

**PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP MANAJEMEN DALAM
PEMILIHAN PENGURUS ORGANISASI PONDOK
PESANTREN MODERN NURUSSALAM (OPPMN)
DIPONDOK PESANTREN MODERN NURUSSALAM
SIDOGEDE BELITANG OGAN KOMERING ULU TIMUR**

Anang Silahuddin

Institut Agama Islam Insan Prima Misbahul Ulum Gumawang
Alamat : Jalan Irigasi, Desa Tanah Merah Kecamatan Belitang Madang Raya,
Kab. Ogan Komering Ulu Timur, Provinsi Sumatera Selatan, Indonesia
Email : anang@insanprimamu.ac.id

Abstrak

Organisasi santri pondok pesantren modern Nurussalam OPPM adalah sebuah organisasi santri yang sengaja dibuat oleh pondok pesantren modern Nurussalam untuk mendidik santri berorganisasi, selain itu hadirnya organisasi santri bertujuan untuk bisa membantu program-program pimpinan dan dapat dijalankan oleh para pengurus organisasi santri sesuai dengan tugas dan wewenang yang diberikan oleh pimpinan pondok kepada masing-masing pengurus. Para pengurus adapun menjalankan peran manajemen sebagaimana mestinya, hal ini dapat dilihat dari berjalannya organisasi yang sesuai dengan prinsip-prinsip dasar dari manajemen adalah; pertama, Pembagian kerja. Kedua, otoritas dan tanggung jawab. Ketiga, disiplin kesatuan perintah. Keempat, kesatuan arah. Ke lima, dikalahkannya kepentingan individu terhadap kepentingan umum. Ke enam, penghargaan/balas jasa, ke tujuh, sentralisasi. Ke delapan, rantai bertangga. Ke sembilan, keteraturan. Ke sepuluh, keadilan stabilitas pelaksanaan pekerjaan. Kesebelas, inisiatif jiwa korps.

Kata Kunci: manajemen, dasar manajemen, prinsip manajemen, organisasi

A. PENDAHULUAN

Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu menjalankan tujuan dan fungsi organisasi dengan baik. Ada beberapa faktor yang membuat organisasi itu dapat berjalan sesuai dengan fungsi dan tujuan organisasi, salah satunya adalah faktor tata kelola atau manajemen organisasi tersebut. Organisasi kesiswaan yang ada di sebuah lembaga pendidikan biasanya sengaja dibuat untuk memudahkan peran guru dalam menerapkan tugas dan aturan-aturan lembaga pendidikan, selain itu organisasi juga sebagai sarana pendidikan untuk memberikan pengalaman kepada anak didiknya dalam berorganisasi. Tidak hanya disekolah-sekolah formal, pengenalan berorganisasi juga banyak diterapkan di sekolah-sekolah non formal lainnya, seperti pondok pesantren.

Pondok pesantren moderen Nurussalam adalah pondok pesantren yang memberikan pengalaman berorganisasi kepada santrinya. Pondok pesantren yang terletak di desa Sidogede, kec. Belitang, kab. OKU Timur Sumatera Selatan ini adalah pondok pesantren yang mempunyai corak pondok pesantren Moderen, kata moderen dianggap sebagai sebuah pondok pesantren yang melek terhadap dunia kemoderenan, peka terhadap perubahan globalisasi dan kemajuan teknologi.

Sebagai pondok pesantren yang bercorak moderen sudah semestinya dalam menerapkan keorganisasian juga mengikuti sistematika manajemen berorganisasi yang baik. Oleh sebab itu alasan di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian di pondok pesantren moderen Nurussalam dalam hal penerapan dasar-dasar manajemen organisasi di pondok pesantren modern Nurussalam.

