitipkan anak-anak mereka di Pondok Pesantren Dharus Sholihin ini semakin baik dan kepercayaan masyarakat terhadap Pondok Pesantren Dharus Sholihin semakin tinggi.

#### 6. Sarana Dan Prasarana Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin

Semenjak didirikan pada tahun 2002 silam Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin sudah mempunyai sarana dan prasarana yang terbilang memadai. dibawah kepemimpinan KH. Abu Na'im sekarang masih terus diupayakan untuk meningkatkan sarana dan prasarana yang lebih baik, dan hal itu dilakukan secara bertahap.

Dengan meningkatkan mutu serta berusaha untuk memperbaiki dan mengadakan sarana prasarana yang belum ada guna menarik minat masyarakat terhadap Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin. Adanya

pelayanan yang maksimal dalam penyelenggaraan pendidikan diharapkan dapat meningkatkan kualitas yang menyangkut, input, proses pembelajaran, maupun output yang diharapkan.

Untuk mewujudkan harapan tersebut tentu ketersediaan dan kelengkapan sarana dan pra sarana harus memadai dan memberikan dukungan yang lebih dalam menjalankan pelayanan terhadap masyarakat, baik menyangkut sarana dan prasarana pembelajaran, peralatan penunjang administrasi umum, keuangan dll. Adapun sarana dan prasarana yang ada di Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin antara lain yaitu:

1. Asrama santri.
2. Gedung madrasah.
3. Perpustakaan.
4. Mushola.
5. Perkantoran atau ruang guru.
6. Wisma pengasuh.<sup>7</sup>

## **B. Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin**

---

<sup>7</sup>Ustadz Agus Makmun, Kepala Madrasah Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin, *Wawancara*, Tanggal 20 Juli 2018

## 1. Pengorganisasian Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin

Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin adalah lembaga pendidikan islam yang berorientasi di dunia pendidikan. Pada penelitian ini peneliti meneliti mengenai Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin Marang Kecamatan Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat.

Kesadaran para pengurus Yayasan Pondok Pesantren akan pentingnya sebuah pengorganisasian yang baik menjadi penentu keberhasilan target yang telah ditetapkan Yayasan. Dengan bermodalkan sabar walaupun misi yang dibawa terhambat dengan kurangnya materi dan ditambah dengan kesabaran dalam mendidik. Dari Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin sampai dengan staf-stafnya optimis untuk bisa membawa perubahan pada umat, khususnya untuk Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin.

Terkait hal itu Untuk mencapai tujuannya Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin memaksimalkan struktural organisasi yang ada yaitu dengan memaksimalkan manfaat spesialisasi pekerjaan. Dengan menempatkan setiap pengurus sesuai dengan bidangnya masing-masing.<sup>8</sup> sehingga akan menciptakan sebuah kepengurusan yang solid di setiap bidangnya dan memudahkan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Untuk mencapai tujuan tersebut harus dengan pengorganisasian yang optimal dengan penempatan setiap pengurus yang tepat, sesuai

---

<sup>8</sup>Ustadz Agus Makmun, Kepala Madrasah Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin, *Wawancara*, Tanggal 21 Juli 2018



dengan kebutuhan Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin.<sup>9</sup> Dalam penempatan setiap pengurus disesuaikan dengan kriteria atau kemampuan yang dimilikinya.

Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin dalam proses pengorganisasiannya melakukan langkah-langkah rangkaian aktivitas-aktivitas yang tersusun dan terencana dengan baik.<sup>10</sup> Membagi pekerjaan kepada setiap pengurus dengan menyesuaikan kemampuan dengan tugas yang akan diembannya, mengelompokkan pekerjaan dengan menyesuaikan bidang kepengurusannya, menjalin hubungan kerja sama yang baik antar pengurus, serta hubungan antara atasan dan bawahan yang baik.

Dengan adanya pengelompokan pekerjaan pada setiap bidang kepengurusan Yayasan Pondok Pesantren sesuai dengan bidang-bidangnya masing-masing. dari staf sampai pengasuh Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin membuat suatu tahapan, semua didasari dari komitmen dan tanggung jawab bukan dari besaran honor ada ataupun tidak ada.

Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin melakukan pembagian tugas dan rapat kerja setiap akhir tahun dan awal tahun yang dihadiri oleh seluruh pengurus Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin. Dalam pembagian tugas Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin tidak menitik beratkan pendidikan menjadi faktor dengan tugas yang diemban oleh pengurusnya, yang lebih optimal adalah lama nyantri atau menggunakan sistem leader yakni seorang kyai ngajar ustadz-ustadznya dan ustadz-ustadznya mengari para santrinya.<sup>11</sup>

---

<sup>9</sup>KH. Abu Naim, Ketua Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin, *Wawancara*, Tanggal 13 Agustus 2018.

<sup>10</sup>Irwansayah, Wakil Kepala Madrasah Yayasan Pondok Pesantrendharus Sholihin, *Wawancara*, Tanggal 20 Juli 2019

<sup>11</sup>KH. Abu Naim, Ketua Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin, *Wawancara*, Tanggal 13 Agustus 2018.

