

**OPTIMALISASI FUNGSI MANAJEMEN DALAM PENGEMBANGAN
PONDOK PESANTREN MIFTAHUL HUDA 08
BANJIT WAY KANAN**



Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Dakwah**

Oleh

**Rosmitha
NPM. 1341030053**

Jurusan : Manajemen Dakwah

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1439 H/2017 M**

**OPTIMALISASI FUNGSI MANAJEMEN DALAM PENGEMBANGAN
PONDOK PESANTREN MIFTAHUL HUDA 08
BANJIT WAY KANAN**

Skripsi

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 dalam Ilmu Dakwah**

Oleh :

**Rosmitha
NPM. 1341030053**

Jurusan: Manajemen Dakwah

**Pembimbing I: Dr. Hasan Mukmin, MA
Pembimbing II: Hj. Rodiyah, S.Ag., MM**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN
LAMPUNG
1439 H/2017 M**

ABSTRAK

OPTIMALISASI FUNGSI MANAJMEN DALAM PENGEMBANGAN PONDOK PESANTREN MIFTAHUL HUDA 08

Oleh

Rosmitha

Penggerakkan (*actuating*) dalam sebuah organisasi jika organisasi ingin tujuan yang telah disusun tersebut dapat dicapai. Hasil survey menunjukkan bahwa Pimpinan Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan telah melaksanakan fungsi penggerakkan dalam pengembangan pondok tersebut, Berdasarkan data tersebut penulis mengangkatnya dalam penelitian skripsi untuk menganalisis bagaimana Optimalisasi Fungsi Manajemen (khususnya penggerakkan) dalam pengembangan pondok dan apa faktor pendukung dan penghambatnya dalam pengembangan pondok tersebut.

Pengumpulan data, penulis menggunakan metode wawancara, pengamatan dan dokumentasi. Berdasarkan tempat penelitian, penelitian yang dilakukan penulis merupakan penelitian lapangan (*field research*), artinya suatu penelitian yang dilakukan dalam kancah kehidupan yang sebenarnya, karena penulis bermaksud mengangkat data lapangan. Adapun data yang penulis maksud adalah data tentang optimalisasi fungsi penggerakkan dalam pengembangan Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan. Jika ditinjau dari sifatnya maka penelitian ini bersifat *deskriptif*, yang artinya adalah menggambarkan secara tepat dari sifat-sifat suatu individu, gejala-gejala, keadaan dan situasi kelompok tertentu untuk menetapkan frekuensi adanya hubungan tertentu suatu gejala dalam masyarakat, guna memberikan kejelasan terhadap masalah maupun peristiwa yang diteliti. Dengan demikian populasi berjumlah 350 orang dan sampel berjumlah 15 orang yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pimpinan, pengurus dan santri pondok pesantren Miftahul Huda 08.

Penelitian menunjukkan bahwa Pimpinan Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan telah melaksanakan proses penggerakkan dalam hal pengembangan pondok pesantren. Langkah-langkah yang telah dilaksanakan adalah pemberian motivasi, melakukan bimbingan, dan menjalin komunikasi. penulis simpulkan bahwa faktor yang mendukung sehingga proses penggerakkan (*actuating*) dalam penggerakkan dan pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan adalah: personil organisasi ditingkat pelaksana yakni aktif semua pengurus yang secara langsung sebagai pelaksana kegiatan dalam menjalankan program-program yang telah direncanakan, para santri yang secara aktif mengikuti dan melaksanakan

kegiatan-kegiatan yang telah diprogramkan oleh pondok pesantren. Adapun faktor penghambatnya kurangnya sarana dan prasarana diantaranya adalah belum adanya ruang laboratorium dan OSIS yang keduanya sangat berperan dalam peningkatan dan pengembangan ilmu serta sebagai sarana penambah wawasan keilmuan para santri serta kurangnya sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya, kurangnya ustadz yang memiliki keterampilan-keterampilan khusus sehingga ketika mengadakan pelatihan-pelatihan tertentu sering kali mengundang tutor dari luar pesantren. Dan faktor penghambat lainnya yaitu kurangnya sumber dana serta fasilitas yang ada.

Kata Kunci: Optimalisasi dan Fungsi Manajemen (Penggerakan)



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : Jl. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp.(0721) 704030

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul Skripsi : Optimalisasi Fungsi Manajemen Dalam Pengembangan
Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan
Nama : Rosmitha
NPM : 1341030053
Jurusan : Manajemen Dakwah

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosahkan dan dipertahankan dalam sidang Munaqosah Fakultas
Dakwah dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri (UIN)
Raden Intan Lampung.

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Hasan Mukmin, MA
NIP. 196104211994031002

Hj. Rodiyah, S.Ag, MM
NIP. 197011131995032002

Ketua Jurusan
Manajemen Dakwah

Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag., M.Ag
NIP.197206161997032002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : Jl. H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp.(0721) 704030

PENGESAHAN

Judul Skripsi : Optimalisasi Fungsi Manajemen Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan.
Nama : Rosmitha
NPM : 1341030053
Jurusan : Manajemen Dakwah

Telah diujikan dalam sidang munaqosah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi
pada hari/tanggal:

TIM DEWAN PENGUJI

Ketua Sidang : H. Zamhariri, M.Sos.I (.....)
Sekretaris : M.Husaini, MT (.....)
Penguji I : Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag.,M.Ag (.....)
Penguji II : Hj. Rodiyah, S.Ag.,MM (.....)

MENGETAHUI

Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi

Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si

NIP.196104919900310024

MOTTO

قِيَمًا لِّيُنذِرَ بَأْسًا شَدِيدًا مِّن لَّدُنْهُ وَيُبَشِّرَ الْمُؤْمِنِينَ الَّذِينَ يَعْمَلُونَ الصَّالِحَاتِ أَنَّ لَهُمْ أَجْرًا حَسَنًا ﴿٢﴾

Artinya: Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik. (Al-Kahfi: 2)

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakannya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. (At-Taubah:105)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Ibuku tercinta Nur Halia dan Ayahku tercinta Sufandi, yang tak pernah lelah selalu mendoakan dan memotivasi segala aktifitas, selalu memberikan dukungan moril dan materil selama menuntut ilmu, agar dapat meraih impian dan cita-cita yang gemilang.
2. Adikku yang tersayang, Rani Afandi dan Khobul Aziz Afandi selalu membantu dan mendukung dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Dr. Hasan Mukmin, MA dan Hj. Rodiyah, S,Ag, MM, selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan banyak waktu untuk memberikan bimbingan dan arahnya.
4. Rekan-rekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, terkhusus kepada teman-teman jurusan Manajemen Dakwah (MD), yang telah berjuang bersama-sama dalam mencari ilmu yang bermanfaat dibangku kuliah.
5. Kepada almamater tercinta, UIN Raden Intan Lampung, yang telah sangat berjasa karena telah memberikan kesempatan menuntut ilmu, serta membimbing untuk dapat meraih cita-cita dan masa depan yang cerah.

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan pada tanggal 30 Desember 1995 di Banjit Way Kanan, anak pertama dari tiga bersaudara hasil dari buah kasih pasangan Bapak Supandi dan Ibu Nurhalia.

Pendidikan awal mulai penulis tempuh semenjak umur 6 tahun di Sekolah Dasar Negeri 02 (SDN 02) Banyumas Kecamatan Banjit Way Kanan selesai pada tahun 2007, kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke Madrasah Tsanawiyah Gabungan Usaha Perbaikan Pendidikan Indonesia (MTs GUPPI) Banjit selesai pada tahun 2010, setelah penulis menyelesaikan pendidikan tersebut, penulis kembali melanjutkan pendidikan lebih tinggi dan tercatat sebagai siswa Sekolah Menengah Atas Negeri 01 (SMAN 01) Banjit Way Kanan selesai pada tahun 2013.

Pada tahun yang sama (2013) setelah menyelesaikan pendidikan di Sekolah Menengah Atas Negeri 01 (SMAN 01) Banjit Way Kanan pada tahun yang sama penulis diterima sebagai mahasiswa IAIN Raden Intan Lampung dan pada bulan Agustus 2017 yang sekarang menjadi UIN Raden Intan Lampung. Tepatnya di Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi jurusan Manajemen Dakwah.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah S.W.T dengan segala rahmat-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul: “Optimalisasi Fungsi Manajemen Dalam Pengembangan Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan”. Shalawat serta salam senantiasa disanjung agungkan atas nabi Muhammad S.A.W. keluarga dan sahabatnya juga para pengikut sunah-sunahnya. Skripsi ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan untuk mencapai derajat Strata 1 Program Studi Manajemen Dakwah Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah mendapatkan bantuan, pengarahan, dorongan, dan motifasi dari pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.SI selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag selaku ketua Jurusan Manajemen Dakwah dan M. Husaini, MT. Selaku Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
3. Dr. Hasan Mukmin, MA dan Hj. Rodiyah, S,Ag, MM, selaku pembimbing I dan pembimbing II yang telah memberikan banyak waktu untuk memberikan bimbingan dan arahannya dalam penulisan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan pada penulis selama kuliah.
5. Pihak akademik yang telah memberikan pelayanan kepada penulis dari awal kuliah sampai dengan selesai kuliah.
6. Kepada Pengasuh, Ketua, dan anggota pengurus Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan yang telah memberikan bantuan dan kemudahan kepada

penulis untuk mengumpulkan data yang penulis perlukan dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari dalam menuliskan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kritik dan saran sangat penulis harapkan sebagai masukan yang berharga. Semoga atas motivasi dan do'a dari semua pihak baik yang tercantum maupun yang tidak tercantum, menjadi amal ibadah disisi Allah SWT.

Bandar Lampung, November 2017

Penulis,

Rosmitha

NPM.1341030053

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
ABSTRAK.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iv
PENGESAHAN.....	v
MOTTO.....	vi
PERSEMBAHAN.....	vii
RIWAYAT HIDUP.....	viii
KATA PENGANTAR.....	ix
DAFTAR ISI.....	xi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Penegasan Judul.....	1
B. Alasan Memilih Judul.....	2
C. Latar Belakang Masalah.....	3
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	10
F. Metode Penelitian.....	11
G. Tinjauan Pustaka.....	16
BAB II OPTIMALISASI FUNGSI MANAJEMEN DAN PENGEMBANGAN PONDOK PESANTREN MIFTAHUL HUDA 08 BANJIT WAY KANAN.....	19
A. Optimalisasi Fungsi Manajemen.....	19
1. Pengertian Optimalisasi Fungsi Manajemen.....	19
2. Unsur-unsur Manajemen.....	21
3. Fungsi-fungsi Manajemen.....	23
B. Pengembangan Pondok Pesantren.....	39
1. Teori Pengembangan.....	39
2. Pondok Pesantren.....	43
a. Pengertian Pondok Pesantren.....	43
b. Tujuan Pendidikan Pondok Pesantren.....	45
c. Karakteristik Pondok Pesantren.....	46
d. Tipologi Pondok Pesantren.....	48

e. Sistem Pendidikan Pondok Pesantren.....	49
f. Pengembangan Pondok Pesantren.....	51

BAB III GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN MIFTAHUL HUDAH08

BANJIT WAY KANAN	56
A. Profil Pondok Pesantren Miftahul Huda 08.....	56
1. Sejarah Singkat Berdirinya Pondok Pesantren Miftahul Huda 08.....	56
2. Visi dan Misi Pondok Pesantren Miftahul Huda 08.....	57
3. Struktur Organisasi Pondok Pesantren Miftahul Huda 08.....	58
4. Program Kerja Pondok Pesantren Miftahul Huda 08.....	64
5. Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Miftahul Huda 08.....	65
B. Optimalisasi Fungsi Manajemen (penggerakkan) Pondok Pesantren Miftahul Huda 08.....	66
a. Pemberian motivasi.....	67
b. Melakukan bimbingan.....	68
c. Menjalin komunikasi.....	68
d. Pengembangan dan peningkatan pelaksana.....	68
C. Faktor Pendukung dan Penghambat Optimalisasi Fungsi Manajemen (Penggerakkan) Pondok Pesantren Miftahul Huda 08.....	73

BAB IV OPTIMALISASI FUNGSI MANAJEMEN DALAM PENGEMBANGAN PONDOK PESANTREN MIFTAHUL HUDAH 08 BANJIT WAY KANAN ... 75

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	81
A. Kesimpulan.....	81
B. Saran.....	82
DAFTAR PUSTAKA.....	84

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memudahkan pembahasan penelitian ini terlebih dahulu penulis akan mengemukakan penegasan judul dengan memberikan pengertian-pengertian sehingga dapat menghindarkan perbedaan persepsi atau penafsiran terhadap pokok permasalahan ini. Adapun judul proposal skripsi ini adalah: **“OPTIMALISASI FUNGSI MANAJEMEN DALAM MENGEMBANGKAN PONDOK PESANTREN MIFTAHUL HUDA 08 BANJIT WAY KANAN”**.

Optimalisasi dalam istilah manajemen adalah pencapaian dan efektivitas tujuan organisasi.¹ Efisiensi menunjukkan keseimbangan input dan output sedangkan efektivitas menunjukkan pencapaian tujuan tepat sasaran.²

Pengertian optimalisasi yang dimaksud adalah usaha yang dilakukan dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Fungsi adalah faedah, manfaat/guna/kegunaan, kapasitas, kedudukan; peranan; jabatan, tugas.³ Fungsi dalam skripsi ini merujuk pada pengertian manfaat dari manajemen dalam aktivitas pengembangan pondok.

¹ Soekarno.K, *Dasar-dasar Manajemen* (Jakarta: Miswar,1986),h.18

² *Ibid*

³ Mochtar Effendi, E.K, *Manajemen: Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, (Jakarta: Bharata Karya, 1986),h.9

Manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu dari kata kerja *to manage* yang sinonimnya antara lain *to hand* yang berarti mengurus, *to control* berarti memimpin. Jadi apabila dilihat dari asal katanya, maka manajemen berarti pengurus, pengendalian, pemimpin atau pembimbing.⁴

Lebih jelas Abd.Rosyad Saleh mengemukakan “manajemen merupakan proses perencanaan tugas, menghimpun dan menempatkan tenaga-tenaga pelaksana dalam kelompok tugas itu dan kemudian menggerakkannya ke arah pencapaian tujuan dakwah.⁵

Fungsi manajemen menurut G.R Terry meliputi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*Organizing*), pergerakan (*Aktuating*), pengontrolan (*Controlling*).⁶ Dalam hal ini, penulis hanya akan membatasi fungsi manajemen dalam hal penggerakkan (*Actuating*).

Fungsi manajemen yang dimaksud dalam skripsi ini dibatasi pengertiannya pada fungsi manajemen yang meliputi: penggerakkan (*actuating*) pimpinan pondok pesantren Miftahul Huda 08.

Actuating adalah menggerakkan orang atau pegawai untuk mau bekerja dengan penuh kesadaran untuk melaksanakan secara fisik kegiatan-kegiatan sebagaimana yang telah disiapkan oleh *planning* dan *organizing*.⁷

⁴ *Ibid.*

⁵ Abd. Rosyad Shaleh, *Manajemen Dakwah Isla*, (Jakarta: Bulan Bintang, 1993), h.42

⁶ Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Tujuan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006), Cet. Ke-5, h.38

⁷ Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Manajemen*, (Jakarta: Effar Offset, 1980), h.113

Pengertian penggerakan yang dimaksud dalam skripsi ini adalah usaha yang dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren dalam menggerakkan bawahannya agar dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah direncanakan.

Pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/ jabatan melalui pendidikan dan latihan.⁸

Pengertian pengembangan yang diinginkan adalah usaha yang dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren dalam meningkatkan kemampuan seluruh komponen pondok pesantren yang ada baik secara fisik (membuat kopontren, membangun asrama baru, melengkapi fasilitas-fasilitas pembelajaran, dan lain-lain), maupun non fisik (pelatihan seni musik, pelatihan dai), sehingga seluruh tenaga pengajar, dan santri dapat meningkat kemampuannya melalui proses pendidikan dan latihan, serta dapat bermanfaat bagi masyarakat.

Langkah pertama yang dilakukan pimpinan dalam pengembangan pendidikan keterampilan adalah memberikan materi secara langsung kepada pengurus diaula sedangkan pelatihannya diterapkan dan diperakrikan secara langsung dilokasi, seperti:

- a. Latihan pengurus dan santri putra dalam pertukangan kayu dan batu
- b. Latihan pengurus dan santri putri dalam tata boga membuat masakan
- c. Latihan agrobisnis untuk pengurus dan santri putra berupa peternakan dan perikanan

⁸ Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,2007), Cet.Ke-9,h.69

- d. Latihan pengurus dan santri putri dalam wirausaha
- e. Latiah untuk semua pengurus dan santri baik putera maupun puteri dalam ajang khitobah (belajar pidato)
- f. Latihan seni musik islami untuk semua pengurus dan santri putra maupun putri.

Pondok pesantren yang dimaksud adalah Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 yang beralamat di Jalan Putri Malu Gg. Karang Lindung Banjit Way Kanan.

Berdasarkan penegasan judul diatas, maksud dari skripsi ini adalah usaha yang dilakukan oleh Pimpinan Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjit Way kanan dalam menggerakkan seluruh unsur-unsur yang ada, untuk mencapai tujuan pondok pesantren, baik dalam bidang fisik maupun non fisik. Yaitu :

1. Pemberian motivasi, Melakukan bimbingan, Menjalin komunikasi kepada suberdaya manusia (pengurus dan santri)
2. Meyediakan dana, bahan baku, peralatan dan lain sebagainya yang berkaitan dengan kebutuhan pondok pesantren.