B. LITERATUR RESEARCH

Terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis, ada beberapa rujukan yang digunakan sebagai bahan referensi dan pertimbangan. Diantaranya :

1. Nanang Hermawan, dengan judul penelitian Penerapan Prinsip Manajemen Organisasi di Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Makasar, yang membahas tentang bagaimana penerapan prinsip manajemen organisasi di perpustakaan universitas muhammadiyah makasar dengan hasil penelitian bahwa perpustakaan universitas muhammadiyah makasar sudah berhasil menerapkan beberapa prinsip-prinsip manajemen diantaranya adalah; pembagian kerja yang jelas, alur kerja yang telah sesuai dengan prinsip dasar manajemen organisasi perpustakaan, dan terdapat kendala yaitu pencapaian target kerja yang terkadang masih belum tercapai, dengan sebab rendahnya SDM yang tersedia.
2. Kamaruddin Sellang dan Muh. Darman, dengan judul Penerapan prinsip-Prinsip Manajemen dalam kepemimpinan di Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang Kabupaten Sidenreng Provinsi Sulawesi Selatan, dengan hasil penelitian bahwa dari data yang didapat peneliti menyimpulkan bahwa penerapan prinsip manajemen dalam mutu pendidikan secara keseluruhannya sudah diterapkan dengan baik dan dijalankan, dengan presentase 84,03% yang berarti berkategori baik. Adapun kendala yang dijumpai dalam penerapan prinsip manajemen mutu pendidikan yaitu kurangnya warga sekolah dalam mengapresiasi kualitas dan produktivitas manajemen mutu.

C. METODE

1. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan **kualitatif** yang bertujuan untuk memahami secara mendalam penerapan prinsip-prinsip manajemen dalam pemilihan pengurus organisasi Pondok Pesantren Modern Nurussalam (OPPMN). Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini lebih menekankan pada pemahaman konteks, proses, serta faktor-faktor yang mempengaruhi penerapan manajemen dalam suatu organisasi, khususnya di lingkungan pesantren.

2. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah **deskriptif kualitatif**, yang berfokus pada mendeskripsikan fenomena yang terjadi dalam penerapan prinsip-prinsip manajemen di Pondok Pesantren Modern Nurussalam, baik yang bersifat organisasi maupun administratif. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan proses pemilihan pengurus dan bagaimana prinsip-prinsip manajemen diterapkan dalam proses tersebut.

3. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di **Pondok Pesantren Modern Nurussalam Sidogede, Belitang, Ogan Komering Ulu Timur**, Sumatera Selatan. Pondok pesantren ini dipilih karena memiliki sistem manajemen yang sudah terstruktur dan berorientasi pada pengembangan organisasi yang modern, serta memiliki pengalaman dalam proses pemilihan pengurus.

4. Subjek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah:

- **Pengurus Pondok Pesantren Modern Nurussalam** yang terlibat dalam proses pemilihan pengurus OPPMN.
- **Santri senior** yang pernah menjadi bagian dari proses pemilihan pengurus.
- **Pengasuh pondok** dan **pimpinan pesantren** yang terlibat dalam pembuatan keputusan terkait manajemen dan pemilihan pengurus.

5. Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari:

- **Data primer:** Informasi yang diperoleh langsung dari wawancara dengan pengurus pondok, santri senior, dan pimpinan pesantren. Selain itu, data primer juga diperoleh melalui observasi langsung pada proses pemilihan pengurus organisasi pondok pesantren.
- **Data sekunder:** Dokumentasi tertulis seperti peraturan internal pondok pesantren mengenai manajemen organisasi, laporan kegiatan, arsip pemilihan pengurus, dan literatur terkait teori manajemen yang digunakan dalam penelitian.

6. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik berikut:

- **Wawancara mendalam (In-depth interview):** Wawancara dilakukan dengan pengurus, pimpinan pondok, dan santri senior untuk menggali

informasi mengenai penerapan prinsip-prinsip manajemen dalam proses pemilihan pengurus organisasi.

- **Observasi partisipatif:** Peneliti ikut terlibat dalam kegiatan di pondok pesantren untuk mengamati secara langsung proses pemilihan pengurus dan penerapan prinsip manajemen di dalamnya.
- **Dokumentasi:** Peneliti mengumpulkan dokumen-dokumen penting yang berhubungan dengan struktur organisasi, prosedur pemilihan pengurus, serta peraturan manajemen yang diterapkan di pondok pesantren.

7. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dengan langkah-langkah berikut:

- **Pengorganisasian Data:** Mengklasifikasikan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi yang diperoleh ke dalam kategori-kategori tematik berdasarkan prinsip-prinsip manajemen yang diterapkan.
- **Reduksi Data:** Menyaring data yang relevan untuk dianalisis lebih lanjut, dengan mengeliminasi data yang tidak mendukung pemahaman tujuan penelitian.
- **Interpretasi Data:** Menganalisis data yang telah terorganisir untuk memahami bagaimana prinsip-prinsip manajemen, seperti perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, diterapkan dalam pemilihan pengurus OPPMN di Pondok Pesantren Modern Nurussalam.
- **Penyajian Data:** Menyajikan hasil analisis dalam bentuk narasi yang memaparkan temuan-temuan utama dari penelitian.

8. Keabsahan Data

Untuk memastikan keabsahan data, digunakan teknik **triangulasi** yang melibatkan:

- **Triangulasi sumber:** Membandingkan hasil wawancara dari berbagai informan.
- **Triangulasi teknik:** Menggunakan berbagai teknik pengumpulan data (wawancara, observasi, dokumentasi) untuk memperoleh hasil yang konsisten.
- **Triangulasi teori:** Membandingkan temuan penelitian dengan teori-teori manajemen yang relevan.

9. Jadwal Penelitian

Penelitian ini direncanakan berlangsung selama **3 bulan**, dengan tahapan sebagai berikut:

1. Bulan pertama: Persiapan penelitian, pengumpulan literatur, dan penyusunan instrumen penelitian.
2. Bulan kedua: Pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi.
3. Bulan ketiga: Analisis data, penyusunan laporan penelitian, dan penyimpulan hasil penelitian.

D. PEMBAHASAN

Konsep Dasar Manajemen

Asal kata Manajemen diambil dari Bahasa Latin dari kata *manus* yang mempunyai arti tangan serta *agere yang berarti* (melakukan). Kata-kata tersebut digabungkan menjadi *managere* yang berarti menangani. *Managere* dan jika diterjemahkan ke dalam Bahasa Inggris menjadi *to manage* (kata kerja), *management* (kata benda), dan *manager* mempunyai arti untuk orang yang melakukannya. *Management* diterjemahkan ke Bahasa Indonesia

menjadi manajemen (pengelolaan).¹ Manajemen adalah serangkaian aktifitas-aktifitas yang diarahkan langsung untuk pengelolaan sumber daya yang ada dalam organisasi secara efektif dan efisien dengan tujuan untuk mencapai tujuan organisasi. Hughes, berpendapat bahwa itu semua adalah berkenaan dengan efisiensi, perencanaan, kertas kerja, prosedur, pelaksanaan regulasi, pengawasan, dan konsistensi.²

Prinsip-Prinsip Manajemen

Winardi memberikan argumennya tentang prinsip-prinsip manajemen sebagai berikut: Pembagian kerja, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, kesatuan perintah, kesatuan arah, dikalahkannya kepentingan individu terhadap kepentingan umum. penghargaan/balas jasa, sentralisasi, rantai bertangga, keteraturan, keadilan, stabilitas pelaksanaan pekerjaan, inisiatif, serta jiwa korps.³

a. Pembagian Kerja

Prinsip ini ditujukan untuk memberikan batasan-batasan kerja bagi para SDM-SDM dalam sebuah organisasi, hal ini bertujuan untuk menghilangkan tumpang tindih pekerjaan dalam sebuah organisasi, karena adanya *limit factors*, dengan begitu setiap anggota SDM dalam organisasi akan fokus pada job deskripsinya masing-masing, adapun beberapa hal yang masuk dalam batasan-batasan ini yaitu: waktu, pengetahuan, kemampuan, dan perhatian. Dengan diadakannya batasan-batasan kerja bertujuan untuk membuat kerangka kerja organisasi yang efektif dan efisien yang didasarkan pada spesialisasi pekerjaan yang mana ini sangat diperlukan di semua bidang, baik dari kinerja anggota sampai

¹Husaini Usman, *MANAJEMEN (Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan) Edisi 4*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014). h. 6.