Terkait dalam bidang kepengurusan Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin, setiap bidang kepengurusan diharuskan fokus dalam pekerjaan atau tugasnya masing-masing dan tidak berwenang melakukan pekerjaan dibidang yang lainnya tanpa sepengetahuan dari pengasuh atau pimpinan Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin. Dalam setiap bidang kepengurusan bertanggung jawab dengan tugas yang telah diberikan.

koordinasi yang baik antar pengurus menjadi sebuah kunci keberhasilan pengorganisasian yang diterapkan. Menurut pengasuh atau ketua Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin, Yayasan memberikan sipat kontroling kepada bawahan mulai dari staf guru sampai santri dan tidak saling membatasi antara satu sama lain.<sup>12</sup> Karena misi yang dibawa pondok pesantren dharus sholihin adalah pembelajaran atau *Tolabul Ilmi*.

Administrasi Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin sejauh ini berjalan dengan baik, menurut bpk. Irwansyah selaku wakil kepala madrasah nya dan juga seorang tenaga pendidik Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin. Beliau mengatakan bahwa administrasi mengatur dan memegang dokumen atau laporan setiap ahir kegiatan atau ajaran, dari staf guru melapor kepada Yayasan dan arsip.<sup>13</sup>

Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin melakukan evaluasi setiap ahir tahun ajaran. Yang menjadi fokus utama dalam rapat ahir tahun

---

<sup>12</sup> KH. Abu Naim, Ketua Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin, *Wawancara*, Tanggal 13 Agustus 2018.

<sup>13</sup> Irwansyah, Wakil Kepala Madrasah Yayasan Pondok Pesantrendharus Sholihin, *Wawancara*, Tanggal 20 Juli 2019

ajaran atau evaluasi adalah standar nilai yang di peroleh santri.<sup>14</sup> jika nilai keahaman santri terhadap pelajaran kurang, maka guru yang menjadi evaluasi utama oleh yayasan untuk dirubah.

Semua Pondok Pesantren memiliki kriteria dan cara tersendiri dalam upaya meningkatkan mutu yang dimulai dari aktivitas organisasinya yang berjalan efektif dan efisien seperti halnya Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin yaitu diperlukan adanya proses dan penerapan dari sebuah pengorganisasian yang tepat. Seluruh jajaran kepengurusan Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin terus melakukan pembenahan guna meningkatkan mutu yayasan tersebut. Selain mutu lulusan yang baik, juga *out come* atau manfaatnya di masyarakat yang terus diupayakan oleh Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin. Karena jika hanya pandai tapi kurang organisasinya itu akan menghambat ilmu santri untuk bermanfaat.

Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin terus mengupayakan sosialisasi di masyarakat, membenahi SDM atau tenaga pendidik baik di madrasah maupun pesantrennya, meningkatkan fasilitas sarana prasarana ruang belajar dan juga asrama, Karena Sejauh ini Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin masih kekurangan fasilitas.

Menjadi sebuah Pondok Pesantren yang mempunyai mutu atau bermutu dengan kepercayaan tinggi dari masyarakat, Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin membenahi sumber daya manusianya baik dari jajaran staf kepengurusan maupun tenaga pendidik Pesantren Dan

---

<sup>14</sup> Rasiman, W. Kesiswaan Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin, *Wawancara*, Tanggal 20 Juli 2018

Madrasahny. Dengan harapan tentu dapat meningkatkan kualitas dalam proses belajar mengajar, dan pelayanan di Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin. Untuk tenaga pendidik di madrasahny mayoritas berlatar belakang pendidikan S1, dan untuk pondok pesantrenny sebagian ada yang berlatar belakang pendidikan S1 yang sebelumnya juga seorang santri. Dan sebagianny lagi merupakan seorang pendidik yang alumni dari Pondok Pesantren.<sup>15</sup>

Sarana dan prasarana yang terus dibenahi secara perlahan, Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin juga menerapkan program-program kegiatan yang diharapkan dapat meningkatkan mutu Yayasan Pondok Pesantren. diantara program kegiatan tersebut adalah madin kajian kitab Salafi dan Tahfidz, Pondok Pesantren juga ada madrasahny dalam artian kegitan dimulai dari pagi hingga malam. Dengan pembagian waktu pagi sampai dengan siang untuk madrasahny dan sore sampai dengan malam untuk para santri yang menetap di dalam Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin.

Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin Membangun kerja sama dengan Pondaok-Pondok Pesantren lainnya seperti kerja sama dalam hal pengembangan program-programny. Dari hasil kerja sama tersebut akan menghasilkan suatu jaringan guna untuk kemajuan Pondok Pesantren Dharus Sholihin dan juga menambah kemampuan serta wawasan santri dalam pengembangan bakat yang ada pada diri mereka.