B. Alasan Memilih Judul

1. Fungsi dari penggerakkan (*actuating*) merupakan bagian yang penting dalam proses manajemen sebuah lembaga.
2. Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan memiliki kepengurusan dan system manajemen yang tertata dengan baik , sehingga Pon Pes Miftahul Huda menunjukan perkembangan yang baik, oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian penelitian dipondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan.

3. Penulis mengangkat sebuah penelitian yang berhubungan erat dengan manajemen dakwah, didukung oleh referensi yang cukup dan lokasinya mudah dijangkau sehingga memungkinkan penelitian ini diselesaikan sesuai dengan rencana.

C. Latar Belakang Masalah

Penggerakkan (*actuating*) hakekatnya menggerakkan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Dalam kehidupan berorganisasi fungsi penggerakkan ini adalah fungsi terpenting, sebab walaupun rencana tersusun baik dan orang-orang serta pelengkapannya sudah tersusun rapi tetapi apabila pimpinannya tidak mampu menggerakkan maka organisasi tersebut tidak mungkin akan dapat mencapai tujuannya.

Realitasnya, lembaga keagamaan yang muncul dimasyarakat berkembang dengan alamiah tanpa dikelola dengan system manajemen yang baik. Sehingga, lembaga-lembaga tersebut mengalami perkembangan yang lambat. Bahkan sulit mencapai tujuan program yang telah direncanakan.

Untuk mengatasi permasalahan yang sangat kompleks tersebut membutuhkan pengelolaan dengan manajemen yang baik dan efektif. Oleh karena itu memerlukan manajemen yang baik. Manajemen sendiri dipergunakan untuk memudahkan mencapai tujuan-tujuan. Manajemen itu sendiri adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya,

sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁹

Menurut Dr. Sondang P.Siagian, MPA merumuskan, penggerakkan atau actuataing sebagaimana fokus penelitian skripsi ini diartikan keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis.¹⁰

Usaha atau kegiatan actuating (penggerakan) yang dilakukan, atau memperoleh hasil yang maksimal apabila memperhatikan faktor-faktor dibawah ini:

- a. Memperlakukan manusia dengan sebaik-baiknya
- b. Mendorong pertumbuhan dan perkembangan manusia
- c. Menanamkan pada manusia keinginan untuk melebihi
- d. Menghargai hasil pekerjaan yang baik dan sempurna
- e. Mengusahakan adanya keadilan tanpa pilih kasih
- f. Memberikan kesempatan yang tepat dan bantuan yang cukup
- g. Memberikan dorongan untuk mengembangkan potensi dirinya.¹¹

Lembaga sosial keagamaan yang membutuhkan pengelolaan dengan manajemen dan fungsi manajemen yang lain adalah pondok pesantren.

Pondok pesantren diartikan sebuah lembaga pendidikan, yang didalamnya terdapat lima unsur yaitu Kyai, Santri, Pengajian, Asrama dan Masjid dan segala aktifitas pendidikan keagamaan dan kemasyarakatan.¹²

⁹ T. Hani Handoko, *Manajemen*, (Yogyakarta: BPFY-Yogyakarta,2003),Cet.18,h.8

¹⁰ Depdikbud, *Manajemen*, (Semarang: Effar Offset,t.th),h.113

¹¹ *Ibid*, h.117

¹² Departemen Agama RI, *Profil Pondok Pesantren Mu'adalah*, (Jakarta: Dirjen Kelembagaan Islam, 2004),h.18

Dari waktu ke waktu fungsi pondok pesantren berjalan secara dinamis, berubah dan berkembang dan mengikuti dinamika sosial masyarakat global.

Pondok pesantren harus mengembangkan fungsi dan kegiatan-kegiatannya kedalam bentuk program dari komponen-komponen aktivitas pondok pesantren dengan mengusahakan adanya:

1. Pendidikan agama /penyajian kitab
2. Pendidikan formal
3. Pendidikan kesenian
4. Pendidikan kepramukaan
5. Pendidikan olahraga dan kesehatan
6. Pendidikan keterampilan kejuruan
7. Pengembangan masyarakat lingkungan¹³

Pengembangan (*development*) adalah fungsi oprasional kedua dari manajemen personalia. Pengembangan anggota (baru/ lama) perlu dilakukan secara terencana dan kesinambungan.

Pengembangan lembaga/ organisasi adalah suatu usaha jangka panjang untuk memperbaiki proses-proses pemecahan masalah dan pembaharuan lembaga/ organisasi, terutama melalui manajemen budaya organisasi yang efektif dan kolaboratif dengan tekanan khusus pada budaya tim-tim kerja formal dengan bantuan pengantar perubahan , katalisator, dan penggunaan teori dan teknologi ilmiah keperilaku terapan, mencakup riset kegiatan.¹⁴

Program pengembangan lembaga dakwah hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada

¹³ M.Sulton dan M.Khusnuridho, *Manajemen Pondok Pesantren Dalam Prespektif Global*, (Yogyakarta: Laksbang Pres Sindo,2006),h.29

¹⁴ T.Hani Handoko, *Manajemen edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta,2003), Cet ke 18,h.337

keterampilan yang dibutuhkan lembaga saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral anggota supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Bagi masyarakat Indonesia, termasuk pondok pesantren, pengembangan Sumber Daya Manusia, merupakan suatu keharusan. Sebab untuk mencapai kemajuan masyarakat harus dipenuhi prasyarat yang diperlukan. Dengan pengembangan sumber daya manusia, akan memberikan kontribusi signifikan bagi upaya peningkatan kehidupan manusia masa depan kehidupan masyarakat. Dewasa ini umat islam seakan-akan berlomba untuk memakmurkan pondok pesantren kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan bukan saja pada ibadah akan tetapi merambah pada bidang pendidikan dan sosial kemasyarakatan setiap pondok pesantren hampir semuanya menyelenggarakan taman pendidikan al-Qur'an (TPA), bahkan ada pula pondok pesantren yang mendirikan usaha wartel dan yayasan pengobatan (bidang kesehatan) hal itu menunjukkan bahwa aktivitas memakmurkan pondok pesantren sudah mendekati pengoptimalan fungsi pondok pesantren.

Salah satu pondok pesantren yang telah mengoptimalkan fungsi *actuating* adalah pondok pesantren Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan yakni sebuah pondok pesantren yang berada di Jl. Putri Malu Gg Karang Lindung Banjit Way Kanan. Sejak awal berdiri sampai dengan sekarang pondok pesantren tersebut dipimpin oleh KH. Anwar Nasihin, S.Ag . dalam kesehariannya, pondok

pesantren tersebut dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajarnya menggunakan system klasikal, yaitu mengkaji kitab-kitab kuning dengan metode sorongan, bandongan, murojaah, bahsul musail, muthalaah, dan muhafzah. Saat ini jumlah santri yang mukim atau menginap berjumlah 329 orang dengan perincian 175 laki-laki, dan 154 santri putri, sedangkan pengurusnya 20 orang.¹⁵

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penulis ingin mengetahui lebih mendalam tentang optimalisasi fungsi manajemen dalam pengembangan Pon Pes Miftahul Huda 08, khususnya dalam hal penggerakkan (*actuating*).

D. Rumusan Masalah

1. Bagaimana Pimpinan Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 mengoptimalkan fungsi penggerakan untuk pengembangan pondok pesantren?
2. Apa faktor pendukung dan penghambat Pimpinan Pondok Pesantren dalam mengoptimalkan fungsi penggerakan untuk pembangunan Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan?

E. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

Tujuan dan Penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui optimalisasi fungsi manajemen terutama fungsi penggerakan dalam pengembangan Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan.

¹⁵ KH. Anwar Nasihin, S.Ag, Pimpinan Pondok Pesantren Miftahul Huda 08, *Wawancara* tanggal. 30 Juni 2017.pkl.10.30

2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat optimalisasi fungsi manajemen terutama fungsi penggerakan dalam pengembangan Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan.

Kegunaan Penelitian ini yaitu:

1. Sebagai subangsih pemikirtan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya tetang optimalisasi fungsi manajemen dalam mengembangkan pondok pesantren.
2. a. Bagi pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan, Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan pemikiran dan refensi untuk mengembangkan pondok pesantren kea rah yang lebih baik.
b. Bagi Fakultas Dakwah, hasil penelitian ini merupakan informasi yang berharga prihal Optimalisasi Fungsi Manajemen dalam Mengembangkan Podok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan, dan bagi peneliti sendiri dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam masalah ini, disamping sebagai pembanding teori yang didapatkan dari bangku kuliah dengan praktek yang terjadi dilembaga yang bersangkutan.

F. Metode Penelitian

Metode dalam suatu penelitian merupakan suatu hal yang sangat penting, sebab dengan penggunaan metode penelitian yang tepat, maka akan mempermudah peneliti untuk meneliti. Metode yang digunakan untuk penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Dilihat dari jenisnya, maka penelitian ini termasuk penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian yang dilaksanakan dengan cara mengambil data-data lapangan yang diperlukan. Data yang dimaksud adalah data tentang optimalisasi penggerakkan dalam pengembangan Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit Way kanan.

Dalam penelitian ini, lokasi atau tempat yang akan dijadikan penelitian adalah Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan. Penelitian ini bersifat deskriptif yang berasal dari bahasa Inggris *to describe* yang berarti memaparkan atau menggambarkan suatu hal, misalnya keadaan, kondisi, situasi, peristiwa, kegiatan dan lain-lain.¹⁶

2. Populasi dan Sampel

a. populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian.¹⁷ Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah pimpinan dan pengurus serta santri Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan, yang terdiri dari 1 orang pimpinan, 20 orang pengurus, 329 orang santri. Jadi total populasi seluruhnya 350 orang.¹⁸

¹⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2010), h.3

¹⁷ *Ibid.* 173

¹⁸ Dokumentasi data betas Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Way Kanan, tanggal 30 Juni 2017, pk1 10.30

b. sampel

Sampel salah sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti.¹⁹ Dalam penelitian ini, tidak semua populasi akan dijadikan sumber data, melainkan dari sampelnya saja, pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan metode non random sampling. Yaitu tidak semua individu dalam populasi diberi peluang sama untuk ditugaskan sama menjadi anggota sampel.²⁰

Untuk lebih jelasnya, tehnik *non random sampling* ini penulis menggunakan jenis *purposif sampling*, yaitu metode penelitian yang didasarkan pada ciri-ciri yang ada dalam populasi yang ada dalam populasi yang sudah diketahui sebelumnya.²¹

Dengan demikian penulis mengambil sampel berdasarkan kriteria sebagai berikut:

1. Pimpinan Pondok Pesanten Miftahul Huda 08
2. Pengurus yang aktif min selama 3 tahun dan sebagai koordinator dari masing-masing seksi.
3. Santri mukim yang sudah mengakaji tingkatan kitab yang ketiga yaitu kitab *Amsilah At-Tasrifiyah* dan berumur antara 16-17 tahun.

Berdasarkan kriteria tersebut diatas, sampel yang mewakili berjumlah 15 orang yang terdiri dari 1 orang pimpinan Pondok, 8 orang pengurus Pondok, dan 6 orang santri.

¹⁹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 1996),h.117

²⁰ Sutrisno Hadi, *Op.Cit*,h.80

²¹ *Ibid*, h.80

3. Metode Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan beberapa metode sebagai dasar cara untuk mendapatkan data-data yang tepat dan lengkap. Dalam hal ini, penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

a. *Interview (wawancara)*

Wawancara adalah proses tanya-jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan dalam mana dua orang atau lebih bertatap muka mendengarkan secara langsung informasi-informasi atau keterangan-keterangan.²²

Secara teknis, wawancara dilakukan dengan terlebih dahulu mempersiapkan bahan-bahan atau pedoman sebagai pegangan pokok peneliti. Bahan atau pedoman tersebut disusun dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan yang meskipun dalam pelaksanaannya daftar pertanyaan itu masih sangat mungkin untuk berubah atau bahkan berkembang.²³

Kegiatan ini merupakan proses tanya jawab secara lisan dari dua orang atau lebih saling berhadapan secara fisik (langsung). Oleh karena itu kualitas hasil wawancara ditentukan oleh pewawancara, responden, pertanyaan dan situasi wawancara.²⁴

²² Cholid Narbuko, Abu Achmadi, *Metodologi Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 2015), h. 46

²³ Asep Saeful Muhtadi, Agus Ahmad Safei, *Metodologi Penelitian Dakwah*, (Bandung: Pustaka Setia, 2003), H.162.

²⁴ Kartini Kartono, *Pengantar Metodologi Riset*, (Bandung: Maju Mundur, 1996), H.32.

Adapun wawancara yang penulis gunakan adalah wawancara perorangan yaitu apabila tanya-jawab tatap muka itu berlangsung secara langsung antara pewawancara dengan seorang-seorang yang diwawancarai. Cara ini akan mendapatkan data yang lebih intensif.²⁵, maka data yang akan dihimpun adalah data tentang upaya pimpinan Pon Pes Miftahul Huda 08 dalam menggerakkan pengurus untuk mencapai tujuan Pon Pes.

b. *Dokumentasi*

Metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal tau variabel yang baru, berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.²⁶ Dalam pelaksanaanya, melalui pengumpulan data dengan metode dokumentasi, peneliti bertujuan untuk memperoleh data mengenai Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjir Way Kanan, berupa sejarah berdirinya, program-program yang ada, proses perekrutan atau penerimaan santri. Metode ini adalah metode pendukung, karena data yang dihasilkan untuk mendukung data utama.

c. *Observasi* (pengamatan)

Pengamatan adalah alat pengumpulan data yang dilakukan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.²⁷ Sutrisno Hadi mengemukakan bahwa, observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan

²⁵ *Ibid*, h. 85.

²⁶ *Ibid*, h.274

²⁷ *Ibid*, h. 72.

psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan observasi nonpartisipan. Kalau dalam observasi partisipan peneliti terlibat langsung dengan iktivitas orang-orang yang sedang diamati, maka dalam observasi nonpartisipan peneliti tidak terlibat dan hanya sebagai pengamat uindependen.²⁸

4. Analisis Data

Data yang dikumpulkan menggunakan metode pengumpulan data yang telah disebutkan diatas lalu diolah yaitu dipilih-pilih dan dikelompokan menurut jenisnya masing-masing, yaitu data tentang bentuk upaya, materi, metode, bentuk pelatihan, hambatan, faktor pendukung, baik didapat dari interview, observasi maupun dokumentasi, sesudah diolah data tersebut kemudian dianalisa. Penelitian ini penulis menggunakan analisis data *kualitatif* yaitu analisa yang digunakan terhadap data yang bukan berwujud angka-angka melainkan yang jumlahnya hanya sedikit, bersifat monografis atau berwujud kasus-kasus (sehingga tidak dapat disusun kedalam suatu struktur klasifikasi).

Metode analisis *diskriptif* juga penulis gunakan untuk mendiskripsikan kondisi objektif yang terjadi pada objek penelitian dan komparatifkan dengan teori-teori yang ada pada bab II. Dalam mengambil kesimpulan penulis

²⁸ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 145

menggunakan analisis *induktif* yaitu cara menganalisis terhadap sesuatu objek ilmiah tertentu yang bertitik tolak dari pengantar hal-hal atau kasus-kasus yang sejenis kemudian menarik kesimpulan yang bersifat umum.²⁹

G. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan tinjauan yang telah dilakukan dari beberapa sumber, penulis menemukan skripsi yang menjadi tinjauan pustaka sebagai bahan perbandingan sekaligus untuk menghindari plagiatisme dalam penyusunan skripsi ini. Adapun tinjauan pustaka dalam penelitian ini antara lain:

Skripsi yang berjudul “ Strategi Pondok Pesantren Walisongo Dalam Pembinaan Masyarakat Desa Bandar Kagungan Raya Kecamatan Abung Selatan Kabupaten Lampung Selatan” Oleh Ahmad Syarkati Azan, NPM.1241020048, Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam Fakultas Dakwah Dan Ilmu Kominikasi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung tahun 2016. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana strategi Pondok Pesantren Walisongo dalam pembinaan masyarakat desa bandar kagungan raya kecamatan abung selatan kabupaten lampung selatan. Adapun hasil penelitian ini bahwa strategi pembinaan masyarakat desa yang dilakukan oleh Pondok Pesantren Walisongo terhadap Masyarakat Desa Bandar Kagungan Raya Kecamatan Abung Selatan Kabupaten Lampung Selatan melalui pembinaan Ukhuah Islamiyah sudah cukup baik, karena sesuai dengan kebutuhan dan pemahaman yang dimiliki oleh masyarakat

²⁹ Sutrisno Hadi, *Op.Cit*, h.43

tersebut seperti pengajian-pengajian desa, pengajian fiqih, pengajian tafsir Al-qur'an, dan pengajian tartil Al-qur'an.³⁰

Skripsi yang berjudul “ Manajemen Organisasi Di Pondok Pesantren Hasanuddun Bandar Lampung” Oleh Rohimin, NPM: 0941030048, Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Ilmu Kominikasi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung tahun 2015. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana manajemen organisasi di Pondok Pesantren Hasanuddun Bandar Lampung. Adapun hasil penelitian ini bahwa pengorganisasian di Pondok Pesantren Hasanuddun Bandar Lampung dilaksanakan dengan membuat struktur organisasi yang di dalamnya mengatur mengenai pembagian tugas, wewenang, garis tanggungjawab dan kerjasama dari masing-masing pengurus harian serta pengurus bidang, dan struktur yang dibuat disesuaikan dengan kebutuhan pondok pesantren. Peran pengarahan dan pengawasan dilakukan oleh pengasuh tidak hanya kepada pengurus saja, akan tetapi kepada santrinya juga. Pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren dilakukan dengan metode kuantitatif meliputi teknik pengamatan atau pengendalian lewat observasi, laporan lisan dan tulisan,

