

# **BAB I**

## **DEFINISI DAN KONSEP DASAR MANAJEMEN PONDOK PESANTREN**

**Muwafiqus Shobri**

Sekolah Tinggi Agama Islam Hasan Jufri Bawean  
dosensukses@gmail.com

### **A. Pendahuluan**

Di Indonesia, Pondok pesantren adalah lembaga pendidikan Islam tertua yang keberadaannya jauh lebih dulu sebelum kemudian ada sekolah, madrasah dan perguruan tinggi. Karena itu ia dikenal dekat dengan sistem sosial masyarakat, atau bahkan sebagai sarana transformasi sosial. Sebagai agen perubahan, pondok pesantren dituntut untuk selalu dinamis dan relevan dengan kebutuhan masyarakat yang terus berkembang, terutama dalam memenuhi pembelajaran pemahaman agama Islam, membentuk karakter bangsa yang berbudi luhur dan partisipatif dalam memecahkan masalah global. Pondok pesantren memiliki peran dan potensi yang sangat signifikan dalam membangun peradaban masyarakat Indonesia utamanya dalam membangun generasi muslim indonesia dan membentenginya dari arus budaya barat yang sangat jauh dari adat ketimuran, namun dalam kenyataannya masih dipandang sebelah mata baik oleh pemerintah maupun masyarakat, oleh karenanya perlu meningkatkan dan mengembangkan manajemen pondok pesantren yang lebih baik mengingat tidak sedikit pondok pesantren yang belum siap menghadapi berbagai permasalahan masyarakat modern yang serba praktis dan otomatis dan dirupsi global yang hampir terjadi di segala bidang.

Prospek pondok pesantren di masa depan tidak akan terlalu bergantung pada pihak lain, melainkan lebih pada pesantren itu sendiri yang harus mampu mandiri dalam mendidik masyarakat Indonesia semakin bermoral, karena telah terbukti bahwa keberadaan pesantren di tengah pendidikan lainnya memberikan efek yang sangat baik sama seperti harapan masyarakat terhadap pesantren untuk terus berkembang bahkan menjadi lebih canggih dan mampu beradaptasi dengan kemajuan teknologi. Masyarakat punya harapan besar terhadap pesantren untuk berpartisipasi dalam ekonomi dan bentuk pemberdayaan masyarakat lainnya, disamping tetap dalam fungsi tradisionalnya untuk mengkader dan menghasilkan ulama' yang dapat menjadi pembimbing mereka dalam menghadapi dunia global sehingga tetap memiliki daya tarik minat masyarakat untuk memondokkan putra-putrinya ke pesantren.

Oleh karena itu, perlu dicermati dan didiskusikan beberapa alternatif solusi yang dapat membantu pesantren lebih maju di tingkat global apalagi dalam menyongsong era society 5.0 yang masyarakatnya lebih suka hal-hal yang praktis dan otomatis, tanpa harus melepaskan tradisi pesantren yang bernilai tinggi. Dari segi manajemen, mutu pendidikan pesantren dapat ditingkatkan dengan kualitas sumber daya manusia yang dimiliki pesantren, khususnya kepemimpinan, karena kemajuan pesantren sangat bergantung pada mereka. Penyusunan kurikulum pesantren dan penyediaan infrastruktur fisik yang memadai kemudian dilakukan bersamaan dengan upaya perbaikan yang dipusatkan pada peningkatan sistem perencanaan, pengelolaan, pelaksanaan program pendidikan, dan sistem pengawasannya.

Dengan demikian maka sangat penting kiranya dalam kajian awal ini penulis menyampaikan tentang pemahaman akan definisi dan konsep manajemen pondok pesantren yang juga nanti di dalamnya diuraikan secara ringkas dan jelas mengenai definisi, fungsi, dan prinsip manajemen pondok pesantren yang perlu dipahami oleh segenap pengelola dan pengurus di pondok pesantren utamanya di Indonesia agar mampu mengelola pondok pesantren dengan baik serta menghasilkan generasi muslim ke depan yang sholih, berpegetahuan tinggi, berwawasan luas, berkualitas dan bermutu serta berakhlaq baik.

## **B. Definisi Manajemen Pondok Pesantren**

Manajemen dalam KBBI Online diartikan sebagai penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran atau pimpinan yang bertanggung jawab atas jalannya perusahaan dan organisasi (Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa, 2016). Perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan merupakan bagian dari proses manajemen, yang bertujuan untuk memaksimalkan potensi sumber daya manusia yang ada untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Suriadi, 2019). Definisi manajemen yang mudah dipahami, yaitu: koordinasi semua sumber daya melalui proses perencanaan, pengorganisasian, penetapan tenaga kerja, pengarahan dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dahulu. Menurut M. Manulang, salah satu arti manajemen ialah para pelakunya, orang-orang yang melakukan aktivitas manajemen. Manajer, yaitu pejabat yang bertanggung jawab atas terselenggaranya manajemen agar tujuan organisasi tercapai dengan baik (Hadi et al., 2022; Manullang, 2002).