Mengrimkan perwakilan pengurusny terutama tenaga pendidik Madrasahny untuk mengikuti sebuah pelatihan yang di selenggarakan

---

<sup>15</sup> Irwansayah, Wakil Kepala Madrasah Yayasan Pondok Pesantrendharus Sholihin, *Wawancara*, Tanggal 20 Juli 2019

oleh pemerintah maupun swasta.<sup>16</sup> Dengan tujuannya adalah menambah pengetahuan dan wawasan seorang tenaga pendidik dalam hal melakukantugasnya sebagai seorang tenaga pendidik yang handal dan berkualitas. Dengan harapan dapat membawa perubahan pada kualitas belajar dan mutu lulusan para santri atau anak didik dari Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin.

Dengan menggerakkan serta memanfaatkan sumberdaya yang ada dan terus berusaha memadukan antara pendidikan formal dan non formal dengan menggunakan delapan (8) standarisasi instansi pendidikan yang di terapkan oleh Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin dengan harapan dapat mencapai kinerja yang maksimal atau target dan tujuan yang telah ditetapkan. Adapun delapan standarisasi itu sebagai berikut:

1. Standar pengelolaan

Standar pengelolaan ada tiga bagian yaitu: standar pengelolaan dari satuan pendidikan atau dari yayasan, standar pengelolaan dari pemerintah daerah, dan standar pengelolaan dari pemerintah.

2. Standar sarana dan prasarana

Yayasan pondok pesantren wajib memiliki peralatan pendidikan, media pendidikan, dan sumber belajar lainnya. Yayasan juga wajib memiliki prasarana yang meliputi lahan, ruang kelas, ruang guru,

---

<sup>16</sup> KH. Abu Naim, Ketua Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin, *Wawancara*, Tanggal 13 Agustus 2018.

perpustakaan, laboratorium, ruang tata usaha, tempat beribadah dll. Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin sendiri belum memiliki ruang laboratorium.

### 3. Tenaga pendidik

Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin terus berupaya meningkatkan sumber daya manusianya atau tenaga pendidiknya. Selain latar belakang pendidikannya Pondok Pesantren juga mengutamakan kemampuan dan keahlian dalam mendidik dan membimbing santri-santrinya.

### 4. Pembiayaan

Meliputi, biaya penyediaan sarana prasarana, pengembangan SDM ponpes. dan juga Biaya personal yang harus dikeluarkan dengan tujuan yaitu untuk proses pembelajaran yang teratur dan berkelanjutan.

Selain itu biaya operasi juga penting yang paling utama adalah uang gaji tenaga pendidik, uang pemeliharaan sarana prasarana dll.

### 5. Kompetisi kelulusan

Digunakan oleh yayasan pondok pesantren dharus sholihin sebagai pedoman penilaian kelulusan peserta didik atau santri dan santriwati.

### 6. Standar isi

Membuat kerangka dasar dan struktur kurikulum, beban belajar, dan kalender pendidikan Yayasan Pondok Pesantren.

### 7. Standar proses

Proses pembelajaran pada Pondok Pesantren di selenggarakan interaktif, inspiratif, menyenangkan, menantang, memotivasi peserta didik untuk aktif.

8. Standar penilaian pendidikan

Penilaian hasil belajar oleh pendidik, penilaian hasil belajar oleh Yayasan Pondok Pesantren, dan penilaian hasil belajar dari pemerintah.<sup>17</sup>



---

<sup>17</sup> KH. Abu Naim, Ketua Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin, *Wawancara*, Tanggal 13 Agustus 2018.

## **BAB IV**

### **PENGORGANISASIAN DAN PENINGKATAN MUTU YAYASAN PONDOK PESANTREN**

Mengacu pada data-data dan teori-teori yang telah di sajikan pada halaman terdahulu, penulis akan menganalisa mengenai **Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin Marang Kecamatan Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat**

Kemajuan Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin bergantung pada peran kerja para pengurusnya atau elemen-elemen yang ada dalam Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin. Kerja sama yang dibangun oleh para pengurus Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin mempunyai tujuan yang mana tujuan kerja sama ini tidak lain dari tujuan yang diharapkan oleh pihak-pihak yang berkecimpung didalamnya, Yaitu membuat Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin menjadi lebih maju dan bermutu.

#### **A. Pembagian Kerja**

Para pengurus Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin dalam kerja samanya tidak lepas dari sistem pengorganisasian yang baik. Dan kesolidan semua pengurus Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin merupakan pegangan dalam pengorganisasian. Maju atau tidaknya sebuah lembaga bergantung pada pengorganisasian yang di terapkan pada lembaga tersebut.

Pengorganisasian Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin dalam pembagian tugas atau pekerjaan kepada para pengurus Yayasan Pondok Pesantrennya sudah berjalan. Berdasarkan data yang penulis peroleh pada BAB III Halaman 49 Dengan memberikan tugas kepengurusan sesuai dengan



kemampuan, serta keahliannya pada bagian Madrasahny. Dalam pembagian tugas atau pekerjaan Yayasan tidak menitik beratkan jenjang pendidikan kepada para pengurus pada bagian Pondok Pesantrenya, Tetapi lama nyantri yang lebih diutamakan atau lebih jelasnya Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin menggunakan sistem leader.