³⁰ Ahmad Syarkati Azan, *Strategi Pondok Pesantren Walisongo Dalam Pembinaan Masyarakat Desa Bandar Kagungan Raya Kecamatan Abung Selatan Kabupaten Lampung Selatan*, (Skripsi, Fakultas Dakwah Dan Ilmu Kominikasi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016). h.ii.

evaluasi pelaksanaan dan diskusi. Selain itu metode kuantitatif juga digunakan melalui teknik anggaran.³¹

Skripsi yang berjudul “ Gaya Kepemimpinan Pondok Psantren Assalafiyah Desa Tanjung Baru Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan Dalam Meningkatkan Pengamalan Ibadah Santri” Oleh Sumeri, NPM: 0941030057, Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Ilmu Kominikasi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung tahun 2013. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana gaya kepemimpinan Pondok Psantren Assalafiyah Desa Tanjung Baru Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan dalam meningkatkan pengamalan ibadah santri. Adapun hasil penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan di Pondok Psantren Assalafiyah menggunakan gaya partisipatif, hal ini dapat diketahui dari proses pengambilan keputusan yang melibatkan seluruh pengurus pondok pesantren. Pada aspek pemberian penghargaan baik kepada pengurus maupun kepada santri adalah gaya kepemimpinan yang berorientasi pada prestasi bawahan. Perhatian dan hubungan baik juga dijalin oleh pimpinan dalam bentuk pertemuan pengajian bersama atau silaturahmi bulanan. Ini adalah gaya kepemimpinan supportife dimana pimpinan pondok sangat memperhatikan keharmonosan dan suasana yang menyenangkan bagi para penghuni pondok. Dalam pengambilan keputusan pimpinan pondok

³¹ Rohimin, *Manajemen Organisasi Di Pondok Pesantren Hasanuddun Bandar Lampung*, (Skripsi, Fakultas Dakwah Dan Ilmu Kominikasi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2015). h.ii.

selalu mendahulukan musyawarah, ini memcerminkan gaya kepemimpinan partisipatif, tetapi dalam penetapan peraturan-peraturan pondok pesantren bergaya otokrat.³²

Persamaan dan perbedaan dari beberapa penelitian tersebut dengan penelitian yang dilakukan penulis dapat dilihat dari beberapa hal, diantaranya:

1. Sama-sama melakukan penelitian di pondok pesantren. Perbedaannya penelitian terdahulu melakukan penelitian di Pondok Pesantren Walisongo Lampung Selatan, Pondok Pesantren Hasanuddun Bandar Lampung, dan Pondok Pesantren Assalafiyah Lampung Selatan, sedangkan penelitian ini di Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjir Way Kanan.
2. Sama-sama meneliti manajemen. Perbedaannya penelitian terdahulu meneliti tentang manajemen organisasi pondok pesantren, sedangkan penelitian ini optimalisasi manajemen pondok pesantren dan fokusnya kepada penggerakkan (*actuating*) pengembangan pondok saja.

³² Sumeri, *Gaya Kepemimpinan Pondok Psantren Assalafiyah Desa Tanjung Baru Kecamatan Merbau Mataram Kabupaten Lampung Selatan Dalam Meningkatkan Pengamalan Ibadah Santri*, (Skripsi, Fakultas Dakwah Dan Ilmu Kominikasi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2013). h.ii.

BAB II
OPTIMALISASI FUNGSI MANAJEMEN DAN PENGEMBANGAN
PONDOK PESANTREN

A. Optimalisasi Fungsi Manajemen

1. Pengertian Optimalisasi Fungsi Manajemen

Optimalisasi dalam istilah manajemen adalah pencapaian dan efektivitas tujuan organisasi.¹ Efisiensi menunjukkan keseimbangan input dan output sedangkan efektivitas menunjukkan pencapaian tujuan tepat sasaran.²

Fungsi manajemen menurut G.R Terry meliputi perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), penggerakkan (actuating), pengontrolan (controlling).³ Maka pengertian optimalisasi fungsi manajemen adalah usaha pencapaian tujuan organisasi, dengan efektivitas dan efisiensi fungsi-fungsi manajemen.

Sedangkan manajemen sendiri diartikan sebagai berikut:

- a. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumberdaya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.⁴

¹Soekarno.K, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Jakarta: Miswar,1986),h.18

²*Ibid.*

³Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Tujuan*, (Jakarta: Bumi Aksara,2006), Cet. Ke-5,h.38

⁴H.Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara,2007), h.1

- b. G.R Terry manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengadiln dilakukan untuk menentukan serta untuk mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya.⁵ Manajemen adalah pengendalian dan pemanfaatan semua faktor dan sumber daya, yang menurut suatu perencanaan (*planning*) diperlukan untuk mencapai atau menyelesaikan suatu tujuan kerja yang tertentu. (prajudi,1982).⁶
- c. Prof.Dr.Mr.S.PrajudiAtmosudirdjo merumuskan bahwa manajemen adalahmenyelenggarakan sesuatu dengan menggerakkan orang-orang, uang, mesin-mesin, danalat-alat sesuai dengan kebutuhan.⁷
- d. Menurut Dr.Sondang P.Siagiana,MPA; Manajemen adalah kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hal dalam rangka pencapaian melalui kegiatan-kegiatan orang lain.⁸

Dari beberapa definisi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa pada hakikatnya yang dimaksud dengan manajemen itu adalah kemampuan dan keterampilan seseorang untuk merencanakan, mengatur, dan mengelola serta

⁵H.Malayu S.P.Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara 2006), h.2

⁶Manajemen perpustakaan: Suatu Pendekatan Praktik, H.Zulfikar Zen, MA, (Suatu Pendekatan Praktis, (Jakarta: Sagung Seto,2006),h.5

⁷Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Manajemen*, (Semarang: Effhar Offset, 1980), h.16

⁸*Ibid*

mengawasi jalannya suatu kegiatan atau program, sehingga secara optimal dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan tepat waktu dan tepat sasaran.

2. Unsur-unsur Manajemen

Unsur-unsur manajemen itu terdiri dari *men, money, methods, machines, and market* disingkat dengan 6 M, yaitu:

a. *Man (manusia, orang, tenaga kerja)*

Dalam kegiatan manajemen faktor manusia adalah paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan dia pulalah yang melakukan proses kegiatan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkannya itu. Tanpa manusia tidak akan ada proses kerja. Titik pusat(*central point*) dari pada manajemen adalah manusia. Tiap kegiatan yang dilakukan sangat bergantung kepada siapa yang melakukannya. Manusia merupakan pusat kegiatan yang:

- 1) Melahirkan
- 2) Menggunakan, dan
- 3) Melaksanakan manajemen.

b. *Money (keuangan, pembiayaan).*

Dalam dunia modern uang merupakan faktor yang penting sekali sebagai alat tukar dan alat pengukur nilai suatu usaha. Perusahaan yang besar diukur pula dari jumlah yang berputar pada perusahaan itu. Uang diperlukan pada setiap kegiatan manusia untuk mencapai tujuannya. Uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan disamping faktor manusia dan faktor-faktor lainnya.

c. *Machines (mesin- mesin)*

Dalam perusahaan merupakan kegiatan pemerintahan, peranan mesin- mesin sebagai alat pembantu kerja sangat menentukan. Kegunaan dari pada mesin- mesin yang membawa kemudahan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga memberikan juga keuntungan-keuntungan yang banyak terhadap tenaga kerja. Hanya perlu diingat mesin penggunaannya sangat tergantung kepada manusia, bukan manusia yang diperbudak manusia. Mesin dibuat untuk mempermudah tercapainya tujuan hidup manusia.

d. *Methods (metode cara-cara kerja)*

Cara untuk melaksanakan sesuatu pekerjaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya sangat menentukan hasil-hasil kerja seseorang. Jadi tercapai atau tidaknya tujuan itu sangat tergantung kepada cara melaksanakannya. Metode- metode itu diperlukan dalam setiap kegiatan manajemen dengan cara kerja yang baik akan memperlancar dan mempermudah jalannya pekerjaan.

e. *Material (bahan-bahan perlengkapan)*

Manusia tanpa material atau bahan- bahan tidak akan dapat mencapai tujuan yang dikehendakinya. Faktor- faktor material dalam manajemen tidak dapat diabaikan sama sekali. Bahkan manajemen sendiri ada karena adanya kegiatan- kegiatan manusia secara bersama- sama untuk mengurus material. Manusia dan material atau perlengkapan- perlengkapannya tidak dapat dipisahkan.

f. *Market (pasar)*

Pasar sangat penting untuk memasarkan barang-barang hasil produksi sesuatu kegiatan usaha adalah sangat penting sekali dikuasai, demi kelangsungan proses kegiatan suatu badan usaha atau industri. Proses produksi suatu barang akan terhenti apabila barang-barang hasil produksi itu tidak dapat dipasarkan atau dijual dipasaran. Oleh karena itu penguasaa pasar untuk menyebarkan hasil-hasil produksi agar sampai kepada konsumen, merupakan hal yang menentukan dalam kegiatan manajemen.⁹

3. Fungsi-fungsi Manajemen

Fungsi berasal dari bahasa inggris *function* yang berarti suatu kegiatan yang secara jelas bisa dipisahkan dari kegiatan yang lain.¹⁰

Fungsi-fungsi manajemen banyak dikemukakan para ahli, tetapi yang sangat terkenal dan teorinya banyak diterapkan ialah: George R Terry menggunakan pola rumusan *planning, organizing, actuating, dan controlling*.

a. *Planning (perencanaan)*

Salah satu fungsi manajemen yang terpenting adalah perencanaan. Perencanaan dalam organisasi adalah sangat penting, karena dalam kenyataanya perencanaan memegang peranan yang lebih dibandingkan dengan fungsi-fungsi manajemen lainnya. Perencanaan menentukan kegiatan-kegiatan

⁹Manajemen Departemen Pendidikan dan Kebudayaan, *Manajemen*, (Jakarta: Effar Offset, 1980), h.38

¹⁰Suad Hasan, *Manajemen Pokok Pengetian dan Soal-Soal*, (Yogyakarta: Penertbit BPFE, 1989), h.4

yang akan dilaksanakan, dan mempersiapkan terlebih dahulu tenaga-tenaga pelaksana yang menjalankan rencana kegiatan yang dibuat.

Menurut G.R.Terry “planning is the selecting and relating of fact and the making and using of assumptions regarding the believed necessary to achieve desired result (perencanaan adalah pemilihan dan penghubungan fakta-fakta serta perbuatan dan penggunaan fakta-fakta serta perbuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan)”.¹¹

Dari pengertian diatas, dapat dilihat bahwa perencanaan merupakan fungsi yang sangat penting dari manajemen karena perencanaan memiliki kepentingan dalam menentukan arah tujuan organisasi dalam mencapai hasil yang diinginkan.

b. *Organizing (pengorganisasian)*

Pengorganisasian berasal dari kata dasar *organum (bahasa latin)* yang berarti alat atau badan. Pada dasarnya ada tiga ciri khusus dari suatu organisasi, yaitu “adanya sekelompok manusia kerjasama yang harmonis dan kerja sama tersebut berdasarkan atas hak, kewajiban serta tanggung jawab masing-masing orang untuk mencapai tujuan.”¹²

¹¹Terry, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Mandar Maju, 1992), h.10

¹²Djati Julistriasa dan John Suprihanto, *Manajemen Umum Sebuah Pengantar*, (Yogyakarta: BPFE 1988), h.4

c. *Actuating (penggerakkan)*

Penggerakan hakekatnya menggerakkan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara afektif dan efisien. Ibnu Syamsi merumuskan “penggerakkan adalah aktivitas pokok dalam manajemen yang mendorong dan menjuruskan semua bawahan yang berkeinginan, bertujuan serta bergerak untuk mencapai tujuan-tujuan yang dimaksud yang telah ditentukan dan merasa kepentingan serta bersatu padu dengan rencana usaha organisasinya.¹³

Penggerakkan merupakan tugas dari manajer untuk menggerakkan seluruh sumberdaya organisasi sesuai dengan fungsinya, suatu keterampilan yang harus dimiliki manajer untuk dapat menggerakkan sumberdaya-sumberdaya organisasi secara tepat, dalam menggerakkan sumberdaya manusia dalam organisasi dapat dilakukan melalui aktivitas pemotivasian (*motivating*), kepemimpinan (*leadership*), dan komunikasi (*communication*).¹⁴

Fungsi penggerakkan pada hakikatnya merupakan kegiatan utama dari seorang pemimpin (kepemimpinan dakwah). Syaikh Islam Ibnu Taimiyah dalam kitabnya *assiyasatusy-syari'ah* mengemukakan bahwa urusan pemimpin orang banyak adalah salah satu kewajiban dakwah yang paling besar, bahkan agama tidak bisa tegak tanpa adanya pemimpin, sebab manusia tidak sempurna kecuali

¹³Ibnu Syamsi, *Pokok-Pokok Organisasi dan Manajemen*, (Jakarta: Penerbit Bina Aksara, 1998), h.96

¹⁴Wilson Bangun, *Intisari Manajemen*, (Bandung:Refika Aditama,2008), h.6

dengan bermasyarakat, masing-masing saling membutuhkan satu sama lain, sedang masyarakat tidak bisa tidak harus ada pemimpin.¹⁵

Lalu apa kaitannya kepemimpinan dakwah dengan manajemen, untuk menjelaskannya dapat ditelusuri dari salah satu fungsi manajemen yakni penggerakkan (*actuating*). Fungsi penggerakkan pada dasarnya merupakan satu fungsi pembimbingan agar orang-orang mau dan bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama.

Dalam kehidupan berorganisasi fungsi penggerakkan ini adalah fungsi terpenting, sebab walaupun rencana tersusun baik dan orang-orang serta pelengkapannya sudah tersusun rapi tapi apabila pimpinannya tidak mampu menggerakkan maka organisasi tersebut tidak mungkin akan dapat mencapai tujuannya. Untuk dapat menggerakkan orang-orang, padad dasarnya pimpinan harus dapat mengetahui motif-motif masyarakat bawahannya, mengapa mereka bersedia bekerja atau menjadi anggota dari sesuatu organisasi tersebut. motif para anggota pada dasarnya dapat disebut motif perumusan kebutuhan. Organisasi dapat berjalan dengan baik, manakala adanya penggerakkan terhadap seluruh komponen manajemen yang telah disusun. Artinya penggerakkan ini merupakan manifestasi dari olahan perencanaan strategis, penggerakkan pada intinya kepemimpinan. disebabkan pentingnya fungsi ini,

¹⁵Ibnu Taimiyah, Assiyasatusy-syari'ah, *Pedoman Islam Dalam Bernegara*, Terjemahan Masraf Suhaemi, BA, (Bandung: CV Diponegoro, 1994), h.43

maka diperlukan kepemimpinan yang cakap, ketekunan dan keuletan pengalaman serta kesabaran sebagaimana yang dicontohkan Rasulullah SAW.

Banyaknya konsep definisi kepemimpinan yang berbeda hampir sebanyak orang yang telah berusaha mendefinisikannya. Namun terdapat banyak kesamaan diantara definisi-definisi tersebut yang memungkinkan adanya skema klasifikasi secara kasar.

Sondang P. Siagian dalam bukunya “Filsafat Administrasi” menyimpulkan ada tiga teori yang menonjol mengenai timbulnya seorang pimpinan, yaitu:

1. Teori Genetik

Inti dari pada teori ini adalah bahwa *“leader are born and not made”*. Berarti penganut teori ini mengetengahkan pendapatnya bahwa seorang akan menjadi pemimpin karena ia telah dilahirkan dengan bakat-bakat pemimpin. Dalam keadaan yang bagaimanapun seorang ditempatkan, karena ia telah ditakdirkan menjadi pemimpin, maka suatu saat ia akan muncul sebagai pemimpin.¹⁶

2. Teori Sosial

Teori ini mengatakan bahwa *“leader are made and not born”* yang berarti kebalikan dari teori genetis. Penganut teori ini mengatakan bahwa setiap

¹⁶Sondang P. Siagian, Op.Cit., h. 25

orang akan dapat menjadi pemimpin apabila diberikan pendidikan dan pengalaman yang cukup.¹⁷

3. Teori Ekologis

Karena kedua teori diatas seluruhnya tidak mengandung kebenaran, maka sebagai reaksi terhadap kedua teori ekstrim diatas timbullah teori ketiga yang disebut teori ekologis. Teori ini berpendapat bahwa “seorang hanya akan berhasil menjadi pemimpin yang baik, apabila ia sejak dilahirkan telah memiliki bakat-bakat kepemimpinan, bakat-bakat mana kemudian dikembangkan melalui pendidikan yang teratur dan pengalaman-pengalaman yang memungkinkan untuk menengembangkan lebih lanjut bakat-bakat yang memang telah dimilikinya itu”.¹⁸ Dengan kata lain teori ini menggabungkan segi-segi positif dari kedua terdahulu dan karenanya teori dapat dikatakan merupakan teori yang paling mendekati kebenaran.