Kata "manajemen" berasal dari kata kerja "*to manage*", yang berarti mengendalikan. Istilah "manajemen" telah ditafsirkan dalam berbagai cara oleh orang yang berbeda, termasuk "manajemen", "pelatihan", "pengelolaan", "memimpin", "kepemimpinan", "administrasi", dan seterusnya. (Fauzi, 2012; Siregar & Musfah, 2022). Serangkaian kegiatan, mulai dari perencanaan, pelaksanaan program kegiatan hingga evaluasinya, disebut sebagai manajemen dalam arti yang paling luas. Dalam arti sempit, manajemen terbatas pada inti kegiatan nyata, mengatur atau mengelola efisiensi kegiatan, mengatur keterampilan staf yang melaksanakannya, menyiapkan infrastruktur pendukung, mengelola dana, dll, tetapi masih terhubung untuk melanjutkan aktivitas nyata. (Panggabean et al., 2022; Yuliana & Arikunto, 2008). Selain itu, manajemen juga dapat diartikan sebagai suatu kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam suatu organisasi tertentu, untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya, agar efektif dan efisien.

Kata "pondok" dan "pesantren" digabungkan menjadi frasa "pondok pesantren". Pondok, yang dalam bahasa Indonesia berarti kamar, gubuk, atau rumah kecil, menonjolkan kesederhanaan strukturnya. Yang lain berpendapat bahwa kata "pondok" berasal dari kata dalam bahasa Arab "*funduq*", yang berarti tempat tidur, losmen, atau motel yang sederhana. Karena sebuah pondok umumnya menyediakan tempat tinggal yang sederhana bagi siswa yang jauh dari rumah (Aini, 2021) Pondok pesantren pada hakekat awalnya adalah sebuah lembaga pendidikan Islam tradisional tempat para santri tinggal bersama sambil mengaji ilmu-ilmu agama Islam dibawah asuhan seorang Kyai, yang mana asrama tempat tinggal para santri berada dalam satu kompleks dengan tempat tinggal (*ndalem*) Kyainya. (Aisyah et al., 2022; Herman, 2013)

Menurut Sugarda Poerbawaktja, definisi dari pondok adalah suatu tempat pemondokan bagi para santri, pemuda dan pemudi yang ikut belajar mengkaji materi pelajaran agama Islam dibawah bimbingan Kyai (Mahdi, 2013; Susilo & Wulansari, 2020). Adapun istilah pesantren berasal dari kata santri. kata "santri" juga merupakan penggabungan antara dua suku kata *sant* (manusia baik) dan *tra* (suka menolong), sehingga kata pesantren dapat diartikan sebagai tempat mendidik manusia yang baik (Budiyanto et al., 2022; Purnomo, 2017). Ghazali mengatakan: Pondok pesantren terbagi menjadi dua macam, pertama yaitu pondok pesantren tradisional pondok yang masih mempertahankan bentuk aslinya dengan semata-mata mengajarkan kitab yang ditulis oleh Ulama abad ke 15 dengan menggunakan Bahasa Arab.

Kedua adalah pondok pesantren modern merupakan pengembangan tipe pesantren karena orientasi belajarnya cenderung mengadopsi seluruh sistem belajar secara klasik dan meninggalkan sistem belajar secara tradisional. Pondok pesantren yang dengan kedamaian dan kesederhanaannya, menggambarkan penuh keikhlasan dalam pengabdian, dan para santrinya tawadlu' terhadap Kyai, umumnya kurang memiliki rencana jangka panjang yang memadai dan berkelanjutan, serta pengelolaannya masih dalam skala mikro yang bersifat lokal dan tradisional atau salaf. Akibatnya, ketika sosok Kyai itu tiada, kondisi pesantren bisa langsung dan semakin terpuruk. bahkan ditinggalkan oleh santrinya jika kemudian tidak ada pewarisnya dari putra Kyai yang dapat melanjutkan tongkat estafet kepemimpinan sang Kyai.

Pesantren seharusnya dianggap sebagai lembaga pendidikan alternatif di Indonesia jika dilihat secara historis, sosiologis, dan antropologis, namun pemerintah masih terkesan meremehkan dibanding lembaga formal umum. Di satu sisi, pemerintah mengakui output atau kualitas lulusan alumni dari pesantren, tetapi di sisi lain, pesantren tidak menikmati perhatian dan pengakuan resmi yang sama dengan lembaga formal lainnya di bidang pendidikan karena masih dipandang sebelah mata. (Muali et al., 2021; Syafe'i, 2017). Pesantren memiliki asrama atau pondok untuk santri, yang membedakannya dengan lembaga pendidikan madrasah atau lembaga pendidikan pada umumnya. Meskipun madrasah model, atau sekolah modern, dan *full day school* belakangan ini banyak bermunculan dan semuanya mengadopsi ciri pesantren, namun tetaplah tidak sama dengan sistem pesantren tradisional dengan semua fiturnya dan segala keotentikan dan keunikannya (Dhofir, 1994; Musthofa, 2015).