Mengacu pada teori di BAB II halaman 26 Pembagian kerja ialah seluruh pekerjaan tidak dilakukan oleh satu individu melainkan diklasifikasikan menjadi beberapa langkah dan tahapan dan setiap langkah diselesaikan oleh orang yang berbeda. hal tersesebut sudah dijalankan oleh Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin tetapi tetapi Sumber Daya Manusia pada Pondok Pesantrennya belum siap. Menurut analisis penulis Jika hanya berpaku pada sistem lama nyantri atau sistem lider tentu akan menghambat perkembangan, kemajuan dari Pondok Pesantrennya. Harusnya dalam sebuah Yayasan Pondok Pesantren tentu mempunyai standar latar belakang pendidikan dalam pembagian tugas atau pekerjaan kepada para pengurusnya. Artinya dalam hal pembagian pekerjaan bukan hanya lama nyantri tetapi penempatan kerja seorang pengurus harus sesuai dengan pendidikannya, kemampuan, keahliannya juga.

## **B. Pengelompokan Pekerjaan**

Berdasarkan dari paparan hasil wawancara pada BAB III Halaman 49 Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin melakukan pengelompokan pekerjaan dengan baik dan sesuai dengan bidangnya masing-masing. setiap bidang kepengurusannya didasari dari komitmen dan tanggung jawab dan

tidak mengandalkan dari besaran honor yang diberikan oleh Yayasan. Pondok Pesantren Dharus Sholihin juga kuat dengan misi yang diembannya yaitu sebuah pembelajaran atau *tolabul ilmi*.

Berdasarkan teori pada BAB II halaman 28 Pengelompokan pekerjaan merupakan suatu cara membagi aktivitas dan membentuknya menjadi kelompok khusus yang pada umumnya dinamakan Departementalisasi. Namun dari analisis penulis proses-proses tersebut dilakukan dan dijalankan dengan mengutamakan komitmen pengurus yang ada dalam setiap bagian kepengurusan baik pada bagian Madrasah maupun pada Pondok Pesantrennya. Terkait hal itu komitmen perlu disertakan keterampilan dari setiap pengurusnya supaya dalam setiap bidang kepengurusan dapat berjalan dengan efisien dan Pengelompokan pekerjaan menghususkan aktivitas dalam menyederhanakan tugas dari setiap bidang kepengurusan dan mempermudah dalam pengawasan.

### **C. Relasi Antar Bagian**

Setiap bagian kepengurusan di Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin mempunyai batasan kewenangan dalam pekerjaannya. Berdasarkan data hasil wawancara pada BAB III halaman 50, setiap kepengurusan dibuat batasan kewenangan dalam pekerjaan masing-masing. Dengan demikian setiap bagian kepengurusan mempertanggung jawabkan tugas yang diamanahkan langsung dengan pengasuh atau pimpinan Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin. Dan secara langsung hal tersebut menunjukkan hubungan formal antara atasan dan bawahan atau setiap bidang kepengurusan

dengan pimpinan Yayasan Pondok Pesantren, sebagai mana yang telah dijelaskan pada teori di BAB II halaman 29.

#### **D. Koordinasi**

Berdasarkan data wawancara yang penulis peroleh pada BAB III Halaman 50, Koordinasi yang dijalankan pada Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin sendiri memberikan sipat kontroling kepada atasan dan bawahan, atau kepada setiap bidang kepengurusan Yayasan Pondok Pesantren atau bisa dikatakan mempunyai hubungan yang baik. artinya tidak ada batasan dalam menjalin hubungan baik antar bagian kepengurusan, mulai dari staf guru atau pendidik Yayasan Pondok Pesantren hingga para santrinya. Setiap bidang kepengurusan dari atasan hingga bawahan Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin menjalin komunikasi yang baik, karena dengan adanya keterbukaan komunikasi.

Mengacu pada teori di BAB II halaman 30 Koordinasi merupakan proses mengintegrasikan seluruh aktivitas dari berbagai bagian dalam organisasi agar rujuan organisasi tercapai dengan efektif. Menurut penulis dalam hal koordinasi Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin mengarahkan setiap bagian kepengurusan dengan tujuan yang sama dan telah ditetapkan. Mengintegritaskan setiap aktivitas dari bidang-bidang kepengurusan agar tujuan tercapai. Sehingga kegiatan yang di lakukan dari setiap bidang-bidang kepengurusan terarah dengan baik, dengan visi dan tujuan yang sama dapat tercapai dengan efektif.

Bagian administrasi Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin yang mengatur, memegang dokumen dan melakukan laporan kepada Yayasan setiap ahir tahunnya. Hal tersebut tentu menjadi tolak ukur bagaimana sebuah sistem administrasi yang berjalan dengan baik. Pihak Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin juga rutin melakukan evaluasi terhadap sistem administrasinya. Karena administrasi yang efektif dalam sebuah lembaga juga akan menunjukkan kualitas dan mutu lembaga tersebut.