4. Teori Tingkah Laku (*Behavioral Theory*)

Teori ini mengartikan kepemimpinan dalam kerangka tindakan dan tingkah laku. Tingkah laku kepemimpinan sebagai tingkah laku yang akan menghasilkan tindakan orang lain searah dengan keinginan. Selanjutnya Hamphill, mengatakan kepemimpinan yaitu sebagai tingkah laku seorang individu yang mengarahkan aktivitas kelompok.¹⁹

¹⁷*Ibid.*, h.26

¹⁸*Ibid.*, h.28

¹⁹*Ibid.*,h.80

Agar fungsi dari penggerakkan dapat berjalan dengan optimal, maka harus menggunakan tehnik-tehnik tertentu yang meliputi:

1. Memberikan penjelasan secara komprehensif kepada seluruh elemen pengurus yang ada dalam organisasinya
2. Usahakan agar setiap orang menyadari, memahami, dan menerima dengan baik tujuan yang telah ditetapkan
3. Setiap pengurus mengerti struktur organisasi yang dibentuk
4. Memperlakukan secara baik bawahan dan memberikan penghargaan yang diiringi dengan bimbingan dan petunjuk untuk semua anggotanya.²⁰

Sedangkan menurut Azwar (1996) tehnik-tehnik penggerakkan yang efektif antara lain:

- a. Memberikan penjelasan kepada setiap orang yang ada dalam organisasi, mengenai tujuan yang harus dicapai.
- b. Setiap orang harus menyadari, memahami serta menerima dengan baik tujuan tersebut.
- c. Pimpinan menjelaskan kebijaksanaan-kebijaksanaan yang ditempuh oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan.
- d. Setiap orang harus mengerti struktur organisasi.
- e. Setiap orang harus menjalankan peranan apa yang diharapkan oleh pimpinan organisasi dengan baik.
- f. Menekankan pentingnya kerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang diperlukan.
- g. Memperlakukan setiap bawahan sebagai manusia dengan penuh pengertian.
- h. Memberikan penghargaan serta pujian kepada pegawai yang cakap dan teguran serta bimbingan kepada orang-orang yang kurang mampu bekerja.

²⁰Suslina Sanjaya, *Managemen Dakwah Islam*, (Bandar Lampung: Fakultas Dakwah IAIN Raden Intan , 2007), H.72)

- i. Meyakinkan setiap orang bahwa dengan bekerja baik dalam organisasi tujuan pribadi orang-orang tersebut akan tercapai semaksimal mungkin.

Untuk itulah peranan seorang pimpinan sangat menentukan dalam pelaksanaan proses penggerakkan tersebut.

Ada beberapa langkah dalam proses penggerakkan agar dapat berjalan dengan baik, yaitu:

- a. Pemberian motivasi
- b. Bimbingan
- c. Penyelenggaraan komunikasi; dan
- d. Pengembangan dan peningkatan pelaksana.²¹

a) *Pemberian motivasi*

Motivasi adalah pernyataan yang kompleks didalam suatu organisme yang mengarahkan tingkah laku kesuatu tujuan atau perangsang.²² Motivasi juga dapat diartikan sebagai kemampuan seorang pimpinan dalam memberikan sebuah kegairahan, kegiatan dan pengertian, sehingga para anggotanya mampu untuk mendukung dan bekerja secara ikhlas untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

²¹Abd. Rosyad Shaleh, *Op.Cit.*, H.112

²²Fauzah & Lalu Muchsin Effendi, *Psikologi Dakwah*, (Yogyakarta:Pen.Liberty,2006),H.10

Untuk lebih memahami pengertian dan hakekat motivasi dalam sebuah organisasi, maka ada beberapa faktor yang menyebabkan terjadinya motivasi, yaitu:

- 1) Adanya proses interaksi kerja sama antara pimpinan dan bawahan (orang lain), dengan kolega atau atasan dari pimpinan itu sendiri
- 2) Terjadinya proses interaksi antara bawahan dan orang lain yang diperhatikan, diarahkan, dibina dan dikembangkan, tetapi ada juga yang dipaksakan agar tindakan dan perilaku bawahan sesuai dengan keinginan yang diharapkan oleh pimpinan
- 3) Adanya perilaku yang dilakukan oleh para anggota berjalan sesuai dengan sistem nilai atau aturan ketentuan yang berlaku dalam organisasi yang berlaku dalam organisasi yang bersangkutan
- 4) Adanya perbedaan perilaku yang ditampilkan oleh para anggota dengan latar belakang dan dorongan yang berbeda-beda.²³

Dalam manajemen dakwah pemberian motivasi ini dapat berupa:²⁴

- a. Mengikut sertakan dalam pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan atau (*Dicision making*) merupakan sebuah tindakan yang penting dan mendasar dalam sebuah organisasi.

Betapa tidak, sepanjang proses manajemen berlangsung, mulai dari

²³Suslina Sanjaya, *Op.Cit*, h.74

²⁴Suslina Sanjaya, *Ibid*, h.75

tingkat perencanaan, pengorganisasian pelaksanaan hingga pada pengendalian keputusan akan selalu berlangsung.

Dalam sebuah organisasi diperlukan sebuah kerja sama tim yang benar-benar kuat dan mengakar. Oleh karenanya, pelibatan peran serta aktif dan partisipatif dari semua pihak dalam pengambilan keputusan dan kebijakan-kebijakan merupakan sebuah dorongan penting yang dapat menambah rasa kepercayaan serta semangat kerja yang tinggi. Dari sini akan menumbuhkan sugesti dan perasaan bahwa dirinya sangat dibutuhkan dalam organisasi tersebut, sehingga perasaan saling memiliki dan tanggung jawab akan tumbuh dan berkembang dengan sendirinya.

Al-Qur'an memperingatkan hal ini dengan firman Allah SWT dalam surat Al-Baqarah ayat 30:

فَكَفَّ فِيهَا يُفْسِدُ مِنْ فِيهَا أَتَجْعَلُ قَالَ لَوْ أَخْلَيْفَةَ الْأَرْضِ فِي جَاعِلٍ إِيَّيَّ لِلْمَلَكَةِ رُبُّكَ قَالَ وَإِذْ
 تَعْلَمُونَ لَا مَا أَعْلَمُ إِيَّيَّ قَالَ لَكَ وَنُقَدِّسُ بِحَمْدِكَ نُسَبِّحُ وَنُحْنُ الدِّمَاءِ وَبَدَسُ²⁵

Artinya: *Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui."*

b. Memberikan informasi secara komprehensif

²⁵ Ahmad Hatta, *Tafsir Qur'an Perkata*, (Jakarta: Penerbit Maghfirah Pustaka, 2009), Cet IV,

Semua fungsi manajerial dakwah/organisasi itu sangat tergantung pada arus informasi, yakni data yang telah diatur dan dianalisis untuk memberikan arti yang sangat permanen mengenai kondisi yang berlangsung, baik yang terjadi didalam maupun diluar organisasi. Dengan system informasi yang akurat dan tepat waktu, maka seorang pimpinan dapat memonitor semua kemajuan kearah sasaran dan mengubah rencana organisasi menjadi sebuah kenyataan.karena didalam sebuah organisasi seorang pemimpin atau pelaksana harus mampu secara cerdas mengikuti jejak dengan mengantisipasi semua masalah, kemudian dengan cermat mampu mengembangkan keterampilan dan *skill* dalam mengidentifikasi dan mengoreksi, dan kemudian mengambil langkah-langkah korensi tersebut.

b) Bimbingan

Bimbingan dalam hal ini diartikan sebagai tindakan seorang pemimpin yang dapat menjamin terlaksananya tugas-tugas para anggotanya sesuai dengan program dan rencana yang telah dibuat.

Suatu pengarahan dan bimbingan yang baik harus mengikuti syarat agar berjalan secara efisien. Adapun syarat tersebut adalah:²⁶

- a. Sedapat mungkin lengkap
- b. Sedapat mungkin tugas
- c. Memiliki tujuan yang masuk akal; dan

²⁶Suslina Sanjaya, *Ibid*, h.82

d. Sedapat mungkin tertulis.

Menurut Ary Ginanjar Agustian sebagai mana dikutip oleh Suslina Sanjaya bahwa keberhasilan seorang pemimpin dalam membimbing bukanlah karena kekuasaannya, tetapi karena kemampuannya memberikan motivasi dan kekuatan kepada orang lain. Pada tangga inilah puncak loyalitas dari pengikutnya akan terbentuk. Disisi lain harus ada hubungan timbal balik antara sipenerima (para anggota) dengan pemberi (pemimpin) untuk melaksanakan dengan kesadaran dan tanggung jawab serta motivasi yang kuat untuk melaksanakan dengan sebaik-baiknya. Dengan begitu akan timbul sebuah sinkronisasi dan koordinasi terhadap tugas yang diberikan, sehingga sasaran dakwah dalam sebuah organisasi dapat terarah dan terlaksana.

c) *Penyelenggaraan komunikasi*

Menurut Hovland, dalam Onong Uchjana Effendy, yang mengatakan bahwa komunikasi adalah proses mengubah perilaku orang lain.²⁷ Seseorang dalam komunikasi mampu mengubah sikap, pendapat dan perilaku orang lain, apabila proses komunikasinya itu berjalan secara komunikatif.

Selanjutnya Harold D. Laswell, merumuskan bahwa komunikasi merupakan jawaban atas:

1. Who (siapa) yang disebut komunikator atau pengirim (*sender*)
2. What (apa) yang disebut pesan (*message*) atau pesan komunikasi

²⁷Onong Uchjana Effendi, *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktik*, (Bandung: Rosda Karya, 2011), h.10

3. Whom (kepada siapa) yang disebut komunikan atau penerima pesan (*receiver*)
4. Channel (media) yang kemudian disebut sarana atau media
5. Effect (dampak komunikasi) yang kemudian disebut dampak atau efek yang ditimbulkan dari komunikasi yang diimplementasikan dalam umpan balik.²⁸

Dengan demikian komunikasi adalah aktivitas pengiriman dan penerimaan pesan yang dilakukan oleh seseorang atau lebih, dan berlangsung dalam sebuah konteks, dan mengharap adanya efek. Komunikasi juga merupakan suatu transaksi, proses simbolik yang memungkinkan setiap individu berhubungan satu sama lain dan saling mengatur lingkungannya. Ada beberapa kemungkinan yang bisa dilakukan dengan komunikasi, seperti memantapkan hubungan kemanusiaan, memperteguh sikap dan prilaku orang lain, maupun mengubah sikap dan prilaku orang lain.

Komunikasi efektif menurut Stewart L. Tubbs dan Sylvia Moss (dalam Jalaluddin Rakhmat) paling tidak menimbulkan 5 hal yaitu:²⁹

1. Pengertian

Artinya penerimaan yang cepat dari isi stimulasi seperti yang dimaksud oleh komunikator. Kegagalan dalam penerima isi pesan

²⁸ *Ibid*

²⁹ Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*, (Bandung: Rosda, 2000), h. 12

secara cermat disebut kegagalan komunikasi primer. Untuk menghindari hal seperti ini perlu mempelajari psikologi komunikasi.

2. Kesenangan

Tidak semua komunikasi dimaksudkan untuk menyampaikan informasi dan membentuk pengertian. Kadang dengan memberikan ucapan selamat juga merupakan bentuk komunikasi yang dilakukan hanya untuk mengupayakan agar orang lain merasa senang.

3. Mempengaruhi sikap

Sebagai seorang ketua dalam sebuah organisasi maka komunikasi dimaksudkan untuk mempengaruhi bawahan agar dapat bekerja lebih giat dan lebih baik.

4. Hubungan sosial yang baik

Komunikasi juga dimaksudkan untuk menumbuhkan hubungan sosial yang lebih baik. Manusia adalah makhluk sosial yang tidak tahan hidup sendiri. Kita ingin melakukan hubungan kepada orang lain secara positif.

5. Tindakan

Komunikasi untuk menimbulkan pengertian memang sukar, tetapi lebih sukar lagi mempengaruhi sikap, jauh lebih sukar lagi mendorong orang yang berbuat. Tetapi efektivitas komunikasi biasanya diukur dari tindakan nyata yang dilakukan oleh komunikasi. Komunikasi yang dilakukan oleh seorang pemimpin dikatakan berhasil ketika semua

elemen anggotanya telah bekerja sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah digariskan dalam sebuah organisasi tersebut.

d) *Pengembangan dan peningkatan pelaksana*

yang dilakukan dengan memberikan petunjuk-petunjuk yang benar, jelas dan tegas. Segala saran-saran dan perintah atau instruksi kepada bawahan dalam pelaksanaan tugas harus diberikan dengan jelas dan tegas agar terlaksana dengan baik terarah kepada tujuan yang telah ditetapkan.

Kimball Wiles mengatakan, bahwa: "*Leadership is any contribution to the establishment and attainment of group purpose*".³⁰ artinya bahwa kepemimpinan itu sebagai suatu sumbangan dari setiap orang yang dapat bermanfaat didalam pendapatan dan pencapaian tujuan kelompok secara bersama.

Kegiatan actuating (penggerakkan) biasanya akan memperoleh hasil yang maksimal apabila memperhatikan faktor-faktor dibawah ini:

- a. Memperlakukan manusia dengan sebaik-baiknya
- b. Mendorong pertumbuhan dan perkembangan manusia
- c. Menanamkan pada manusia keinginan untuk melebihi
- d. Menghargai hasil pekerjaan yang baik dan sempurna
- e. Mengusahakan adanya keadilan tanpa pilih kasih
- f. Memberikan kesempatan yang tepat dan bantuan yang cukup
- g. Memberikan dorongan untuk mengembangkan potensi dirinya.³¹

³⁰Kimball Wiles, *Supervision For Better School*, (Newyork: Preantice Hall Inc, 1980), h.29

³¹Manajemen Departemen Pendidikan Dan Kebudayaan, *Manajemen*, (Jakarta: Effar Offiset, 1980), h.117

Maka dapat disimpulkan untuk memperoleh hasil yang maksimal dalam kegiatan *actuating* (penggerakan) pemimpin harus memperlakukan bawahan dengan baik, mengusahakan adanya keadilan tanpa pilih kasih terhadap bawahan, dan memberi kesempatan kepada para bawahan untuk mengembangkan potensi yang mereka miliki.

Untuk berhasilnya penggerakkan tergantung kepada faktor-faktor dibawah ini:

- a. Kepemimpinan (*Leadership*)
- b. Sikap dan moril (*attitude and morale*)
- c. Tata hubungan (*communication*)
- d. Perangsang (*incentive*)
- e. Supervisi (*supervision*)
- f. Disiplin (*diseipline*).³²

d. *Controlling* (pengawasan)

pengawasan adalah kegiatan manajer yang mengusahakan agar pekerjaan-pekerjaan terlaksana sesuai rencana yang ditetapkan atau hasil yang dikehendaki.³³

Adapun tujuan dari pengawasan adalah untuk mencegah kemungkinan-kemungkinan penyimpangan dari perencanaan yang telah ditentukan, instruksi-instruksi, saran-saran dan sebagainya yang telah ditetapkan.³⁴

Pengawasan mempunyai barbagai fungsi pokok, diantaranya adalah sebagai berikut:

³²Sukarna, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Bandung: Mandar Maju, 2011), Cet. Ke-II.h. 83

³³ Ibnu Syamsi, *Op.Cit.*,h. 95

³⁴*Ibid.*, h.95

- a) mencegah terjadinya penyimpangan atau kesalahan-kesalahan; artinya bahwa pengawasan yang baik adalah suatu pengawasan yang dapat mencegah terjadinya berbagai bentuk penyimpangan, kesalahan atau penyelewengan yang terjadi
- b) Untuk memperbaiki berbagai penyimpangan atau kesalahan yang terjadi
- c) Untuk mendinamisir serta segenap kegiatan manajemen lainnya
- d) Untuk mempertebal rasa tanggung jawab.³⁵

Dengan demikian adanya pengawasan dimaksudkan untuk mencegah atau memperbaiki kesalahan penyimpangan ketidaksesuaian penyelewengan dan lainnya yang tidak sesuai dengan tugas dan wewenang yang telah ditentukan. Jadi maksud dari pengawasan bukan untuk mencari kesalahan terhadap orangnya, tetapi mencari kebenaran terhadap pelaksanaan tugasnya.

B. Pengembangan Pondok Pesantren

1. Teori Pengembangan

Manusia yang berkualitas yaitu manusia yang mampu mengembangkan potensi-potensi yang dimilikinya secara optimal dan seimbang sehingga potensi-potensi tersebut dapat diaktualisasikan dalam kehidupan berupa tingkah laku dan perbuatan; tingkah laku dan perbuatan yang merupakan aktualisasi dari potensi-potensi tersebut perlu didasari dengan atau berorientasi pada nilai-nilai dalam kehidupan yang memberikan arah dan pertimbangan dalam tingkah laku.³⁶

Pengembangan (*development*) adalah suatu usaha atau menambah untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan tenaga kerja tentang pekerjaannya. Meningkatkan pengetahuan tenaga kerja tentang pekerjaannya

³⁵ Djati Suliastri, *Manajemen Umum Sebuah Pengantar*, (Yogyakarta: BPFE, 1998), h.41

³⁶<http://superthowi.wordpress.com/2012/08/14/peranan-manusia-dan-pendidikan-dalam-pembangunan-2>, *download*, tanggal 08 Juli 2017 jam 10.30

dapat dilakukan melalui peningkatan pendidikan, sedangkan meningkatkan keterampilan dapat dilakukan melalui pelatihan tenaga kerja. Dengan demikian, ada dua program dalam pengembangan tenaga kerja antara lain melalui pendidikan (*education*) dan pelatihan (*training*).³⁷

Pengembangan (*development*) adalah fungsi operasional dari kedua manajemen personalia. Pengembangan anggota (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Anggaran pengembangan dapat dilaksanakan dengan baik, harus lebih dulu ditetapkan suatu program pengembangan anggota.