Fenomena di atas tersebut yang seharusnya menjadi acuan bagi pondok pesantren untuk menerapkan manajemen pondok pesantren agar segala hal terkait dengan pondok pesantren dapat terkelola dengan optimal dan lebih mudah untuk mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, pengelolaan pesantren dapat dilihat sebagai rangkaian perencanaan, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan penilaian prosedur pondok pesantren yang mana hal tersebut sangat penting untuk dilakukan demi mewujudkan sistem pengelolaan pesantren yang berkualitas dan bermutu. (Minarti, 2022; Suryosubroto, 2004). Selain itu, manajemen pondok pesantren juga dapat diartikan sebagai suatu proses penataan dan pengelolaan pondok pesantren yang melibatkan sumber daya manusia dan non manusia dalam menggerakkan sistem untuk mencapai tujuan pondok Pesantren secara efektif dan efisien (Al-Azhari, 2018).

### C. Fungsi Manajemen Pondok Pesantren

Sebuah lembaga pendidikan termasuk pondok pesantren membutuhkan manajemen yang baik. Sebagaimana fungsi manajemen yang dikemukakan oleh GR. Terry yang telah mashur yakni: a). Perencanaan (*Planning*), b). Pengorganisasian (*Organizing*), c). Penggerakan (*Actuating*), dan d). Pengawasan (*Controlling*) atau dikenal dengan istilah *POAC* (Terry, 1971), yang semuanya dapat dijelaskan secara singkat sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*) adalah proses mencari tahu apa yang ingin dicapai, bagaimana cara melakukannya, berapa lama waktu yang dibutuhkan, berapa banyak orang yang dibutuhkan, dan berapa biayanya. Perencanaan juga mengacu pada semua tindakan yang dilakukan dalam konteks memilih tujuan apa yang akan dicapai, langkah apa yang akan diambil untuk mencapai tujuan tersebut, dan siapa yang akan melaksanakan tugas-tugas yang diperlukan sehingga dapat mencapai tujuan dengan efektif dan efisien. (Baharuddin & Makin, 2016; Ridlo, 2021). Dalam perencanaan harus ditentukan beberapa aspek antara lain: a). program kerja, b). tujuan dan manfaat program, c). biaya program, d). waktu, e). penanggung jawab, f). pelaksana, g). mitra, dan h). sasaran (Musafah, 2015; Ramadayani, 2022).
2. Pengorganisasian (*Organizing*) dapat diartikan adalah suatu proses pemberian tugas kepada pegawai atau pengurus dalam suatu lembaga. Hal ini berkaitan dengan tugas yang harus diselesaikan dengan uraian tugas yang tepat agar pada akhirnya menjadi kewajiban yang harus dipertanggungjawabkan. Dalam hal organisasi, seorang pemimpin harus mendelegasikan tugas kepada individu yang tepat berdasarkan posisi dan bidang keahlian mereka untuk memastikan bahwa pekerjaan diselesaikan dengan cara yang profesional hingga dapat mencapai hasil yang diinginkan. Proses pengorganisasian melibatkan sejumlah tugas, seperti a) menyediakan sumber daya (sarana, infrastruktur, peralatan, dan tenaga kerja) yang diperlukan untuk menciptakan kerangka kerja yang efektif. b) secara rutin memasukkan berbagai aspek tugas ke dalam kerangka kerja organisasi. c) menerapkan sistem wewenang dan kerjasama dan sama-sama kerja. d) mengembangkan dan memilih strategi dan taktik untuk melaksanakannya. e) memilih dan melaksanakan pelatihan, mendidik staf, dan mencari sumber daya tambahan yang diperlukan.
3. Penggerakan (*Actuating*) dengan memotivasi anggota tim untuk menyelesaikan tugas dengan antusias dan rela. Oleh karena itu, kapasitas seorang pemimpin untuk menggairahkan bawahannya untuk mengejar target/tujuan yang dinyatakan sebelumnya dalam perencanaan

dan hal ini dapat ditimbulkan oleh adanya pemahaman dan pengertian dari seorang pemimpin terhadap orang yang dipimpin dalam memberikan pekerjaan secara efektif dan efisien sesuai dengan kompetensinya masing-masing. Proses penggerakan ini dianggap efektif dan baik apabila pengelolaan dilakukan secara kolaboratif oleh semua pihak yang terlibat di pondok pesantren dan disosialisasikan kepada seluruh warga pondok pesantren.