Melakukan evaluasi terhadap kinerja pengurus dan seluruh civitas Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin rutin dilakukan setiap tahun ajaran. Pondok Pesantren Dharus Sholihin menekankan evaluasi pokoknya terhadap tingkat kepaham santrinya terhadap pelajaran yang diterimanya. Evaluasi yang dilakukan oleh Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin sudah baik, yaitu dengan mengutamakan nilai kepahaman santri terhadap pelajaran yang diterimanya. Tentu hal ini menjadi sebuah modal awal Yayasan Pondok Pesantren dalam meningkatkan mutu di bidang lulusan anak didiknya atau para santri dan santriwatinya.

Pembenahan-pembenahan terus dilakukan oleh seluruh jajaran kepengurusan Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin dan menjadi sebuah yayasan pondok pesantren yang memiliki out come yang baik, peminat yang tinggi dan tentu juga dikenal dan memiliki kepercayaan tinggi dari masyarakat. Dimulai dari upaya yang dilakukan di internal organisasinya dengan membenahi sumber daya manusianya, mulai dari staf, tenaga pengajar Pondok Pesantrennya dan guru untuk tiga sekolah atau madrasahya. Dengan

memanfaatkan secara efektif sumberdaya manusia yang ada dalam penyelenggaraan aktivitas organisasinya.

Sumber daya manusia yang berkualitas atau bermutu tentu menjadi acuan dalam kemajuan sebuah lembaga pendidikan islam atau instansi pendidikan. Dengan sumber daya manusianya yang berkualitas akan mempengaruhi terutama dalam proses pembelajaran peserta didiknya, atau santri dan santriwati sebuah Pondok Pesantren. Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin sendiri terutama tiga sekolahnya atau madrasahny sudah mempunyai tenaga pengajar yang mumpuni dengan latar belakang pendidikan mayoritas sarjana S1. Namun untuk khusus Pondok Pesantrennya, seperti yang penulis kemukakan di halaman awal bahwa masih menggunakan sistem leader misalnya kyai ngajar ustadz-ustadznya dan ustadznya kemudian mengajari para santrinya. Artinya kesiapan sumberdaya yang ada pada bagian pondok pesantrennya belum maksimal, dan tentu menjadi evaluasi Yayasan pada bagian inputnya.

Tentu untuk sekelas Pondok Pesantren yang berbentuk Yayasan harus mempunyai tenaga pengajar tidak hanya berlatar belakang seorang santri saja, tetapi baiknya juga seorang tenaga pengajar yang memiliki latar belakang pendidikan umum atau sarjana yang sebelumnya juga seorang santri. Mengapa demikian, karena yayasan pondok pesantren adalah sebuah lembaga pendidikan islam memadukan antara proses pembelajaran Pesantren dengan pelajaran sekolah pada umumnya dan tentu kedua hal tersebut haruslah

singkron dengan sumberdaya manusia atau tenaga pengajar yang dimiliki oleh Yayasan Pondok Pesantren.

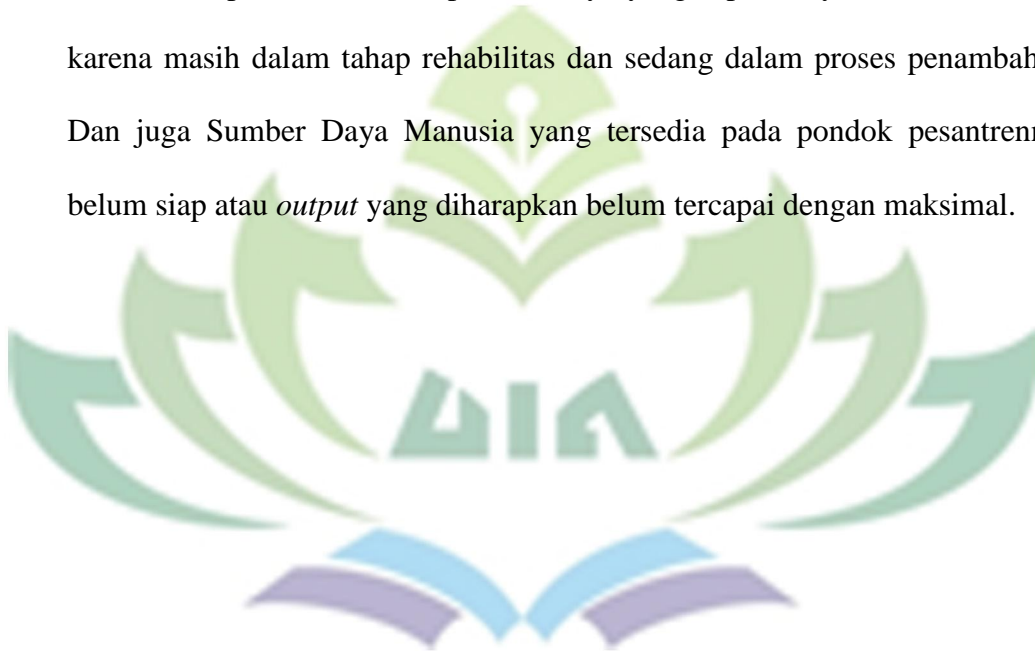
Sarana dan prasarana yang terus ditingkatkan dan dibenahi oleh Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin sudah berjalan dengan baik, meskipun dengan bertahap atau satu persatu fasilitas diperbaiki dan ditambah dengan keterbatasan dana yang ada. Pondok Pesantren Dharus Solihin sendiri masih bisa dikatakan kekurangan fasilitas terutama penambahan ruang belajar dan juga asrama para santrinya. Salah satu penunjang kemajuan atau mutu Pondok Pesantren adalah fasilitas yang cukup dan baik.