Program pengembangan lembaga hendaknya disusun secara cermat dan didasarkan kepada metode-metode ilmiah serta berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan lembaga saat ini maupun untuk masa depan. Pengembangan harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral anggota supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.

Setiap pesonel lembaga dituntut agar dapat bekerja efektif, efisien, kualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing lembaga semakin besar. Pengembangan ini dilakukan untuk tujuan nonkarir maupun karier bagi para anggota (baru/lama) melalui latihan dan pendidikan.

Pemimpin lembaga semakin menyadari bahwa anggota baru pada umumnya hanya mempunyai kecakapan teoritis saja dari bangku kuliah. Jadi, perlu dikembangkan dalam kemampuan nyata untuk dapat mampu

³⁷Wilson Bangun, *Intisari Manajemen*, (Bandung:Refika Aditama,2008), h.110

menyelesaikan pekerjaannya. Pengembangan lembaga memang membutuhkan biaya cukup besar, tetapi biaya ini merupakan investasi jangka panjang bagi lembaga dibidang personalia. Karena anggota yang cakap dan terampil akan dapat bekerja lebih efisien, efektif, pemborosan bahan baku, dan ausnya mesin berkurang, hasil kerjanya lebih baik maka daya saing lembaga semakin besar. Hal ini akan memberikan peluang yang baik lembaga untuk memperoleh laba yang semakin besar sehingga balas jasa (gaji dan benefit) anggota dapat dinaikkan.

Setelah dijelaskan dalam uraian diatas, maka yang dimaksud dengan pengembangan adalah suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral anggota sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan.³⁸

Pada hakekatnya manusia bermartabat mahluk yang tinggi diatas sumberdaya yang lain yakni kedudukannya sebagai pengabdian Tuhan dan sebagai khalifah Tuhan. Namun dalam upaya mengembangkan dan meningkatkan kualitas manusia tersebut baik sebagai pengabdian Tuhan maupun sebagai khalifah Tuhan, perlu dikembangkan dan ditingkatkan potensi sumber daya yang ada padanya.

Manusia dibekali oleh Tuhan dengan beberapa potensi dasar, yang sangat membantu manusia dalam melakukan kegiatan-kegiatan hidupnya. potensi-

³⁸H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007), h.69

potensi dasar itu berupa: potensi ragawi (fisik), potensi nalar (akal/rasio) dan potensi nurai (qolbu).

Sejalan dengan pengembangan dengan potensi manusia tersebut, menurut Muhammad Thalhah Hasan ada empat dimensi pengembangan kualitas sumber daya manusia yang perlu diperhatikan yakni:

1) Dimensi kepribadian

Yang menyangkut pandangan hidup dan sikap, watak dan karakternya seperti semangat yang tinggi, terbuka, jujur, disiplin, berwawasan kedepan, sopan dan teguh dalam agama.

2) Dimensi kreatifitas

Mempunyai banyak gagasan, terampil, pandai memanfaatkan kesempatan, inovatif, banyak mempunyai alternatif-alternatif.

3) Dimensi produktifitas

Cukup pengetahuan, menguasai sistem dan peralatan, mempunyai gairah untuk berprestasi, professional, disiplin dan menghargai waktu.

4) Dimensi religius/spiritualitas

Ketakwan sebagai prestasi rohani, yang bersumber pada keimanan sebagai prestasi rohani, yang teraktualisasi dalam amal-amal shaleh, baik dalam ibadah, moral kepedulian sosial, sehingga terwujud sebagai kesalehan hidup (individu maupun sosial).³⁹

³⁹Muhammad Thalhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Lantobora Press, 2003), h. 110

Konsep agama islam tentang manusia mempunyai hubungan dan kaitan erat dengan masalah pendidikan agama dan penegmbangan sumber daya manusia.

Menurut Thalhah Hasan bahwa pnedidikan agama itu mencakup dua dimensi:

1) Dimensi esensi

Pendidikan agama perlu diberikan sejak dini agar peserta didik menjadi manusia beragama sejak awal perkembangan potensi manusiawinya. Pengertian beragama disini ditekankan pada kesedihan dan kemampuan mengamalkan ajaran agama dalam kehidupan keseharian.

2) Dimensi institusi

Pendidikan agama membutuhkan lembaga dan perantara yang mamapu melayani pengembangan pemahaman dan pendalama masalah-masalah agama, terutama dalam mengadakan upaya penerapan masalah-masalah agama da realitas sosial dan teknikal yang terus berubah dan berkembang. Pendalaman masalah sejarah agama, filsafat agama, dan hukum agama membutuhkan institusi yang memadai.⁴⁰

2. Pondok Pesantren

a. *Pengertian Pondok Pesantren*

Kehadiran kerajaan Bani Umayyah menjadikan pesatnya ilmu pengetahuan, sehingga anak-anak masyarakat islam tidak hanya belajar dimasjid tetapi juga pada lembaga-lembaga yaitu “*kuttab*” (pondok pesantren). *Kuttab* dengan karakteristik khasnya, merupakan wahana dan lembaga pendidikan islam yang

⁴⁰*Ibid.*,h.112

semula sebagai lembaga baca dan tulis dengan sistem halaqah (sistem wetonan). Pada tahap berikutnya kuttab mengalami perkembangan yang sangat pesat karena dengan didukung oleh dana dari iuran masyarakat serta adanya rencana-rencana yang harus dipatuhi oleh pendidik dan peserta didik.

Diindonesia istilah kuttab lebih dikenal dengan istilah “*pondok pesantren*”, yaitu suatu lembaga pendidikan islam yang didalamnya terdapat seorang kiayi (pendidik) yang mengajar dan mendidik para santri (peserta didik) dengan sarana masjid yang digunakan untuk menyelenggarakan pendidikan tersebut, serta didukung adanya pemondokan atau asrama sebagai tempat tinggal para santri.⁴¹ Dalam kamus besar bahasa indonesia, *pesantren* diartikan sebagai asrama, tempat santri, atau tempat murid-murid belajar mengaji. Sedangkan secara istilah *pesantren* adalah lembaga pendidikan islam, dimana para santri biasanya tinggal dipondok (asrama) dengan materi pengajaran kitab-kitab umum, bertujuan menguasai ilmu agama islam secara detail, serta mengamalkannya sebagai pedoman hidup keseharian dengan menekankan pentingnya moral dalam kehidupan bermasyarakat.

Dalam perspektif cultural, pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional islam yang berperan sebagai institusi utama proses sosialisasi nilai-nilai agama dimana seseorang anak memiliki kesempatan luas untuk memahami, menghayati

⁴¹Abdul, Mujib. *Ilmu Pendidikan Islam*. (Jakarta: Kencana Penada Media,2006), h.234-235

dan mengamalkan ajaran islam (*tafaqquh fiddin*) dengan menekankan pentingnya moral agama islam sebagai pedoman hidup bermasyarakat sehari-hari.⁴²

b. *Tujuan Pendidikan Pondok Pesantren*

Tujuan pendidikan pesantren menurut Mastuhu adalah menciptakan kepribadian muslim yaitu kepribadian yang beriman dan bertaqwa kepada Tuhan, berakhlak mulia bermanfaat bagi masyarakat atau berhikmat kepada masyarakat dengan jalan menjadi kawula atau menjadi abdi masyarakat mampu berdiri sendiri, bebas dan teguh dalam kepribadian, menyebarkan agama atau menegakkan islam dan kejayaan umat islam ditengah-tengah masyarakat dan mencintai ilmu dalam rangka mengembangkan kepribadian indonesia. Idealnya mengembangkan kepribadian yang ingin dituju ialah kepribadian mukhsin, bukan sekedar muslim.⁴³

Sedangkan menurut M.Arifin bahwa tujuan didirikannya pendidikan pesantren pada dasarnya terbagi pada dua yaitu:⁴⁴

a. *Tujuan Khusus*

Yaitu mempersiapkan para santri untuk menjadi orang ‘alim dalam ilmu agama yang diajarkan oleh kiayi yang bersangkutan serta mengamalkannya dalam masyarakat.

⁴² Kuntowijoyo, *Paradigm Islam, Iterpretasi Untuk Aksi*, (Jakarta: Mizan, 1993), h.279-285

⁴³ Sulthon Masyhud dan Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Diva Pustaka, 2003), h.92-93

⁴⁴ Arifin M.H. *Kapita Selekta Pendidikan Islam dan Umum*. (Jakarta: Bumi Aksara, 1991), h.248

b. Tujuan Umum

Yakni membimbing anak didik agar menjadi manusia yang berkpribadian islam yang sanggup dengan ilmu agamanya menjadi mubaligh islam dalam masyarakat sekitar dan melalui ilmu dan amalnya.

c. *Karakateristik PondokPesantren*

Karakteristik atau ciri-ciri umum pondok pesantren adalah:

1. Adanya kiayi
2. Adanya santri
3. Adanya masjid
4. Adanya pondok atau asrama⁴⁵

Sedangkan ciri-ciri khusus pondok pesantren adalah isi kurikulum yang dibuat terfokus pada ilmu-ilmu agama, misalnya ilmu sintaksis araba, morfologi arab, hukum islam, tafsir hadis, tafsir Al-Qur'an dan lain-lain.

Dalam penjelasan lain juga dijelaskan tentang cirri-ciri pesantren dan juga pendidikan yang ada didalamnya, maka ciri-cirinya adalah:

- a. Adanya hubungan akrab antar santri dengan kiayinya
- b. Adanya kepatuhan santri kepada kiayi
- c. Hidup hemat dan sederhana benar-benar diwujudkan dalam lingkungan pesantren
- d. Kemandirian sangat terasa dipesantren

⁴⁵Abdul, Mujib, Ilmu Pendidikan Islam, (Jakarta: Kencana Penada Media, 2006), h. 235

- e. Jiwa tolong menolong dan suasana persaudaraan sangat mewarnai pergaulan dipesantren
- f. Disiplin sangat dianjurkan
- g. Keperihatinan untuk mencapai tujuan mulia. Hal ini sebagai akibat kebiasaan puasa sunat, zikir, dan I'tikaf, shalat tahajut dan lain-lain
- h. Pemberian ijazah, yaitu pencantuman nama dalam satu daftar rantai pengalihan pengetahuan yang diberikan kepada santri-santri yang berprestasi.⁴⁶

Ciri-ciri diatas menggambarkan pendidikan pesantren dalam bentuknya yang masih murni (tradisional). Adapun penampilan pendidikan pesantren sekarang yang lebih beragam merupakan akibat dinamika dan kemajuan zaman telah mendorong terjadinya perubahan terus-menerus, sehingga lembaga tersebut melakukan berbagai adopsi dan adaptasi sedemikian rupa. Tetapi pada masa sekarang ini, pondok pesantren kini mulai menampilkan eksistensinya sebagai lembaga pendidikan islam yang mumpuni, yaitu didalamnya didirikan sekolah, baik formal maupun nonformal.

Dengan adanya transformasi, baik kultur, sistem dan nilai yang ada dipondok pesantren, maka kini pondok pesantren yang dikenal dengan salafiyah (kuno) kini telah berubah menjadi kahalafiyah (modern). Transformasi tersebut sebagai jawaban atas kritik-kritik yang diberikan pada pesantren dalam arus transformasi ini. Sehingga dalam sistem dan kultur pesantren terjadi perubahan yang drastic, misalnya

1. Perubahan sistem pengajaran dari perseorangan atau sorogan menjadi sistem klasikal yang kemudian kita kenal dengan istilah madrasah (sekolah)
2. Pemberitahuan pengetahuan umum disamping masih mempertahankan pengetahuan agama dan bahasa arab

⁴⁶Sulthon Masyhud Dan Kusnurdilo, *Op.Cit.*,h.93-94

3. Bertambahnya komponen pendidikan pondok pesantren, misalnya keterampilan sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan masyarakat, kesenian yang islami
4. Lulusan pondok pesantren diberikan syahadah (ijazah) sebagai tanda tamat dari pesantren tersebut dan ada sebagian syahadah tertentu yang nilainya sama dengan ijazah negeri.⁴⁷

Maka seiring dengan laju perkembangan masyarakat pendidikan pesantren baik tempat, bentuk hingga substansi telah jauh menalami perubahan. Pesantren tidak lagi sesederhana seperti yang digambarkan seseorang, kini telah berubah menjadi modern.

d. *Tipologi Pondok Pesantren*

Seiring dengan laju perkembangan masyarakat maka pendidikan psantren baik tempat, bentuk, hingga substansi telah jauh mengalami perubahan. Pesantren tidak lagi sederhana seperti yang digambarkan seseorang, akan tetapi pesantren dapat mengalami perubahan sesuai dengan pertumbuhan dan perkembangan zaman.

Menurut Yacub ada beberapa pembagian tipologi pondok pesantren yaitu:

- a. Pesantren salafi yaitu pesantren yang tetap mempertahankan pelajaran dengan kitab-kitab klasik dan tanpa diberikan pengetahuan umum. Model pengajarannya pun sebagaimana yang lazim diterapkan dalam pesantren salaf yaitu dengan metode sorogan dan weton.
- b. Pesantren khalafi yaitu pesantren yang menerapkan sistem pengajaran klasikal (madrasi) memberikan ilmu umum dan ilmu agama serta juga memberikan pendidikan keterampilan.
- c. Pesantren kilat yaitu pesantren yang berbentuk semacam training dalam waktu relatif singkat dan biasa dilaksanakan pada waktu libur sekolah. Pesantren ini menitik beratkan kepada keterampilan ibadah dan kepemimpinan. Sedangkan santri terdiri dari siswa sekolah yang dipandang perlu mengikuti kegiatan keagamaan dipesantren kilat.

⁴⁷ Abdul Mujib. *Op.Cit.* h.237-238

- d. Pesantren terintegrasi yaitu pesantren yang lebih menekankan pada pendidikan vocational atau kejuruan sebagaimana balai latihan kerja departemen tenaga kerja dengan program yang terintegrasi. Sedangkan santri mayoritas berasal dari kalangan anak putus sekolah atau para pencari kerja.⁴⁸

Setelah diuraikan diatas,pesantrenmerupakan asrama pelajar islam para santrinya belajar disekolah-sekolah atau perguruan tinggi diluarnya, pendidikan agama dipesantren model ini diberikan diluar jam-jam sekolah sehingga bisa diikuti oleh semua santrinya. Diperkirakan pesantren model inilah yang terbanyak jumlahnya.

e. *Sistem Pendidikan Pondok Pesantren*

Sistem yang ditampilkan dalam pondok pesantren mempunyai keunikan dibandingkan dengan sistem yang diterapkan dalam lembaga pendidikan pada umumnya, yaitu:

- a. Memakai sistem tradisional, yang memiliki kebebasan penuh dibandingkan dengan sekolah modern, sehingga terjadi hubungan dua arah antara kiayi dan santri.
- b. Kehidupan dipesantren menampakkan semangat demokrasi, karena mereka praktis bekerjasama mengatasi problem non kurikuler mereka sendiri.
- c. Para santri tidak menghadap penyakit simbolis, yaitu perolehan gelar dan ijazah, karena sebagian besar pesantren tidak mengeluarkan ijazah, sedangkan santri dengan ketulusan hatinya masuk pesantren tanpa adanya ijazah tersebut. Hal itu karena tujuan utama mereka hanya ingin mencari keridhoan Allah SWT semata.
- d. Sistem pondokpesantren mengutamakan sistem kesederhanaan, idealisme, persaudaraan, persamaan, rasa percaya diri, dan keberanian hidup.
- e. Alumni pondok pesantren tidak ingin menduduki jabatan pemerintahan, sehingga mereka hampir tidak dapat dikuasai pemerintah.⁴⁹

⁴⁸Khosin, *Tipologi Pondok Pesantren*. (Jakarta: Diva Pustaka, 2006), h.101

⁴⁹Amien Rais M, *Cakrawala Islam: Antara Cita dan Fakta*, (Bandung: Mizan,1989), h.162

Adapun metode lazim digunakan dalam pendidikan pesantren adalah wetonan, sorogan, dan hafalan. Metode wetonan merupakan metode kuliah dimana para santri mengikuti pelajaran dengan duduk disekeliling kiayi yang menerangkan pelajaran. Santri menyimak kitab masing-masing dan mencatat bila perlu. Metode sorogan sedikit berbeda dari metode wetonandimana santri menghadap kiayi satu persatu dengan membawa kitab yang dipelajari sendiri. Kiayi membacakan dan menerjemahkan kalimat demikalimat,kemudia menerangkan maksudnya, atau kiayi cukup menunjukkancara membaca yang benar, tergantung materi yang diajukan dan kemampuan santri.

Adapun metode hafalan berlangsung dimana santri menghafal teks atau kalimat tertentu dari kitab yang dipelajarinya. Materi hafalan biasanya dalam bentuk syair atau nazham. Sebagai pelengkap metode hafalan sangat efektif untuk memelihara daya ingat (memorizing) santri terhadap materi yang dipelajarinya, karena dapat dilakukan baik didalam maupun diluar kelas.⁵⁰

Sedangkan jenjang pendidikan dalam pesantren tidak dibatasi seperti didalam lembaga-lembaga pendidikan yang memakai sistem klasikal. Umumnya, kenaikan tingkat seorang santri didasarkan isi mata pelajaran tertentu yang ditandai dengan tamat dan bergantinya kitab yang dipelajarinya. Apabila seorang santri telah menguasai satu kitab atau beberapa kitab dan telah lulus ujian (imtahan) yang diuji oleh kiainya, maka ia berpindah kekitab yang lain yang lebih

⁵⁰Sulthon Masyhud dan Khusnurdilo. *Op.Cit.,h.89*

tinggi tingkatannya. Jelasnya, penjenjangan pendidikan pesantren tidak berdasarkan usia, tetapi berdasarkan penguasaan kitab-kitab yang telah ditetapkan dari paling rendah sampai paling tinggi.