4. Pengawasan (*Controlling*) yang juga dapat disebut pengendalian adalah sebagai salah satu proses untuk mengetahui bagaimana kinerja orang-orang dalam pondok pesantren dapat melihat tindakan mereka. Secara umum, upaya untuk mengelola, memelihara, dan menyederhanakan disebut sebagai inisiatif pengendalian mutu. Hal ini menunjukkan bahwa rencana tindak lanjut dapat dilakukan ketika supervisi digunakan untuk mengontrol kinerja petugas, prosedur, dan output. Bahkan jika terjadi penyimpangan, upaya dilakukan untuk tetap berada dalam kisaran yang dapat diterima. (Mulyasa, 2022; Pidarta, 2004). Contoh penerapan fungsi pengawasan (*controlling*) dalam pengelolaan pondok pesantren yang dapat dilakukan oleh seorang pimpinan adalah a). mengevaluasi capaian kerja pondok pesantren secara berkala, b). menyusun analisis kerja pengurus pondok, c). mengambil langkah solusi atas hal-hal yang belum tercapai, dan d). menginformasikan kebijakan yang diambil oleh pondok pesantren kepada seluruh pengurus pondok dan warga pesantren yang dalam hal ini para santri.

Berdasarkan uraian empat fungsi manajemen di atas, maka dapat difahami bahwa fungsi manajemen pondok pesantren adalah untuk merencanakan setiap kegiatan atau program pondok pesantren yang akan dilakukan ke depan dalam rangka mewujudkan visi besar pondok pesantren, membagi tugas sesuai dengan perannya masing-masing manajemen yang dalam hal ini pengasuh dan pengurus pondok pesantren, menggerakkan semua unsur atau stakeholder yang terlibat dalam pengembangan untuk memajukan pondok pesantren dengan melaksanakan misi yang telah dibuat, serta dalam semua prosesnya mulai dari perencanaan, pembagian tugas dan pelaksanaannya tetap dalam pengawasan dewan pengawas pondok pesantren untuk kemudian dapat dievaluasi bersama demi terwujudnya pondok pesantren yang unggul dan bermutu serta berdaya saing tinggi di tingkat global.

#### **D. Prinsip-prinsip Manajemen Pondok Pesantren**

Proses penataan dan pengelolaan pondok pesantren melibatkan segala sumber daya baik manusia maupun non-manusia agar berhasil dan efisien dalam mencapai tujuan pondok pesantren. (Armaluddin, 2022; Kompri, 2018). Dengan adanya manajemen pondok pesantren yang baik sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen pondok pesantren, maka pondok pesantren berkesempatan untuk terus berbenah utamanya dalam pengelolaan dan penyelenggaraan sistem pendidikan di pondok pesantren dengan manajerial yang aplikatif, inklusif dan fleksibel. Terdapat delapan prinsip manajemen pendidikan Islam yaitu: ikhlas, jujur, amanah, adil, tanggungjawab, dinamis, praktis, dan fleksibel (Ramayulis, 2001; Subakti et al., 2022). Sedangkan prinsip manajemen pendidikan Islam menurut Langgulung terdapat tujuh macam yaitu: iman dan akhlak, keadilan dan persamaan, musyawarah, pembagian kerja dan tanggung jawab, ketaatan pada fungsi manajemen, pergaulan, dan keikhlasan. (Aziz et al., 2022; Hatmiah, 2021).

Prinsip di atas sejalan dengan tren pesantren saat ini. Dalam hal kepemimpinan, pesantren dulu memiliki ciri khas yakni cukup semuanya tersentral apa kata Kyai. Namun, pesantren saat ini mengalami kemajuan dalam bidang manajemen organisasi, dan manajemen keuangan sebagai akibat menjamurnya pondok pesantren yang bertransformasi dengan membuka sekolah atau madrasah formal bahkan perguruan tinggi. (Armaludin et al., 2021; Kompri, 2018). Bahkan sekarang banyak pondok pesantren yang sudah membentuk badan khusus pengurus harian untuk mengelola dan menangani kegiatan pesantren utamanya di lembaga pendidikan formalnya sehingga membuka kesempatan bagi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan dari luar pesantren untuk ikut serta mengelola lembaga yang ada dalam pondok pesantren.

Mengacu dari pendapat di atas maka menurut penulis setidaknya ada lima prinsip dalam manajemen pondok pesantren yaitu keimanan, keikhlasan, musyawarah, keadilan, dan tanggungjawab yang dapat diuraikan sebagai berikut

#### 1. Keimanan

Sebagai pondasi utama yang harus dimiliki oleh setiap muslim adalah Iman sesuai dengan rukun iman, sebab hal ini merupakan bentuk ketauhidan dalam mengesakan Allah SWT sang pencipta dan pengelola alam semesta, dengan demikian maka seorang pemimpin yang sejatinya sebagai khalifah di muka bumi ini akan bertindak yang baik, benar dan bijak dalam menggapai ridha Allah swt melalui aktifitas manajerialnya.