Yayasan Pondok Pesantren dalam menerapkan Fungsi Pengorganisasiannya, aktif dalam mengikuti dan mengirimkan tenaga pendidik atau pengurusnya untuk mengikuti pelatihan misalnya. Tujuannya tak lain adalah untuk meningkatkan mutu yayasan pondok pesantren dharus sholihin. Hal tersebut sudah menunjukkan usaha yang baik telah dilakukan oleh Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin dalam pengorganisasiannya. Dan ini adalah bagian dari proses peningkatan mutu dari serangkaian aktivitas organisasinya yang memiliki kemauan untuk terus berubah dan melakukan perbaikan secara berkelanjutan.

Memperkenalkan pondok pesantren tersebut kepada masyarakat yang lebih luas, dengan kata lain Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin terus melakukan sosialisai di masyarakat. Dan seperti yang telah penulis kemukakan pada bagian awal bahwa, untuk menjadi sebuah Pondok Pesantren

yang diminati dan dengan kepercayaan tinggi dari masyarakat terlebih dahulu Pondok Pesantren tersebut harus dikenal oleh masyarakat.

Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin telah menetapkan standar didalam peningkatan mutu. Standar tersebut sesuai dengan standarisasi lembaga pendidikan. Namun demikian tidak semua standar yang dipenuhi maksimal sesuai dengan standarisasi lembaga pendidikan, terutama dalam standarisasi pada sarana dan prasarannya yang sepenuhnya belum maksimal karena masih dalam tahap rehabilitas dan sedang dalam proses penambahan. Dan juga Sumber Daya Manusia yang tersedia pada pondok pesantrennya belum siap atau *output* yang diharapkan belum tercapai dengan maksimal.



## **BAB V PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Setelah melalui pembahasan maka berdasarkan uraian mengenai Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin Marang Kecamatan Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat yang telah dikemukakan dari Bab-Bab sebelumnya yang didukung data lapangan dan teori yang ada maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin sudah menjalankan fungsi pengorganisasian dalam Pembagian Kerja, Pengelompokan Pekerjaan, Relasi Antar Bagian, Serta Koordinasi dan aktivitas organisasinya berjalan dengan baik, namun ada beberapa yang belum optimal diantaranya proses pembagian kerja atau tugas kepada pengurus.

Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin menerapkan bentuk Pembagian Kerja Organisasi Fungsional seperti bagian Madrasah yang dipimpin oleh seorang kepala Madrasah dan mengendalikan parawahannya dalam hal ini guru dan para pengurus yang lainnya.

Pembagian kerja pada Pondok Pesantren Dharus Sholihin masih menggunakan system lider, artinya tidak mengukur dari segi keahlian dan orang pengurus atau pun dari latar belakang pendidikannya. Dengan kata lain kesiapan Sumber Daya Manusia pada Pondok Pesantrennya belum mada sehingga kinerja yang diharapkan tidak maksimal.



## B. Rekomendasi

Sehubungan dengan hasil penelitiannya dan observasi penulis, pada kesempatan ini penulis memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pondok Pesantren unggulan atau bermutu, tidak *identik* dengan sekolah atau pondok pesantren yang mahal dan mewah. Melainkan Pondok Pesantren yang mampu mencetak input dan menjadi output yang unggul melalui sumber daya yang dimilikinya.
2. Membuat strategi perencanaan dan pengembangan jangka panjang karena Pondok Pesantren harus melihat belum memiliki Sarpras yang optimal dengan kendala masih kekurangannya.
3. Terus melakukan monitoring dan evaluasi agar upaya dalam meningkatkan mutu lebih terarah dan berkesinambungan visi dan Misi.
4. Para pengurus terus meningkatkan peran aktif dalam organisasi Yayasan Pondok Pesantren, memberikan ide-ide yang dapat meningkatkan kemampuan terutama tenaga pendidik pesantren dalam mengelola dan santriwatinya.