Tetapi seiring dengan perkembangan zaman kini pondok pesantren banyak menggunakan sistem klasikal, dimana ilmu yang dipelajari tidak hanya agama saja, melainkan ilmu umum juga dipelajari.

f. *Pengembangan Pondok Pesantren*

Pesantren merupakan lembaga pendidikan yang unik, tidak saja karena keberadaannya yang sudah sangat lama, tetapi juga karena kultur, metode dan jaringan yang diterapkan oleh lembaga pendidikan agama tersebut. Pesantren juga merupakan lembaga sosial, pada umumnya pesantren hidup dari, oleh dan untuk masyarakat. Visi ini sejalan situasi dan kondisi masyarakat, bangsa dan negara yang terus berkembang.

Sudah tidak diragukan lagi bahwa pesantren memiliki kontribusi nyata dalam pembangunan. Apalagi dilihat dari historis, pesantren memiliki pengalaman yang luar biasa dalam pembina dan pengembangan masyarakat. Bahkan pesantren mampu meningkatkan perannya secara mandiri dengan menggali potensi yang dimiliki masyarakat disekelilingnya.

Seiring dengan kebijakan pemerintah, upaya penguatan dan pengembangan pesantren didaerah menjadi sangat penting dan menjadi perhatian bersama, pemerintah daerah dan legislatif kini memiliki wewenang dan kekuasaan yang

sangat besar sehingga kebijakan dapat langsung menyetuh dunia pesantren. Dengan demikian pemerintah daerah (*eksekutif* dan *legislatif*) senyatanya dapat memberikan dukungan dalam pengembangan dunia pesantren sehingga pesantren dalam perspektif pemerintah dapat benar-benar mendapatkan tempat sesuai porsi.

Sebagian besar masyarakat konsekuensi keikutsertaan pondok pesantren dalam laju kehidupan bermasyarakat yang bergerak dinamis, di pondok pesantren, selain berkembang aspek pokoknya, yaitu pendidikan dan dakwah juga berkembang hampir semua aspek kemasyarakatan, terutama yang berkaitan dengan ekonomi dan kebudayaan. Berikut aspek kehidupan masyarakat yang berkembang di pondok pesantren:

1) Pendidikan Agama atau Pengajian Kitab

Pendidikan agama melalui pengajian kitab yang diselenggarakan oleh pondok pesantren adalah komponen kegiatan utama atau pokok dari pondok pesantren. Dari segi penyelenggaraannya seperti tersebut di atas, diserahkan sepenuhnya kepada kebijakan kyai atau pengasuh pondok pesantren, maksud kegiatan pengajian ini terutama adalah untuk mendalami ajaran agama Islam dari sumber asli (kitab-kitab kuning) yang terpelihara kelestarian pendidikan keagamaan untuk melahirkan calon ulama sebagai misi pondok pesantren.

2) Pendidikan Dakwah

Pendidikan dakwah, seperti halnya pendidikan agama (pengajian) merupakan salah satu pokok penyelenggaraan pondok pesantren. Bahkan, seperti telah diungkapkan diatas, pondok pesantren dapat berfungsi sebagai lembaga keagamaan yang menyebabkan ajaran agama islam.

3) Pendidikan Formal

Pendidikan formal diselenggarakan dalam bentuk madrasah atau sekolah umum serta sekolah kejuruan lainnya. Dengan mengembangkan dan membina pendidikan formal di pondok pesantren, diharapkan lulusan pondok pesantren, disamping pengetahuan agama dan keterampilan praktis yang mumpuni, juga memiliki pengetahuan akademis yang bermanfaat bagi kehidupan dikemudian hari

4) Pendidikan Seni

Pendidikan seni dimaksudkan untuk lebih meningkatkan apresiasi para santri terhadap bermacam-macam kesenian, terlebih kesenian yang berbentuk islami.

5) Pendidikan Kepramukaan

Pendidikan kepramukaan merupakan suatu sistem pendidikan diluar pendidikan rumah tangga, masyarakat dan sekolah yang sangat baik. Kreatifitas, disiplin dan dinamika santri dapat meningkat dengan pendidikan kepramukaan ini.

6) Pendidikan Olah Raga dan Kesehatan

Pendidikan olah raga dan kesehatan ini besar sekali manfaatnya untuk menjaga keseimbangan dan kesehatan jasmani.

7) Pendidikan keterampilan/ jasmani

Pendidikan dan keterampilan jasmani dan kejujuran dikembangkan dipondok pesantren untuk kepentingan dan kebutuhanpara santri sebagai modal untuk menjadi manusia yang bersemangat berwirasuasta (entepeunirship) dan sekaligus menunjang pembangunan masyarakat dilingkungan pondok pesantren, jenis pendidikan keterampilan antara lain: pertukangan, menjahit, peternakan, perikanan dan lain-lain.

8) Pengembangan masyarakat

Pengembangan dilingkungan pondok pesantren diselenggarakan mengingat potensi dan pengaruh pondok pesantren yang luas dalam masyarakat. Sehubungan dengan hal tersebut, maka pondok pesantren sangat baik dalam pengembangan masyarakat sekitar pesantren.

BAB III

GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN MIFTAHUL HUDA 08

A. Profil Pondok Pesantren Miftahul Huda 08

1. Sejarah Singkat Berdirinya Pondok Pesantren Miftahul Huda 08

Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 yang beralamat di Jalan Putri Malu Gg Karang Lindung Banjit Way Kanan didirikan pada tanggal 26 Mei 2006 oleh seorang ustadz yang bernama KH. Anwar Nasihin. Pondok Pesantren Miftahul Huda merupakan cabang ke 08 dari Pondok Pesantren Miftahul Huda 407 yang beralamat di Sumber Jaya Lampung Barat yang didirikan oleh seorang tokoh agama yang bernama Ky. H. Khoer effendi yang merupakan ayah dari pendiri Pondok Pesantren Miftahul Huda 08. Maka arti dari Miftahul Huda adalah Kunci petunjuk. Nama Miftahul Huda itu lahir sebagai inspirasi dan harapan agar santri yang belajar dipondok Pesantren Miftahul Huda dapat meraih kesuksesan hidup dunia akhirat.¹

Pada awal masa kepemimpinan KH. Anwar Nasihin jumlah santri terus mengalami peningkatan, jumlah santri terus bertambah yang datang dari berbagai daerah baik dalam kabupaten maupun diluar kabupaten Way Kanan, kondisi ini tentunya mendorong pihak pesantren untuk lebih serius dan konsisten dalam pengelolaan sistem pendidikan pesantren, diantaranya dengan membentuk kepengurusan yang kuat sebagai wadah organisasi santri dalam rangka menciptakan pengelolaan manajemen santri. Jumlah pengurus pondok pesantren Miftahul Huda

¹KH. Anwar Nasihin, Pimpinan Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan, *Wawancara*, Tanggal 08 September 2017.

08 terdiri dari pengasuh, ketua, wakil, ketua, sekretaris/ wakil sekretaris, bendahara dan wakil bendahara dan bidang kegiatan yang dikoordinatori oleh seorang ketua bidang, adapun jumlah santri awal adalah 70 orang santri yang terdiri dari putra putri.

Pada perkembangannya, Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Way kanan memiliki sebuah program pendidikan diluar pendidikan pesantren, yaitu pendidikan yang bersifat formal. Oleh karena itu, pimpinan pondok pesantren ini pada tahun 2009 mendirikan sebuah lembaga pendidikan formal setingkat menengah pertama yang bernama Madrasah Tsanawiyah Gabungan Usaha Perbaikan Pendidikan Indonesia(MTs GUPPI) Banjit, dimana sekolah ini berjalan sampai sekarang ini. Hal ini dilakukan agar santri-santri yang masuk pondok pesantren, yang berkeinginan mengikuti sekolah formal, tidaklah mengalami kesulitan dalam mencari sekolah . hal ini juga dilakukan agar kurikulum sekolah dan pondok pesantren memiliki keterkaitan dan kesepaduan, sehingga peraturan dan tata tertib yang ada pada pondok pesantren dan sekolah tidak saling bertentangan.²

2. Visi dan Misi Pondok Pesantren Miftahul Huda 08

Visi :

Memebentuk umat islam yang cerdas, beriman, berbangsa dan bernegara yang baik.

²KH. Anwar Naishin, Pimpinan Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan, *Wawancara*, tanggal 08 September 2017

Misi:

- a. membentuk manusia yang berakhlaqul karimah dan berilmu amaliyah
- b. Menyiapkan peserta didik memiliki ilmu pengetahuan dan keterampilan melalui pendidikan formal dan non formal
- c. Menyiapkan peserta didik mengaktualisasikan pendidikan agama islam dengan kajian kitab bidang ilmu nahu/sorop, bidang ilmu fiqih, bidang ilmu tafsir, bidang ilmu tareh
- d. Melatih peserta didik memiliki keterampilan dan kecakapan hidup guna mengembangkan pola usaha mandiri.

3. Struktur Ogranisasi Pondok Pesantren Miftahul Huda 08

Kepengurusan yang dibentuk oleh pimpinan pondok pesantren Miftahul huda 08, bertujuan untuk membantu pimpinan dalam mengurus para santri dan juga mendidikan para pengurus dan santri untuk terbiasa dalam berorganisasi. Adapun susunan organisasi Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 banjit Way Kanan adalah sebagai berikut:

Struktur Organisasi Pimpinan Umum Pondok Pesantren

Pimpinan Umum: KH. Anwar Nasihin, S.Ag

Penasehat : KH. Khoer Efendi

Pelindung :

1. Camat Banjit
2. Lurah Banjit

Wakil ketua : Mamat Khoer

Sekretaris :

1. Sutardin
2. Risma Hayati

Bendahara :

1. Herianto
2. Yani Al Huda

Seksi Pendidkan:

1. Salis Furqon
2. Deda Surani
3. Ahmad Sanusi

Seksi Keamanan dan perlengkapan:

1. Didin Samrudin
2. Median Saputra
3. Jumala Sari

Seksi Kebersihan dan Kesehatan:

1. Okta Dwi Rahayu
2. Maryani
3. Sarif Abdillah

Seksi sarana dan prasarana

1. Abdul yusuf

2. Sahrul Amin

Seksi Koperasi dan Agrobisnis:

1. Hastuti
2. Siti Nurhalimah
3. Dewi purwati

Santri

Sumber: Dokumentasi Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Way Kanan

1. Pimpinan

Pimpinan adalah sebagai ketua dalam pesantren yaitu orang yang mengasuh dan memimpin serta menentukan arah operasional harian pesantren, pemimpin juga mempunyai wewenang dalam mengatur dan memantau roda perjalanan keperguruan yang lainnya. pemimpin mempunyai tanggung jawab penuh terhadap kelangsungan dan kemajuan pesantren.³

Pemimpin merumuskan kebijakan dengan menyusun struktur kebutuhan organisasi, ketua juga membantu menentukan program kerja berjangka serta menerima laporan berkala dari program pengurus lain.

³KH. Anwar Nasihin, Pimpinan Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan, *Wawancara*, tanggal 08 September 2017

2. Wakil ketua

Wakil ketua merupakan pengurus yang membantu segala kegiatan yang dilakukan pimpinan

3. Sekretaris

Sekretaris mempunyai status dalam bidang administrasi pesantren. Tugas dan tanggung jawab atas administrasi (pencatatan) kepengurusan pesantren dimana tugas sekretaris adalah menginfentarisir (mendata dan mencatat) seluruh surat menyurat dan segala persoalan yang ada untuk diagendakan dalam rapat misalnya: memperingati hari tahun baru islam mengadakan perlombaan (imtihan) seperti MTQ, Pidato, Shalawat dan lain sebagainya yang diadakan setahun sekali.⁴

4. Bendahara

Bendahara merupakan pengurus yang mengelolah pesantren seperti syahriyah santri. Tugas dan tanggung jawab bendahara adalah membukukan keuangan organisasi, mengkoordinir dan mengontrol keuangan masing-masing bagian, mengatur sirkulasi keuangan dengan transparan kepada pengasuh dan pengurus lain serta melaporkan keuangan dalam memenuhi kebutuhan pesantren.⁵

5. Seksi Pendidikan dan keterampilan

⁴Sutardin, Sekretaris Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit, *Wawancara*, tanggal 08 September 2017

⁵Yani Al-Huda, Bendahara Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit, *Wawancara*, tanggal 08 September 2017

Seksi pendidikan merupakan pengurus yang menangani dalam hal belajar mengajar dimana seksi pendidikan ini mempunyai tugas menetapkan jadwal tugas kegiatan belajar santri yang dipasang dimasing-masing kamar, menggerakkan santri untuk mentaati dan menjalankan jadwal tersebut. Seksi pendidikan ini mempunyai tujuan dalam mendidik ruhiyah dan fikriyah santri sehingga dengan perjalanannya tugas pengurus pendidikan dapat mengoptimalkan semua kegiatan yang ada.⁶

6. Seksi keamanan dan pelengkapan

Seksi keamanan merupakan kepengurusan yang menangani ketertiban dan keamanan disekitar pesantren, menanamkan budaya hidup disiplin dan sopan baik dilingkungan pesantren maupun dimasyarakat, menertibkan jalannya semua kegiatan disetiap acara, mengkoordinasi dengan seluruh bagian yang ada, membantu dalam melaksanakan dan mewujudkan program kegiatan yang telah ditetapkan oleh masing-masing kepengurusan.⁷

7. Seksi Kebersihan dan kesehatan

Seksi kebersihan dan kesehatan merupakan kepengurusan yang menangani kebersihan dan kesehatan jasadiyah santri dan lingkungan pesantren. Tugas dan tanggung jawab seksi kebersihan adalah menetapkan jadwal kebersihan kamar, aula, kamar mandi, dapur dan tempat jemuran,

⁶Salis Furqon, Seksi Pendidikan Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit, *Wawancara*, tanggal 08 September 2017

⁷Didin Samrudin, Seksi Keamanan Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit, *Wawancara*, tanggal 08 September 2017

serta menyediakan peralatan kebersihan seperti sapu, lap pel, keset dan tempat sampah serta memberikan penanganan kesehatan kepada para santri yang sakit dengan cara membawa/ memanggil dokter yang telah bekerja sama dengan pondok pesantren. Sehingga dengan adanya tugas dan tanggung jawab yang digerakkan dan diawasi langsung oleh seksi kebersihan, maka lingkungan pesantren menjadi bersih, rapi dan sehat.⁸

8. Seksi Sarana dan Prasarana

Seksi ini bertanggung jawab penuh terhadap sarana dan prasarana yang ada di pondok pesantren termasuk dalam hal pengadaan dan penggantian sarana yang ada di pesantren tentunya berkordinasi dengan pimpinan.⁹

9. Seksi Koperasi dan agrobisnis

Seksi ini bertanggung jawab segala hal yang menyangkut dengan koperasi dari pengadaan barang-barang dikoperasi hingga pelaporan administrasi pondok pesantren serta kegiatan agrobisnis yang dijalankan di pesantren.¹⁰

10. Santri

Santri Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 berjumlah 329 santri. Yang terdiri dari 175 santri laki-laki dan 154 santri perempuan. Santri-santri

⁸Okta Dwi Rahayu, Seksi Kebersihan Dan Kesehatan Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit, *Wawancara* tanggal 08 September 2017

⁹Abdul Yusuf, Seksi Sarana Dan Prasarana Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit, *Wawancara* tanggal 08 September 2017

¹⁰Hastuti, Seksi Koperasi Dan Agro Bisnis Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit, *Wawancara*, tanggal 08 September 2017

tersebut datang dari berbagai daerah baik dari dalam kabupaten maupun diluar kabupaten Way Kanan. Dimana para santri ini ada yang khusus nyantai saja ada pula yang nyantri serta menempuh pendidikan formal.

4. Program Kerja Pondok Pesantren Miftahul Huda 08

Program kerja Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 tidak hanya program-program yang diperuntukkan untuk santri saja namun juga program yang berhubungan dengan pihak luar/masyarakat. Program tersebut dibagi menjadi dua kategori:¹¹

a. Program umum

- 1) Mengadakan konsolidasi pengurus
- 2) Menertibkan administrasi organisasi
- 3) Memotifasi dan menggerakkan divisi-divisi/ majelis-majelis
- 4) Mengintensifkan koordinasi dan komunikasi dengan instansi lain
- 5) Mengintensifkan koordinasi dan komunikasi dengan organisasi islam lain

b. Program Khusus

- 1) Menyelenggarakan pendidikan untuk mempersiapkan santri putra dan putri agar menguasai tauhid, fiqih, bahasa arab, dan ilmu alat yang lainnya.
- 2) Pendidikan untuk calon penghafal Al-Qura'an 30 juz
- 3) Pendidikan seni baca Al-Qur'an

¹¹*Dokumentasi: Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjir Way Kanan*

4) Mengadakan pengkaderan calon-calon da'I lewat program khitobah

5. Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren Miftahul Huda 08

Dibawah pimpinan KH. Anwar Nasihin, S.Ag, sedang diupayakan sarana prasaran pondok pesantren, dengan meningkatkan mutu memperbaiki dan pendidikan dan pengajaran serta berupaya untuk memperbaiki dan mengadakan sarana-sarana yang belum ada guna menarik minat masyarakat terhadap Pondok Pesantren Miftahul Huda 08.