Iman dalam dimensi ‘amalun bil jawārih (pengamalan dengan anggota badan) dapat dilihat dalam ayat QS.Al-Hujurat (49:15) “Sesungguhnya orang-orang mukmin (yang sebenarnya) hanyalah mereka yang beriman kepada Allah dan Rasul-Nya, kemudian mereka tidak ragu-ragu dan mereka berjihad dengan harta dan jiwanya di jalan Allah. Mereka itulah orang-orang benar.” (Agama, 2022)

Dalam konteks manajemen pondok pesantren seorang pemimpin pesantren yang dalam pengelolaannya dilandaskan pada prinsip keimanan kepada Allah swt maka akan senantiasa memiliki semangat perjuangan yang tinggi untuk terus mengembangkan pondok pesantren, tak peduli bagaimanapun dan sebesar apapun tantangan yang mungkin menghadang dalam perjalanan panjang proses pengelolaan pondok pesantren bahkan seorang pemimpin akan rela berkorban harta dan jiwa mereka dalam perjuangan di jalan Allah swt.

## 2. Keikhlasan

Mengelola pondok pesantren pada hakikatnya adalah sebuah kepercayaan dan tugas dari Allah Swt. Sering kali dalam aplikasinya kita menghadapi beban tugas yang tidak sebanding dengan materi yang diperoleh. Jika kita berprinsip materialistis, tentu yang akan terjadi adalah tidak optimalnya pekerjaan yang dilakukan, sebab kita akan selalu membandingkan apa yang kita kerjakan dengan apa yang kita peroleh. Dalam hal ini, keikhlasan adalah sebuah prinsip yang akan mendorong kita untuk berbuat yang terbaik meski apa yang kita peroleh tidak sebanding dengan materi duniawi yang didapatkan, sebab kita yakin bahwa apa yang kita lakukan semata-mata sebagai wujud ibadah dan semata-mata mengharap keridhoan Allah Swt

Penyelenggaraan pondok pesantren pada dasarnya merupakan amanah dan tanggung jawab dari Allah SWT. Sering kali dalam kenyataannya di lapangan ditemukan bahwa beban kerja tidak sebanding dengan materi atau gaji yang diperoleh. Jika pengelola tidak ikhlas dan berprinsip materialistis, maka pekerjaan yang dilakukan tidak akan optimal karena terus-menerus dikaitkan dengan sebesar apa upah yang diterima. Keikhlasan adalah suatu kebajikan yang akan memotivasi kita untuk bekerja keras dalam situasi ini meskipun hasilnya tidak sebanding dengan apa yang bisa diperoleh dengan cara duniawi karena kita berpikir bahwa apa pun yang kita lakukan sepenuhnya dalam ibadah dan dengan niat untuk mendapatkan ridha dari Allah swt. sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur’an yang artinya



: Dan (katakanlah) : “Hadapkanlah wajahmu (kepada Allah) di setiap masjid dan berdoalah kepada-Nya dengan mengikhhlaskan ketaatan kepada-Nya. Kamu akan kembali kepada-Nya sebagaimana Dia telah menciptakan kamu pada permulaan”. (QS. Al-A’raf/7:29)

Ayat di atas mendorong kita untuk selalu mengikhhlaskan semua ibadah kita karena Allah SWT, disertai dengan keyakinan bahwa Allah SWT pasti akan membalas kita dengan pantas untuk ibadah kita. Secara logis jika pondok pesantren dipimpin oleh seorang pengasuh/ pengurus pondok yang memiliki prinsip ikhlas karena Allah swt, maka niscaya pondok pesantren itu akan mendapatkan perlakuan manajerial terbaik yang mampu dilakukan oleh para pengelola tersebut, dan hal ini tentu akan berdampak kepada kualitas dan mutu pondok pesantren tersebut ke depannya.

### 3. Kejujuran

Salah satu sifat yang dimiliki Rasulullah SAW yang dibawa sejak sebelum masa kenabian adalah jujur. Jujur menjadi identitas Muhammad SAW yang menjadikannya dipercaya hingga diberi gelar al-amin oleh masyarakat bangsa Arab pada saat itu. Tentu hal ini dapat menjadi contoh baik bagi kita sebagai umatnya, betapa kejujuran dapat menjadi modal untuk memimpin dan mengatur kehidupan manusia umat. Beberapa ayat Al-Quran yang menjelaskan tentang kejujuran di antaranya : “Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kamu kepada Allah dan ucapkanlah perkataan yang benar. Niscaya Dia (Allah) akan memperbaiki amal-amalmu dan mengampuni dosa-dosamu. Siapa yang menaati Allah dan Rasul-Nya, sungguh, dia menang dengan kemenangan yang besar.” (QS. Al-Ahzab/33: 70-71) “Orang yang membawa kebenaran (Nabi Muhammad) dan yang membenarkannya, mereka itulah orang-orang yang bertakwa” (QS. Al-Zumr/39: 33) “Wahai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan tetaplah bersama orang-orang yang benar!” (QS. At-Taubah/9: 119). “Padahal, jika mereka benar (beriman dan taat) kepada Allah, niscaya yang demikian itu lebih baik bagi mereka.” (QS. Muhammad/47: 21)