## DAFTAR PUSTAKA

- AbdurrohmatFathoni, *MetodePenelitiandanTekhnikPenyusunanSkripsi*Jakarta : RinekaCipta, 2011.
- AbuYazid, *ParadigmaBaruPasantren*, Yogyakarta: Ircisod,2018.
- AepKurniawan, AepSy. Firdaus, *ManajemenPelatihanDakwah*,Jakrta: RinekaCipta, 2009.
- Departemen Agama RI, *Al-Qur'an Tajwid DanTerjemahan*,(Surakarta:Ziyadbooks,2009
- Depdiknas, *ManajemenPeningkatanMutuBerbasisSekolah*, Jakarta, 2001.
- Ernie TisnawatiSule Dan KurniawanSaefullah, *PengantarManajemen*, Jakarta: Prenada Media Group, 2005.
- HusainUsmani, *Metodelogi Penelitian Sosial*,Jakarta: Bumi Aksara. 2009.
- HasbiIndra, *Pasantren Dan TransformasiSosial*, Jakarta: Pemandani, 2005.
- IAIN RadenIntan, *PedomanPenulisanSkripsi*, Lampung, IAINRadenIntan Lampung 2004.
- Joseph L. Massie, *Dasar-DasarManajemen*,Jakarta: Erlangga, 1985
- Joremo S Arcaro, *PendidikanBerbasisMutu, PrinsipPrinsipPerumusandan Tata LangkahPenerapan*, Jakarta: RieneCipta, 2005.
- J.Winardi, *TeoriOrganisasi Dan Pengorganisasian*, Jakarta: Pt Raja GrapindoPersada, 2011.
- Malayu S.P.Hasibuan, *ManajemenDasar, Pengertian, Dan Masalah*,Jakarta:Pt. TokoGunungAgung, 1996.
- Muhamadmunir, wahyuilahi, *manajemendakwah*,jakarta: kharismaputrautama, 2006
- MundzierSuprata, AminHaedari,*ManajemenPondokPasantren*, Jakarta, Diva Pustaka, 2004.
- MuhammadTeguh, *MetodePenelitian*, Jakarta, Raja GrapindoPersada, 2005.
- M.Manullang, *Dasar-DasarManajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia,1997.

- Moh.Nazir, *Metode Penelitian*, Bogor, Ghalia Indonesia, 2005.
- M. MunirdanWahyuIlaihi, *Manajemen Dakwah*, Jakarta: Kencana, 2006
- OemarHamalik, *Evaluasi Kurikulum*, Bandung: RemajaRosdakarya, 1990.
- Poewadarminta, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, BumiAksara, Jakarta, 1989.
- RosadyRuslan, *Metode penelitian public Realations dan Komunikasi*, Jakarta: RajaGrapindoPersada, 2010.
- SuharsiniArikunta, *prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta :RinekaCipta, 1998.
- ZmakhsyariDhofier, *Tradisi Pesantren*, (Jakarta, 1984).
- ZainiMughtarom, *Dasar-Dasar Manajemen Dakwah*, Jakarta: Al-Amin Dan IKFA, 2001
- Sumber Dari Internet**  
SeptianiAshari, *“pengertian Tinjauan Pustaka” (online)*  
<http://www.ipapedia.web.id>  
<http://pencariantugas.blogspot.com/2016/01/empat-pilar-dalam-pengorganisasian.html>
- Skripsi**  
MisbakhulMunir, *Implementasi fungsi Pengorganisasian Pondok Pesantren Al-ihlah Desa Sukadama Kecamatan Lampung Selatan*, (Skripsi) FDIK. IAIN RadenIntan Lampung, Th. 2017.
- NunukAsmaulKhusna, *Fungsi Pengorganisasian Pengurus Rumah Sakit Islam SitiHajar Sidoarjo: study tentang Pembagian Tugas Karyawan*, (skripsi) IAIN SunanAmpel Surabaya, Th. 2005.
- Skripsi Sofyan Anwar, *strategi pengorganisasi andakwah di pondok pesantren sirmamiskin*, (Skripsi) FDIK. Universitas Islam Negeri Sunan GunungJati, Th. 2006

### **Pedoman Interview/Wawan Cara**

1. Bagaimana keadaan organisasi Di yayasan Pondok Pesantren Daarussolihin sejauh ini?
2. Apakah sejauh ini aktivitas dalam perorganisasian berjalan dengan efektif di Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin?
3. Bagaimana Kesadaran Pengurus Yayasan Pondok Pesantren Mengenai Pengorganisasian?
4. Bagaimana Pengelompokan Pekerjaan Pada Setiap Bidang Pengurus Yayasan Pondok Pesantren. Sehingga Pekerjaan Di setiap Bidang Dapat Berjalan Dengan Efektif?
5. Bagaimana Administrasi Di Yayasan Pondok Pesantren, Apakah Mengatur Atau Memegang Dokumen?
6. Relasi Antar Bagian Atau Hubungan Atasan Dan Bawahan?
  - a. Bagaimana Koordinasi Cara Kerjanya?
  - b. Apakah Ada Batasan Antar Bidang Masing Masing?
  - c. Bagaimana Koordinasi Antar Bidang Atau Kengurusan?
7. Bagaimana Konsep Pembagian Tugas Atau Kerja Kepada Seluruh Pengurus Pondok ?
8. Dalam Pembagian Tugas Atau Kerja Kepada Pengurus, Apakah Latar Belakang Pendidikan, Keahlian Pengurus Menjadi Bahan Pertimbangan?
9. Bagaimana Evaluasi untuk mengetahui keefektifan aktivitas Yang Dilakukan Dalam Pengorganisasian Yayasan Pondok Pesantren Dharu Sholihin?