Berikut ini adalah kondisi sarana dan prasarana di Pon Pes Miftahul Huda 08.¹²

No	Jenis	Jumlah	Keterangan				ket
			Baik	Rusak ringan	Rusak berat	Kebutuhan	
1	Ruang Belajar	10	8	2			
2	Majelis Ta'lim	3		1			
3	Asrama santri	12	10	2			
4	Ruang Kantor	2	2				
5	Sekretariat pondok	1	1				
6	Ruang UKS	1		1			
7	Ruang OSIS	-				✓	
8	Ruang BP	-				✓	
9	Laboratorium	-				✓	
10	Rumah Ustadz	2	1	1			
11	Perpustakaan	1	1				
12	Masjid/ mushalla	2	2				
13	Kamar mandi	4	2	2			
14	Dapur santri	2	2				

¹²Dokumen: Pondok Pesantren Miftahul Huda 08

Adapun kurikulum Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 diantaranya adalah:

- a. Salafiyah
- b. TPA/TPQ
- c. Keterampilan
- d. Wajardikdas dan paket A,B, dan C
- e. MTs
- f. koperasi

B. Optimalisasi Fungsi Manajemen (khusus penggerakkan) Pondok Pesantren Miftahul Huda 08

Manajemen penggerakkan yang dilakukan oleh pimpinan Pon Pes Miftahul Huda 08 lebih menekankan pada kegiatan yang berhubungan langsung dengan santri dan pengurus pondok pesantren. Perencanaan dan pengorganisasian yang baik, kurang berarti bila tidak diikuti dengan penggerakkan seluruh potensi sumber daya manusia dan nonmanusia pada pelaksanaan tugas. Semua sumberdaya manusia yang ada harus dioptimalkan untuk mencapai visi, misi dan program kerja organisasi. Setiap SDM harus bekerja sesuai dengan tugas, fungsi dan peran, keahlian dan kompetensi masing-masing SDM untuk mencapai visi, misi dan program kerja pondok pesantren/ organisasi yang telah ditetapkan. Untuk mencapai hal-hal tersebut maka pimpinan pondok pesantren Miftahul Huda 08 menjalankan langkah-langkah:

a. Pemberian motivasi

Dilakukan dengan cara:

1. Mengikut sertakan anggota pengurus dalam pengambilan keputusan. Contoh ketika Pondok Pesantren akan mengadakan sebuah kegiatan atau pimpinan akan melakukan dan mengambil keputusan-keputusan berkenaan dengan kebijakan-kebijakan organisasi pondok maka sebagai Pimpinan (sang Kyai) tidak ssrta merta diputuskan sendiri, namun dimusyawarahkan dahulu bersama pengurus yang ada.¹³
2. Memberikan informasi secara menyeluruh kepada anggota pengurus baik informasi yang berhubungan dengan interen pesantren maupun eksteren pesantren. Sebagaimana dikatakan oleh Jumala Sari “Saya sering juga mengikuti berbagai kegiatan-kegiatan diluar pesantren (baik itu seminar/ lomba-lomba) yang informasi tersebut berasal dari Pak Yai).¹⁴
3. Pemeliharaan pengurus sebagai tenaga yang membantu dalam menjalankan kebijakan pengasuh demi mencapai tujuan pondok pesantren mempuyai hak dalam kesejahtraan hidupnya. Pengasuh memelihara pengurus berdasarkan kebutuhan jasadiyah, ruhiyah, dan fikriyah dengan melalui kegiatan yang menunjang program kerja pesantren salah satu penghargaan yang kami terima yaitu pemberian hak kami (gaji/

¹³Mamat Khoer, Rois Amm Pon Pes Mftahul Huda 08 Banjit, *Wawancara* tanggal 09 September 2017

¹⁴Okta Dwi Rahayu, Seksi Kebersihan Dan Kesehatan Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit, *Wawancara*, tanggal 09 September 2017

tunjangan) tepat pada waktunya. Hal ini bagi kami sudah cukup sebagai motivasi untuk bekerja lebih giat lagi.¹⁵

b. Melakukan bimbingan

Dilakukan dengan cara:

1. Pimpinan dalam memberikan tugas yang jelas kepada anggota pengurus sesuai dengan bidangnya masing-masing. Contohnya “ Saya yang berlatar belakang pernah kursus dibidang administrasi perkantoran untuk tugas yang menyangkut administrasi pondok diserahkan kepada saya”.¹⁶
2. Tugas-tugas yang diberikan memiliki tujuan dan dapat dicerna oleh akal¹⁷
3. Mengikut sertakan anggota pengurus dalam pelatihan-pelatihan; seperti pelatihan zakat, manajemen organisasi, keterampilan dll.¹⁸

c. Menjalin komunikasi

Dilakukan dengan cara:

1. Memeberikan pengertian terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing pengurus. Hal ini sesuai dengan pernyataan Nur Aini “Saya selalu merasa nyaman dan tidak merasa

¹⁵Abdul Yusuf, Seksi Sarana Dan Prasarana Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit, *Wawancara*, tanggal 09 September 2107

¹⁶Sutardin, Sekretaris Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit, *Wawancara* tanggal 09 September 2017

¹⁷Sutardin, Sekretaris Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit, *Wawancara* tanggal 09 September 2017

¹⁸Sutardin, Sekretaris Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit, *Wawancara* tanggal 09 September 2017

terbebani, karena setiap ada hal-hal yang tidak saya mengerti pimpinan selalu memberikan pengertian dan bimbingan kepada saya”¹⁹.

2. Mempengaruhi bawahan agar dapat menjalankan apa yang menjadi tugasnya dengan lebih baik. Saya akui bahwa pimpinan pandai dalam menjalin komunikasi dengan bawahannya, hal ini terlihat dan saya rasakan ketika saya misalnya kurang semangat / loyo dalam melaksanakan tugas, pimpinan dengan berbagai caranya bisa membangkitkan semangat saya kembali.²⁰
3. Menjalinkan hubungan sosial kemasyarakatan dengan warga sekitar pesantren. Hubungan yang baik antara pimpinan dengan masyarakat sekitar juga dapat saya rasakan, diantaranya setiap ada acara / kegiatan yang ada disekitar pondok yang menyangkut dengan keagamaan saya dan rekan-rekanlainnya selalu diundang oleh warga. Tentunya hal ini tidak akan bisa terjalin jika tidak ada hubungan yang baik antara pondok terutama pimpinan pondok dengan masyarakat.²¹

d. Melakukan pengembangan

Dilakukan dengan cara :

1. Pelaksanaan program pengembangan pesantren pimpinan mengarahkan pengurus-pengurus agar kiranya melaksanakan program yang sudah

¹⁹Yani Al-Huda, Bendahara Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit, *Wawancara*, tanggal 08 September 2017

²⁰Hastusti, Seksi Koperasi Dan Agro Bisnis Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit, *Wawancara*, tanggal 09 September 2017

²¹*Ibid*

dibuat seperti dalam program jangka pendek pimpinan selalu mengingatkan pengurus supaya mengajak masyarakat ikut pengajian akbar yang dilaksanakan dipondok pesantren.

2. “Dalam program jangka menengah pimpinan menyuruh kami agar selalau bersemangat dalam pelaksanaan program pesantren, kami pun meningkatkan pendalaman agama dan minat bakat keterampilan kepada para santri dengan pelatihan-pelatihan daritutor luar pesantren yang membidangi materi sesuai dengan bidangnya masing-masing”. Hal ini sesuai dengan pernyataan mamat khoer.²²

Dalam pengembangan sumber daya manusia baik kepada pengurus maupun santri agar kelak para lulusan pesantren Miftahul Huda 08 dapat berguna dan berperan aktif dimasyarakat maka pesantren tidak hanya sekedar memberikan pendidikan berupa teori namun juga memberikan pelatihan-pelatihan serta keterampilan sebagai bekal bagi mereka.

Pendidikan berguna untuk meningkatkan teoritis, konseptual, dan moral pengurus dan santri, sedangkan latihan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan teknis pelaksanaan dan kerja nyata dimasyarakat.

²²Mamat Khoer, Wakil Ketua Pon Pes Mftahul Huda 08 Banjit, *Wawancara* tanggal 09 September 2017

Dalam pengembangan pengurus dan santri ini pengasuh/pimpinan pesantren memberikan kesempatan kepada mereka untuk mengembangkan potensi minat bakat keterampilan yang ada pada diri mereka masing-masing.

Langkah pertama yang dilakukan pengasuh dalam pengembangan pendidikan keterampilan pengurus adalah memberikan materi secara langsung pengurus putra dan putri di aula sedangkan pelatihannya diterapkan dan dipraktikan secara langsung dilokasi, seperti:

- a. Latihan pengurus dan santri putra dalam pertukangan kayu dan batu, dalam latihan pertukangan kayu membuat tempat penyimpanan pakaian (almari) untuk fasilitas santri, sedangkan dalam latihan pertukangan batu, membuat batako dan pondasi bangunan pesantren dan memperbaiki bangunan jika ada yang rusak.²³
- b. Latihan pengurus dan santri putri dalam tata boga membuat masakan atau jajanan roti dan es lilin yang kemudian hasilnya disetorkan kekoprasi.²⁴
- c. Latihan agrobisnis untuk pengurus dan santri putra berupa peternakan dan perikanan.²⁵

²³Dedi Algozali, Santri Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit, *Wawancara*, tanggal 11 September 2017

²⁴Nur Aini, Santri Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit, *Wawancara*, tanggal 11 September 2017

²⁵Aqin Maulana, Santri Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit, *Wawancara* tanggal 11 September 2017

- d. Latihan dilakukan pengurus dan santri putri dalam wirausaha adalah berkoperasi, dimana koperasi pondok pesantren Miftahul Huda 08 yang dikelola oleh pengurus santri putri.²⁶
- e. Latihan untuk semua pengurus dan santri baik putra maupun putri dituangkan dalam ajang khitobah (belajar pidato) yang dilaksanakan setiap malam jum'at (minggu I dan III) pukul 20.00 WIB di aula umum.²⁷
- f. Latihan seni musik islami untuk semua pengurus putra dan putri dimana kegiatan ini dilakukan untuk olah vocal lewat lagu-lau islami (shalawat, nasyid) dengan menggunakan alat musik rebana dan diiringi media tersebut, latihan ini dilaksanakan di aula santri putra setiap malam jum'at (minggu ke II dan IV) pukul 20.00 WIB.²⁸

Selain hal-hal tersebut diatas, dibawah ini ada beberapa hal yang telah dilakukan oleh pimpinan Pon Pes dalam menggerakkan organisasi yang dipimpinnya demi tercapainya tujuan yang telah ditentukan, yaitu:

1. Memperlakukan manusia sebaik-baiknya. Sudah menjadi kodrat dari manusia bahwa dirinya ingin harkat dan martabatnya dihargai oleh orang lain. Untuk itulah,kaitannya dengan kepengurusan organisasi Pon Pes ini,

²⁶Maryani, Santri Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit, *Wawancara*, tanggal 11 September 2017

²⁷Sarif Abdillah, Santri Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit, *Wawancara* tanggal 11 September 2017

²⁸Siti Fatimah, Santri Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan, *Wawancara* 11 September 2017

pimpinan selalu menampung keinginan dan aspiransi dari para bawahan dan diberikan kesempatan untuk mengembangkan ide-ide yang dimilikinya.

2. Mendorong pertumbuhan dan perkembangan manusia. Salah satu tujuan dari pelatihan-pelatihan yang telah dilaksanakan adalah untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh pengurus/santri Pon Pes Miftahul Huda 08. Pelatihan tersebut hanyalah sebagai alat bantu saja, karena sesungguhnya orang yang bersangkutanlah yang mesti mengembangkan dirinya sendiri. Disinilah sesungguhnya peran pimpinan untuk selalu memberikan motivasi dan membangkitkan semangat untuk berkembang kepada para pengurus/santrinya.
3. Ketika ada keberhasilan dari pelaksanaan tugas pengurus, pimpinan juga seringkali memberikan pujian-pujian yang disampaikan dalam forum-forum rapat pengurus atau secara pribadi, bukan maksud untuk dipamerkan namun untuk memberikan penghargaan terhadap pelaksana tugas sekaligus sebagai motivasi bagi yang lain.

C. Faktor Pendukung dan Penghambat Optimalisasi Fungsi Manajemen (Khusus Penggerakkan) Pondok Pesantren Miftahul Huda 08

Faktor yang mendukung sehingga proses penggerakkan (*actuating*) dalam penggerakkan dan pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan adalah: personil organisasi ditingkat pelaksana yakni aktifnya semua pengurus yang

secara langsung sebaagai pelaksana kegiatan dalam menjalankan program-program yang telah direncanakan.²⁹

Faktor pendukung lainnya adalah berasal dari para santri yang secara aktif mengikuti dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah diprogramkan oleh pondok pesantren.³⁰ Karena sabaik apapun program yang telah direncanakan dan seaktif apapun pengurusnya jika santrinya tidak ada yang turut serta dalam kegiatan tersebut niscaya program tidak dapat berjalan.

Faktor penghambat dalam pengembangan pondok pesantren Miftahul Huda 08 antara lain adalah kurangnya sarana dan prasarana. Diantaranya belum adanya ruang laboratorium dan OSIS yang keduanya sangat berperan dalam peningkatan dan pengembangan ilmu serta sebagai sarana penambah wawasan keilmuan para santri.

Faktor penghambat lain dalam hal pengembangan sumber daya manusia adalah kurangnya ustad yang memiliki keterampilan-keterampilan khusus sehingga ketika mengadakan pelatihan-pelatihan tertentu sering kali mengundang tutor dari luar pesantren. Faktor dana juga mejadi penghambat , agrobisnis dan peternakan yang dimiliki oleh pondok pesantren belum mampu mendongkrang keuangan pesantren, karena memang lahanannya memang tidak begitu luas, jadi

²⁹KH. Anwar Nasihin, S.Ag, Pimpinan Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan, *Wawancara*, tanggal 08 September 2017

³⁰Dedi Algozali, Santri Pon Pes Miftahul Huda 08 Banjit, *Wawancara*, tanggal 11 September 2017

fokus utama pemanfaatannya baru sekedar untuk konsumsi pesantren dan wahana pelatihan keterampilan para santri.³¹

³¹*Ibid*

BAB IV

OPTIMALISASI FUNGSI MANAJEMEN DALAM PENGEMANGAN PONDOK PESANTREN MIFTAHUL HUDA 08 BANJIT WAY KANAN

optimalisasi fungsi manajemen (khusus penggerakkan) pondok pesantren miftahul huda 08. Setelah penulis mengumpulkan landasan teori yang ada pada bab II dan data-data dari lapangan pada bab III dalam pelaksanaan yang dilakukan oleh pimpinan Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 Way Kanan melalui wawancara, observasi dan dokumentasi, selanjutnya penulis pada bab IV ini akan mencoba menganalisa data tersebut dengan rumusan masalah yang ada.

Sebagaimana telah penulis sebutkan pada teori yang ada pada bab II halaman 2 bahwa penggerakkan hakekatnya menggerakkan orang-orang untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Penggerakkan adalah aktivitas pokok dalam manajemen yang mendorong dan menjuruskan semua bawahan agar berkeinginan, bertujuan serta bergerak untuk mencapai tujuan-tujuan dimaksud yang telah ditentukan dan merasa berkepentingan serta bersatu padu dengan rencana usaha sebuah lembaga/ organisasinya.

Untuk itu peranan pimpinan akan sangat menentukan warna dari kegiatan-kegiatan tersebut serta tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Karena pimpinan harus mampu memberikan sebuah motivasi, bimbingan, mengoordinasi serta menciptakan sebuah iklim yang membentuk sebuah kepercayaan diri yang pada akhirnya dapat mengoptimalkan semua anggota-anggotanya.

Pondok pesantren dalam hal ini adalah Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 sebagai lembaga pengembangan sumber daya manusia merupakan tempat atau wadah untuk mengembangkan potensi, dan keterampilan yang dimiliki oleh pengurus dan santri.

Dalam hal ini implementasi fungsi manajemen terutama dalam hal penggerakkan dan pengembangan sumber daya manusia, pimpinan Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 telah berupaya menjalankan proses penggerakkan sesuai dengan teori yang ada.

Dalam bab II halaman 30 disebutkan bahwa langkah-langkah yang harus dijalankan dalam proses penggerakkan agar dapat berjalan dengan baik, yaitu: pemberian motivasi, bimbingan, penyelenggaraan komunikasi dan pengembangan dan peningkatan pelaksana:

- a. Pemberian motivasi bab III halaman 67
 1. Mengikut sertakan anggota pengurus dalam pengambilan keputusan.
 2. Memberikan informasi secara menyeluruh kepada anggota pengurus baik informasi yang berhubungan dengan interen pesantren maupun eksteren pesantren.
 3. Pemeliharaan pengurus sebagai tenaga yang membantu dalam menjalankan kebijakan pengasuh demi mencapai tujuan pondok pesantren mempunyai hak dalam kesejahteraan hidupnya.