Kejujuran merupakan prinsip manajemen yang harus dimiliki para pimpinan maupun pengurus pesantren dalam konteks manajemen pondok pesantren. Sebagai contoh dalam manajemen pesantren, misalnya dalam pengelolaan keuangan yang boleh ditetapkan oleh seorang pimpinan, dalam pada itu peluang untuk memalsukan data dan melakukan penipuan sangat mungkin terjadi, tetapi jika seorang pemimpin menjunjung tinggi kejujuran, maka tidak akan terlibat dalam aktivitas atau kegiatan yang curang, terlepas dari seberapa besar

peluangnya. Ingat bahwa kesuksesan pengelolaan pondok pesantren di masa depan akan lebih mudah diraih jika pengelolaan ini dilakukan dengan jujur.

#### 4. Keadilan

Keadilan digunakan untuk menggambarkan berada di tengah dua situasi. Keadilan ini didasarkan pada penilaian rasional yang sering dipahami sebagai sikap objektif yang moderat terhadap orang lain ketika hukuman dijatuhkan. Sering juga dipahami sebagai kesetaraan dan keseimbangan dalam hal memberikan hak orang lain tanpa menambah atau mengurangi apapun. Bertindak adil dalam kehidupan sehari-hari sangat dianjurkan, bahkan juga dianggap sebagai tanda kesalehan seseorang.

Tentang keadilan, Allah Swt dalam Al Qur'an yang artinya : Langit telah Dia tinggikan dan Dia telah menciptakan timbangan (keadilan dan keseimbangan) agar kamu tidak melampaui batas dalam timbangan itu. Tegakkanlah timbangan itu dengan adil dan janganlah kamu mengurangi timbangan itu” (QS. Ar-Rahman/55:7-9). Selanjutnya Allah Swt juga berfirman Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu penegak (kebenaran) karena Allah (dan) saksi-saksi (yang bertindak) dengan adil. Janganlah kebencianmu terhadap suatu kaum mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlakulah adil karena (adil) itu lebih dekat pada takwa. Bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah Mahateliti terhadap apa yang kamu kerjakan.”. (QS. Al-Maidah/5: 8)

Dalam manajemen pondok pesantren, keadilan merupakan prinsip yang sangat penting juga utamanya dalam pengorganisasian, yakni dalam menentukan siapa yang menjabat dan apa tugas/wewenangnya sesuai dengan kompetensi dan kesanggupannya sehingga dengan keadilan inilah tujuan pondok pesantren akan lebih mudah untuk dicapai karena semua pengelola dapat bersinergi dalam bekerja sesuai dengan job description yang menjadi tanggungjawabnya. Sebuah pondok pesantren yang memiliki pemimpin adil di dalamnya, maka akan dapat memiliki kultur pesantren yang kondusif bagi pengembangan sumberdaya, kualitas dan mutu di dalamnya.

#### 5. Tanggungjawab

Salah satu prinsip kunci dalam menciptakan manajemen yang efektif adalah tanggungjawab atas mandat yang diberikan, karena tanpa adanya tanggungjawab dari seorang pemimpin maka bahkan tidak akan terwujud perencanaan program kerja apalagi hingga tuntas dilaksanakan. Allah SWT berfirman yang artinya: “Allah tidak membebani

seseorang, kecuali menurut kesanggupannya. Baginya ada sesuatu (pahala) dari (kebajikan) yang diusahakannya dan terhadapnya ada (pula) sesuatu (siksa) atas (kejahatan) yang diperbuatnya...” (QS. Al-Baqarah/2: 286) Rasulullah Muhammad saw juga bersabda : “Setiap kamu adalah pemimpin dan setiap pemimpin akan dimintai pertanggungjawaban atas kepemimpinannya” (Al Hadits)