10. Bagaimana Upaya Yang Dilakukan Dalam Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantren?
11. Apa Saja Program Kegiatan Yang Ada Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin?
12. Apakah Ada Atau Tidak Standar Didalam Meningkatkan Mutu Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin?

#### **Pedoman Observasi**

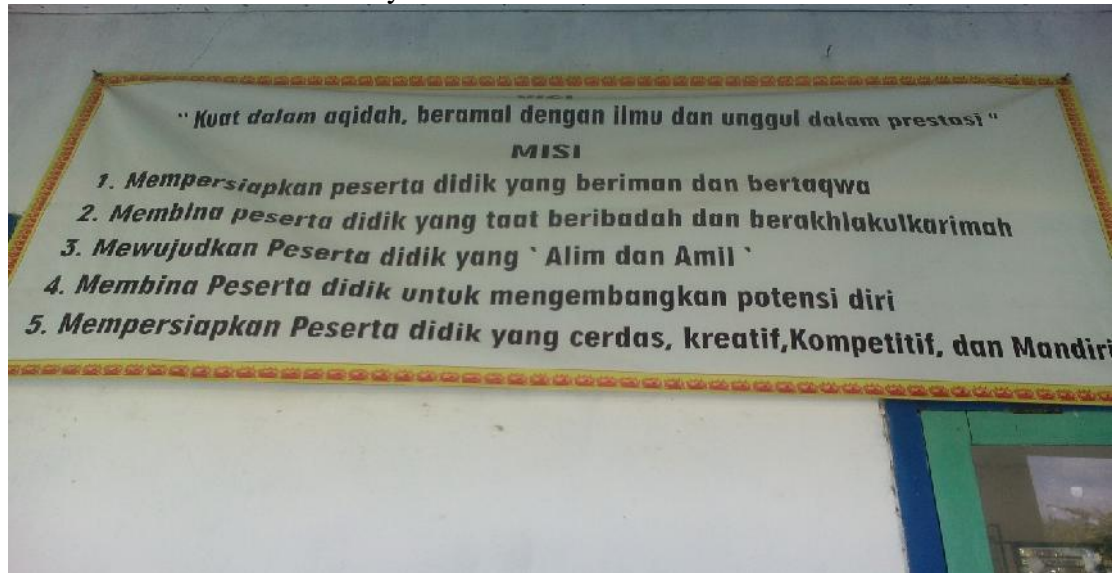
1. Observasi Terhadap Sarana Dan Prsarana Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin

#### **Pedoman Dokumentasi**

1. Sejarah Berdirinya Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin.
2. Struktur Organisasi Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin, Visi Dan Misi.
3. Data-Data Yang Berkaitan Dengan Subyek/Obyek Yang Akan Diteliti.

**oGambar Dokumentasi Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin  
Marang Kecamatan Pesisir Selatan Kabupaten Pesisir Barat**

**Visi Dan Misi Yayasan Pondok Pesantren Dharus Sholihin**



**Wawancara Dengan Ustadz Agus Makmun Kepala Madrasah Yayasan Pondok  
Pesantren Dharus Sholihin**



**Wawancara Dengan Ustadz Irwansyah**





**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN  
LAMPUNG**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Jln. LetkolH.EndroSuratmin,Sukarame,Bandar Lampung, KodePos35131  
Telp (0721) 78088 / Fax 780422

---

---

**KARTU KONSULTASI**

**Nama** : Sahrul Huda  
**NPM** : 1441030034  
**Jurusan** : ManajemenDakwah  
**Fakultas** : DakwahdanIlmuKomunikasi  
**Pembimbing I** : Hj. SuslinaSanjaya, M.Ag  
**Pembimbing II** : M. Husaini, MT  
**JudulSkripsi** : **FUNGSI PENGORGANISASIAN DALAM MENINGKATKAN MUTU YAYASAN PONDOK PESANTREN DHARUS SHOLIHIN MARANG KECAMATAN PESISIR SELATAN KABUPATEN PESISIR BARAT**

NO	TGL. KONSULTASI	HAL KONSULTASI	PARAF PA I	PARAF PA II
1.	15-03-2018	Bimbingan Proposal BAB I, II		
2.	27-03-2018	ACC Proposal Pembimbing II		
3.	03-04-2018	ACC proposal Pembimbing I		
4.	25-04-2018	Seminar Proposal Judul		
5.	14-11-2018	Bimbingan BAB I-V Pembimbing II		
6.	16-11-2018	Perbaikan BAB I-V Pembimbing II		
7.	23-11-2018	ACC BAB I-V Pembimbing II		
8.	26-11-2018	Bimbingan BAB I-V Pembimbing I		
9.	29-11-2018	ACC BAB I-V Pembimbing I		

Bandar Lampung, November 2018  
MengetahuiKetuaJurusan  
ManajemenDakwah

**Hj. SuslinaSanjaya, M.Ag**  
**NIP.197206161997032002**