- b. Melakukan bimbingan bab III halaman 68
 - 1. Pimpinan dalam memberikan tugas yang jelas kepada anggota pengurus sesuai dengan bidangnya masing-masing.
 - 2. Tugas-tugas yang diberikan memiliki tujuan dan dapat dicerna oleh akal
 - 3. Mengikut sertakan anggota pengurus dalam pelatihan-pelatihan; seperti pelatihan zakat, manajemen organisasi, keterampilan dll.
- c. Menjalinkan komunikasi bab III halaman 68
 - 1. Memerikan pengertian terhadap tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh masing-masing pengurus.
 - 2. Mempengaruhi bawahan agar dapat menjalankan apa yang menjadi tugasnya dengan lebih baik.
 - 3. Menjalinkan hubungan sosial kemasyarakatan dengan warga sekitar pesantren.
Hubungan yang baik antara pimpinan dengan masyarakat
- d. Melakukan pengembangan bab III halaman 69
 - 1. Pelaksanaan program pengembangan pesantren pimpinan mengarahkan pengurus-pengurus agar kiranya melaksanakan program yang sudah dibuat seperti dalam program jangka pendek
 - 2. Dalam program jangka menengah agar selalau bersemangat dalam pelaksanaan program pesantren, meningkatkan pendalaman agama dan minat bakat keterampilan kepada para santri dengan pelatihan-pelatihan dari tutor luar pesantren yang membidangi materi sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Kaitannya dengan teori dalam bab II halaman 30 Pimpinan pondok pesantren Miftahul Huda 08 berupaya untuk melaksanakannya yaitu dengan cara keputusan-keputusan yang akan diambil baik yang menyangkut dengan urusan intern pondok ataupun ekstern selalu melibatkan dengan pengurus lainnya, setiap ada informasi baik yang menyangkut kebijakan dengan kebijakan/ program yang akan dilaksanakan terlebih dahulu diinformasikan kepada semua lapisan pengurus sehingga masing-masing individu mempunyai persepsi yang sama terhadap kebijakan dan program tersebut. Tidak hanya pemberian informasi tapi pimpinan juga telah memberikan hak dari masing-masing pengurus berupa gaji/ tunjangan yang sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, hal ini tentunya merupakan salah satu bentuk pemberian motivasi kepada para pengurus untuk dapat meningkatkan kinerja dan loyalitas terhadap pondok pesantren.

Data lapangan sebagaimana yang ada pada bab III halaman 68, menunjukkan bahwa pimpinan pondok pesantren Miftahul Huda 08 juga telah melaksanakan bimbingan kepada anggota pengurus, hal ini dapat dilihat dengan pemberian tugas yang jelas kepada anggota pengurus sesuai dengan bidangnya masing-masing, tugas-tugas yang diberikan memiliki tujuan dan dapat dicerna oleh akal sertamengikut sertakan anggota pengurus dalam pelatihan-pelatihan.

Dari hasil penelitian dilapangan juga telah terlihat adanya keharmonisan jalinan komunikasi baik antara pemimpin dengan pengurus maupun pimpinandengan warga sekitar pesantren. Hal ini dapat dilihat sebagaimana pernyataan dari Muhammad Sutardin, S.Si, sekretaris Pon Pes Miftahul Huda 08

bahwa “dalam pelaksanaan tugas saya selalu merasa nyaman dan tidak terbebani, karena setiap ada hal-hal yang tidak saya mengerti pimpinan selalu memberikan pengertian dan bimbingan kepada saya”. Selain itu juga kepandaian pimpinan dalam mempengaruhi bawahan untuk melaksanakan tugas juga menunjukkan telah terjalinnya komunikasi yang baik. Karena tanpa adanya komunikasi yang terjalin dengan baik sudah dapat dipastikan bahwa tugas-tugas yang diberikan tidak dapat dilaksanakan dengan baik pula. Jalinan komunikasi ini juga terjalin dengan pihak diluar pesantren (masyarakat/instansi) lain. Hal ini dapat dirasakan diantaranya setiap ada acara/kegiatan yang ada disekitar pondok yang menyangkut dengan keagamaan saya dan rekan-rekan lainnya selalu diundang oleh warga (tutur Nurul).

Langkah-langkah yang telah yang telah dilakukan oleh pimpinan pesantren Miftahul Huda 08 tersebut telah sesuai dengan dengan teori yang ada pada bab II halaman 25-38. Dari data yangtelah diperoleh padabab II halaman 25-38 dapat dilakukan bahwa proses penggerakkan yang ada dipondok Pesantren Miftahul Huda telah berjalan dengan baik. Hasil dari proses penggerakkan dan pengembangan sumber daya manusia tersebut juga dapat dilihat adanya aktivitas yang berjalan dari semua pengurus dan seksi serta kegiatan-kegiatan pelatihan dan kegiatan sosial kemasyarakatan yang telah dilasanakan seperti pelatihan keterampilan untuk santri putra berupa pertukangan batu dan kayu, agrobisnis (peternakan dan perikanan), tata boga, wirausaha, olah vocal shalawat, nasyid dll. (bab III halaman 70-71).

Dalamkehidupan berorganisasi fungsi penggerakkan ini adalah fungsi terpenting, sebab walaupun rencana tersusun baik dan orang-orang serta

perlengkapannya sudah tersusun rapi tetapi apabila pimpinannya tidak mampu menggerakkan maka organisasi tersebut tidak mungkin akan dapat mencapai tujuannya. Untuk dapat menggerakkan orang-orang, pada dasarnya pimpinan harus dapat mengetahui motif-motif masyarakat bawahannya, mengapa mereka bersedia bekerja atau menjadi anggota dari sesuatu organisasi tersebut. Motif para anggota pada dasarnya dapat disebut motif perumusan kebutuhan. Organisasi dapat berjalan dengan baik, manakala adanya penggerakkan terhadap seluruh komponen manajemen yang telah disusun. Artinya penggerakkan ini merupakan manifestasi dari olahan perencanaan strategis, penggerakkan pada intinya adalah kepemimpinan. Disebabkan pentingnya fungsi ini, maka diperlukan kepemimpinan yang cakap, ketekunan dan keuletan pengalaman serta kesabaran sebagaimana yang dicontohkan Rasulullah SAW.

A. Faktor Pendukung dan Penghambat Manajemen Penggerakkan Pondok Pesantren Miftahul Huda 08

Faktor mendukung sehingga proses penggerakkan (*actuating*) dalam penggerakkan dan pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan adalah: pesonil organisasi ditingkat pelaksana yakni aktifnya semua pegurus yang secara langsung sebagai pelaksana kegiatan dalam menjalankan program-program yang telah direncanakan.

Faktor pendukung lainnya adalah berasal dari para santri yang secara aktif mengikuti dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah diprogramkan oleh pondok pesantren. Karena sebaik apapun program yang telah direncanakan dan

seaktif apapun pengurusnya jika santrinya tidak ada yang turut serta dalam kegiatan tersebut niscaya program tidak dapat berjalan.

Faktor penghambat dalam pengembangan pondok pesantren Miftahul Huda 08 antara lain adalah kurangnya sarana dan prasarana. Diantaranya belum adanya ruang laboratorium dan OSIS yang keduanya sangat berperan dalam peningkatan dan pengembangan ilmu serta sebagai sarana penambah wawasan keilmuan para santri.

Faktor penghambat lain dalam hal pengembangan sumber daya manusia adalah kurangnya ustad yang memiliki keterampilan-keterampilan khusus sehingga ketika mengadakan pelatihan-pelatihan tertentu sering kali mengundang tutor dari luar pesantren. Faktor dana juga menjadi faktor penghambat, agrobisnis dan peternakan yang dimiliki oleh pondok pesantren belum mampu untuk mendongkrak keuangan pesantren, karena memang lahannya tidak begitu luas, jadi fokus utama pemanfaatannya baru sekedar untuk konsumsi pesantren dan wahana pelatihan keterampilan para santri.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari uraian dan pembahasan mengenai optimalisasi fungsi manajemen dalam pengembangan pondok pesantren Miftahul Huda 08 Banjit Way Kanan yang sudah dikemukakan dari bab-bab sebelumnya yang didukung dengan data lapangan dan teori yang ada maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pimpinan pondok pesantren Miftahul Huda 08 telah melaksanakan manajemen khususnya dalam hal penggerakkan dan pengembangan sumber daya manusia seluruh komponen pengurus dan santri berupa pemberian motivasi, melakukan bimbingan dan menjalin komunikasi. Hal ini dapat dilihat dengan telah berjalannya kegiatan-kegiatan dimasing-masing seksi. Untuk pengembangan sumber daya manusia dapat dilihat dari pendidikan serta pelatihan-pelatihan keterampilan pertukangan kayu dan batu, tata boga, agrobisnis, wirausaha, khitobah (belajar pidato), olah vocal lewat lagu-lau islami (shalawat, nasyid), yang dilaksanakan dipesantren sebagai bekal bagi para santri kelak ketika pulang kekampung halaman masing-masing.
2. Faktor yang mendukung sehingga proses penggerakkan (*actuating*) dalam penggerakkan dan pengembangan sumber daya manusia dapat berjalan adalah: personil organisasi ditingkat pelaksana yakni aktifnya semua pengurus yang secara langsung sebagai pelaksana kegiatan dalam menjalankan program-program yang telah direncanakan para santri yang secara aktif

mengikuti dan melaksanakan kegiatan-kegiatan yang telah diprogramkan oleh pondok pesantren. Adapun faktor penghambatnya kurangnya sarana dan prasarana diantaranya adalah belum adanya ruang laboratorium dan OSIS yang keduanya sangat berperan dalam peningkatan dan pengembangan ilmu serta sebagai sarana penambah wawasan keilmuan para santri serta kurangnya sumber daya manusia yang kompeten dalam bidangnya, kurangnya ustadz yang memiliki keterampilan-keterampilan khusus sehingga ketika mengadakan pelatihan-pelatihan tertentu sering kali mengundang tutor dari luar pesantren. Dan faktor penghambat lainnya yaitu kurangnya sumber dana serta fasilitas yang ada.

B. Saran

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

1. Kepada pimpinan pondok pesantren Miftahul Huda 08 untuk tahun-tahun mendatang hendaknya memulai melakukan kaderisasi dengan memberdayakan pengurus dengan diberikan pendidikan dan pelatihan khusus sehingga kelak untuk berbagai keterampilan dan keahlian yang dibutuhkan tidak harus mengundang tutor dari luar pesantren.
2. Kepada pimpinan Pondok Pesantren Miftahul Huda 08 hendaknya lebih bisa menciptakan hasil karya serta budidaya yang menghasilkan *income*, sehingga permasalahan dana dan kemakmuran para ustadz bisa lebih terjamin.

3. Kepada para pengurus dan santri hendaknya benar-benar memanfaatkan pendidikan dan pelatihan yang ada di pesantren sehingga kelak ilmunya dapat diamalkan dimanfaatkan di lingkungan tempat tinggal kalian.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Rosyad Shaleh, *Manajemen Dakwah Islam*, Bulan Bintang, Jakarta, 1993.
- Abdul, Mujib, *Ilmu Pendidikan Islam*, Kencana Penada Media, Jakarta, 2006.
- Ahmad Hatta, *Tafsir Qur'an Perkata*, Penerbit Maghfirah Pustaka, Jakarta 2009.
- Amien Rais M, *Cakrawala Islam: Antara Cita dan Fakta*, Mizan, Bandung, 1989.
- Arifin HM, *Kapita Selekta Pendidikan Islam dan Umum*, Bumi Aksara, 1991.
- Departemen Agama RI, *Profil Pondok Pesantren Mu'adalah*, Dirjen Kelembagaan Islam, Jakarta, 2004.
- Djati Julistriasa dan John Suprihanto, *Manajemen Umum Sebuah Pengantar*, BPFE, Yogyakarta, 1988.
- Fauzah & Lalu Muchsin Effendi, *Psikologi Dakwah*, Pen.Liberty, Yoyakarta, 2006.
- G. R. Terry, *Dasar Dasar Manajemen*, Mandar Maju, Bandung, 1992.
- Ibnu Syamsi, *Pokok Pokok Organisasi dan Manajemen*, Penerbit Bina Aksara, Jakarta, 1998.
- Ibnu Taimiyah, Assiyasatusy-syari'ah, *Pedoman Islam Dalam Bernegara*, Terjemahan MasrafSuhaemi, BA, CV Diponegoro, Bandung, 1994.
- Jalaluddin Rakhmat, *Psikologi Komunikasi*, Rosda, Bandung, 2000.
- Khosin, *Tipologi Pondok Pesantren*, Diva Pustaka, Jakarta, 2006.
- Kimbell Wiles, *Supervision For Bertter School*, Preantice Hall Inc, Newyork, 1980.
- Kuntowijoyo, *Paradigma Islam, Iterpretasi Untuk Aksi*, Mizan, Jakarta, 1993.
- Louis A. Allen, *Dasar Dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jkarta, 1999.
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT Bumi Aksara, Jakarta, 2007.
- Mochtar Effendi, E.K, *Manajemen: Suatu Pendekatan Berdasarkan Ajaran Islam*, Bharata Karya, Jakarta, 1986.
- Muhammad Thalhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, Lantobora Press, Jakarta, 2003.

- Onong Uchjana Effendi, *Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktik*, Rosda Karya, Bandung, 2011.
- Rachmat, *Manajemen Suatu Pengantar*, Remaja Karya, Bnadung, 1986.
- Sarwoto, *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta, 1991.
- Soekarno. K, *Dsar-Dasar Manajemen*, Miswar, Jakarta, 1986.
- Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta, 2010.
- Sukarna, *Dasar-Dasar Maanjemen*, Mandar Maju, Bandung, 2011.
- Sulthon Masyhud dan Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren*, Diva Pustaka, Jakarta 2003.
- Suslina Sanjaya, *Managemen Dakwah Islam*, Fakultas Dakwah IAIN Raden Intan, Bandar Lampung, 2007.
- T. Hani Handoko, *Manajemen*, BPFE, Yogyakarta, 1991.
- Wilson Bangun, *Intisari Manajemen*, Refika Aditama, Bandung, 2008.

PEDOMAN WAWANCARA

Pimpinan dan Pengurus Pondok Pesantren Miftahul Huda 08

1. Sejak tahun berapa Pak Ustadz memimpin Pon Pes Miftahul Huda 08Way Kanan?
2. Bagai mana latar belakang sejarah berdirinya Pon Pes Miftahul Huda 08Way Kanan?
3. Apa visi, misi serta fungsi didirikannya Pon Pes Miftahul Huda 08?
4. Bagai mana struktur kepengurusan Pon Pes Miftahul Huda 08?
5. Bagai mana tehnik penyusunan rencana kerja Pon Pes Miftahul Huda 08?
6. Dari mana sumber dana kegiatan Pon Pes Miftahul Huda 08?
7. Dalam pelaksanaan dilapangan, apa yang menjadi fokus utama kegiatan pengembangan SDM Pon Pes Miftahul Huda 08?
8. Bagaimana tehnik penggerakkan (pelaksanaan kegiatan-kegiatan yang ada di Pon Pes Miftahul Huda 08)?
9. Apakah sebagai pimpinan Pak Ustadz pernah memberikan hadiah/ penghargaan kepada anggota pengurus ketika ia dinilai telah sukses melakukan tugas?
10. Apakah Pak Ustadz pernah melakukan diskusi dengan pengurus lain berkenaan dengan tugas yang ia emban?
11. Ketika ada masalah yang menyangkut dengan organisasi pesantren atau dengan santri/ masyarakat, dalam pengambilan keputusan apakah Pak Ustadz putuska sendiri atau mengikut sertakan pengurus lainnya?

12. Apakah pak ustadz selalu memperhatikan perkembangan dan kemajuan para pengurus dalam menjalankan tugas?
13. Apakah anggota pengurus pesantren pernah diikuti sertakan dalam pelatihan-pelatihan?
14. Pelatihan dan keterampilan apa saja yang pak ustadz berikan di Pon Pes ini?
15. Apakah pak ustadz selaku pimpinan pernah memberikan nasehat/ solusi/saran berkenaan dengan pelaksanaan tugas pengurus lain?
16. Apa yang menjadi faktor pendukung dan penghambat dalam penggerakkan dan pengembangan SDM di Pon Pes Miftahul Huda 08?
17. Apakah saudara/i selaku anggota pengurus pesantren pernah diikuti sertakan dalam pengambilan keputusan?
18. Selaku anggota pengurus apakah saudara/i mengerti terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan pesantren?
19. Apakah saudara/i senang melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan pesantren?
20. Apakah saudara/i pernah diikuti sertakan dalam pelatihan-pelatihan oleh pimpinan pondok pesantren?
21. Pelatihan dan kepemimpinan apa saja yang saudara/i peroleh selama ini?
22. Menurut saudara/i apakah tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan Pon Pes masuk akal?
23. Apakah instruksi-instruksi yang diberikan oleh pimpinan Pon Pes dapat dimengerti?

Santri Pon Pes Miftahul Huda 08

1. Sudah berapa lama adik menjadi santri diPon Pes Miftahul Huda 08?
2. Apakah adik aktif dan berperan dalam mengikuti program kegiatan yang ada di Pon Pes Miftahul Huda?
3. Apakah adik selaku santri di Pon Pes Miftahul Huda 08 senang dengan program-program yang ada di pesantren ini?
4. Kegiatan apa saja yang ada dipesantren ini?
5. Pendidikan dan pelatihan apa saja yang pernah adik ikuti selama dipesantren ini?
6. Bagaimana pendapat adik dengan program pelatihan dan keterampilan yang diberikan dipesantren bermanfaat bagi adik?
7. Manfaat apa saja yang adik rasakan dengan pendidikan keterampilan yang telah diberikan?