Maka dalam manajemen pondok pesantren, tanggungjawab merupakan prinsip yang juga sangat penting karena pemimpin yang bertanggung jawab akan menjadi ujung tombak keberhasilan pengelolaan pesantren utamanya dalam hal pengelolaan program pendidikan pesantren. Betapa tidak, keseluruhan tugas, wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai program dan cita-cita ideal yang diinginkan terletak pada pemimpin sebagai motor penggerakannya. Oleh karena itu, prinsip bertanggung jawab terhadap tugas dan amanah yang diembankan haruslah menjadi salah satu prinsip dasar yang dipegang oleh setiap pemimpin atau pengurus di pondok pesantren sehingga saling bersinergi untuk memajukan pesantren dan meningkatkan mutu alumninya agar dapat berkiprah di tengah era globalisasi saat ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agama, K. (2022, December 29). *Qur'an Kemenag*. Kementerian Agama RI. <https://quran.kemenag.go.id>
- Aini, N. K. (2021). *Model Kepemimpinan Transformasional Pondok Pesantren*. Jakad Media Publishing.
- Aisyah, S., Ilmi, M. U., Rosyid, M. A., Wulandari, E., & Akhmad, F. (2022). Kiai Leadership Concept in The Scope of Pesantren Organizational Culture. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, 3(1), 40–59.
- Al-Azhari, M. L. A. (2018). Manajemen Pendidikan Pesantren (Telaah Sistem Perencanaan, Pengelolaan dan Pelaksanaan Pendidikan Pesantren). *Al-Mabsut: Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 12(1), 147–161.
- Armaluddin, U. (2022). Manajemen Pembelajaran Dalam Peningkatan Mutu Madrasah Diniyah. *Sharia: Jurnal Kajian Islam*, 1(1), 27–36.
- Armaludin, U., Wasliman, I., & Rostini, D. (2021). Learning Management in Improving the Quality of Graduates Madrasah Diniyah Takmiliyah Awaliyah (MDTA) in Sukabumi District. *International Journal of Nusantara Islam*, 9(1), 70–79.
- Aziz, A. R., Asiah, D., Afandi, I., Pitriyani, P., Aditya, R., & Hidayat, Y. (2022). Manajemen Pendidikan Dalam Pandangan Al-Qur'an. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(13), 511–517.
- Badan Pengembangan dan Pembinaan Bahasa. (2016). *KBBI Daring*. Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia. <https://kbbi.kemdikbud.go.id/entri/manajemen>
- Baharuddin, B., & Makin, M. (2016). *Manajemen Pendidikan Islam*. UIN-Maliki Press.
- Budiyanto, B., Hartono, H., & Munirah, S. (2022). Pendidikan Islam Di Pesantren Antara Tradisi Dan Modernisasi. *Al-Madrasah: Jurnal Pendidikan Madrasah Ibtidaiyah*, 6(3), 594–602.
- Dhofir, Z. (1994). *Tradisi Pesantren: Studi tentang Pandangan Hidup Kyai*. LP3ES.
- Fauzi, I. (2012). *Manajemen Pendidikan Ala Rasulullah*. Ar-Ruzz Media.
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, M., Jumriani, J., & Abbas, E. W. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Program Studi Pendidikan IPS FKIP Universitas Lambung Mangkurat.
- Hatmiah, H. (2021). Konsepsi Sistem Pendidikan Islam Dalam Perspektif Hasan Langgulung. *Cross-Border*, 4(1), 291–303.
- Herman, H. (2013). Sejarah Pesantren di Indonesia. *Al-TA'DIB: Jurnal Kajian Ilmu Kependidikan*, 6(2), 145–158.
- Kompri, M. P. I. (2018). *Manajemen & Kepemimpinan Pondok Pesantren*. Prenada Media.
- Mahdi, A. (2013). Sejarah dan Peran Pesantren dalam Pendidikan di Indonesia. *Islamic Review: Jurnal Riset Dan Kajian Keislaman*, 2(1), 1–20.
- Manullang, M. (2002). *Dasar-dasar manajemen*.
- Minarti, S. (2022). *Ilmu Pendidikan Islam: Fakta teoretis-filosofis dan aplikatif-normatif*. Amzah.

- Muali, C., Rofiki, M., Baharun, H., Zamroni, Z., & Sholeh, L. (2021). The Role of Sufistic-Based Kiai Leadership in Developing the Character of Santri in the Pesantren. *Al-Ishlah: Jurnal Pendidikan*, 13(3), 1705–1714.
- Mulyasa, H. E. (2022). *Manajemen dan kepemimpinan kepala sekolah*. Bumi Aksara.
- Musafah, J. (2015). Manajemen Pendidikan. *Teori, Kebijakan Dan Praktek*.
- Musthofa, M. (2015). Kedatangan Islam dan Pertumbuhan Pondok Pesantren di Indonesia Pespektif Filsafat Sejarah. *An-Nuha: Jurnal Kajian Islam, Pendidikan, Budaya Dan Sosial*, 2(1), 1–15.
- Panggabean, S., Widyastuti, A., Subakti, H., Rosadi, T., Salim, N. A., Saputro, A. N. C., Avicenna, A., Cecep, H., Karwanto, K., & Salamun, S. (2022). *Pengantar Manajemen Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Pidarta, M. (2004). *Manajemen pendidikan indonesia*.
- Purnomo, M. H. (2017). *Manajemen pendidikan pondok pesantren*. Bildung Pustaka Utama.
- Ramayani, Y. (2022). *Pelaksanaan Kurikulum Pesantren di MAS As'adiyah Putri Sengkang Kabupaten Wajo*.
- Ramayulis, I. P. I. (2001). Metodologi pengajaran agama Islam. *Jakarta: Kalam Mulia*.
- Ridlo, S. (2021). Manajemen Pendidikan Islam dalam Membentuk Karakter Siswa di Madrasah Ibtidaiyah. *MODELING: Jurnal Program Studi PGMI*, 8(2), 269–280.
- Siregar, D. R. S., & Musfah, J. (2022). Model Kepemimpinan Pendidikan Rasulullah Saw. *Jurnal Tarbiyatuna: Kajian Pendidikan Islam*, 6(2), 203–215.
- Subakti, H., Harianja, J. K., Ogara, D. O., Arni, Y., Fauzi, A., & Simarmata, J. (2022). *Landasan Pendidikan*. Yayasan Kita Menulis.
- Suriadi, S. (2019). Manajemen Pendidikan Islam dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Islam. *Tarbawi: Jurnal Keilmuan Manajemen Pendidikan*, 5(02), 217–228.
- Suryosubroto, B. (2004). *Manajemen pendidikan di sekolah*. Rineka Cipta.
- Susilo, A. A., & Wulansari, R. (2020). Sejarah Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia. *Tamaddun: Jurnal Kebudayaan Dan Sastra Islam*, 20(2), 83–96.
- Syafe'i, I. (2017). Pondok pesantren: Lembaga pendidikan pembentukan karakter. *Al-Tadzkiyyah: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(1), 61–82.
- Terry, G. R. (1971). *Principles of management*.
- Yuliana, L., & Arikunto, S. (2008). Manajemen Pendidikan. *Yogyakarta: Teras*.

## PROFIL PENULIS



### **Muwafiqus Shobri, M.Pd.I**

Ketertarikan penulis terhadap ilmu agama islam sejak belia, mendorong penulis untuk menempuh pendidikan pesantren; pertama di Pon-Pes Darul Hikmah Meulaboh Aceh Barat, kemudian melanjutkan mondok di Pon-Pes Miftahurrosyad Tebluru Solokuro sambil menempuh Pendidikan formal di MTs Tanwirut Tholibin hingga lulus Madrasah Aliyah Ma'arif 4 Dadapan Solokuro Lamongan dengan memilih Jurusan IPS pada tahun 2005. Penulis kemudian melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi dan berhasil menyelesaikan studi S1 di prodi Pendidikan Agama Islam Universitas Sunan Giri Surabaya pada tahun 2010. kemudian, penulis menyelesaikan studi S2 di prodi dan kampus yang sama dengan sebelumnya pada tahun 2013 dan sekarang tengah melanjutkan studinya dengan menempuh S3 di Universitas Terbuka pada prodi Doktor Administrasi Publik, masuk tahun 2020.

Penulis memiliki keahlian dibidang Manajemen Pendidikan Islam, dan untuk mewujudkan karir sebagai dosen professional di prodi MPI STAI Hasan Jufri Bawean, penulis pun aktif sebagai peneliti dibidang kepakarannya tersebut. Beberapa penelitian yang telah dilakukan didanai oleh internal perguruan tinggi. Penulis juga aktif menulis bookchapter dengan tema manajemen pendidikan dan artikel jurnal ilmiah serta buku terjemahan, di antaranya; almiftah terjemah nadzam kitab imrithi dan almaftuh syair terjemah nadham kitab al maqsud. Disamping pengabdian di lembaga pendidikan, Penulis juga menekuni dunia bisnis saham, kripto asset dan multilevel marketing izaara. Profil penulis selengkapnya dapat diakses pada laman <https://mpi.staiha.ac.id/muwafiqus-shobri> Email Penulis: dosensukses@gmail.com

## DATA PENGIRIMAN DAN PENGAJUAN HKI

### 1. Untuk Pengiriman buku cetak, mohon isi data berikut

Nama Penerima : Muwafiqus Shobri  
Alamat (lengkap) : Dsn. Daun Barat RT/RW 002/013 Desa Daun, Kec. Sangkapura Kab. Gresik, Jawa Timur 61181  
HP. Aktif : 087853340739

### 2. Untuk pengajuan HKI, mohon mengisi data berikut sesuai yang tertera pada KTP:

<b>Nama Lengkap:</b> Muwafiqus Shobri
<b>Alamat:</b> Dsn. Daun Barat, <b>RT/RW:</b> 002/013, <b>Kel/Desa:</b> Daun, <b>Kec.:</b> Sangkapura
<b>Kab./Kota:</b> Gresik
<b>Provinsi:</b> Jawa Timur
<b>Kode Pos:</b> 61181
<b>Email:</b> dosensukses@gmail.com
<b>Hp. Aktif:</b> 087853340739