²*Ibid*, h. 6

³Candra Wijaya dan Muhammad Rifai, *Dasar-Dasar Manajemen*, Perdana Publishing, H.

pada kinerja ketua. Prinsip pembagian kerja pada setiap organisasi ini harus ada karena dengan pembagian kerja ini bisa meningkatkan kekekompakan dan rasa tanggung jawab dari masing-masing bidang. Dengan dibaginya sistem kerja maka efektivitas kinerja organisasi dapat ditingkatkan demi tercapainya tujuan.

Dalam tahap ini kegiatan pembagian bidang organisasi ditentukan secara langsung oleh pimpinan pondok pesantren, tentunya pengambilan keputusan pimpinan pondok pesantren terhadap pemilihan-pemilihan pembagaian kerja dari masing-masing divisi kerja didasarkan pada hasil observasi yang sudah dilakukan oleh dewan pengasuh pondok pesantren terlebih dahulu. Observasi dilakukan dengan cara yang masif dan tidak diketahui oleh santri, jadi bersifat objektif. Penilaian sesuai dengan kemampuan santri yang sesuai dengan bidang keahliannya. Adapun cara yang dilakukan dalam penilaian pembagian kerja dilakukan dengan cara melakukan pengamatan dari kegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh santri tersebut, dari banyaknya program-program organisasi yang sengaja dibuat untuk mengatur kehidupan santri, maka setiap santri pasti punya kecendrungan dalam suatu program tertentu yang paling disukai dan paling menonjol dalam penguasaan suatu program, dari kecendrungan dan kecakapan santri di suatu program yang ada maka bisa menjadi salah satu prioritas penilaian pembagian divisi kerja organisasi.

b. Kekuasaan dan Tanggung Jawab

prinsip ini adalah prinsip pembagian wewenang serta pembagian tanggung jawab dari semua tahapan organisasi, mulai dari ketua sampai pada anggota; wewenang sudah seharusnya berbanding lurus dengan tanggung jawab. Dalam catatannya Candra Wijaya memberikan contoh dalam prinsip ini seperti, Misalnya wewenang ketua maka tanggung

jawab punya sebesar sebagaimana urgrnnya adanya ketua. Dan lain sebagainya.

Setelah pimpinan Pondok Pesantren Modern Nurusaalam memilih setiap divisi kerja, maka santri-santri tersebut dipanggil satu persatu untuk diberikan mandat sesuai dengan divisi kerja yang sesuai dengan kemampuan masing-masing santri, dari setiap divisi ada beberapa anggota dan satu kordinator, yang kesemuanya punya peran dan tanggungjawab masing-masing. Dalam pemanggilan tersebut para santri dijelaskan tentang jobdisnya masing-masing, ini dilakukan agar santri-santri yang diberikan mandat dapat mempersiapkan diri dari tanggung jawab yang diberikan kepada mereka.

c. Disiplin

Dalam prinsip ini, hendaknyasemuakesepakatan, tata-tertib yang telah disepakati, setra aturan ketua harus dihormati, dan dilaksanakan sepenuhnya.⁴ Setelah para santri dijelaskan tentang jobdis dan divisi kerja, mereka juga harus siap untuk menjadi contoh bagi para anggota, atau santri lain yang ada dibawahnya, hal ini menjadi ditujukan untuk membentuk karakter tanggung jawab dan disiplin santri terhadap amanah yang diberikan pondok kepada mereka.

d. Kesatuan Perintah

Menurut prinsip ini, semestinya setiap anggota hanya akan mematuhi perintah dari satu orang komando saja.. Akan Tetapi pemimpin dapat memberi wewenang pada anggota sesuai dengan wewenangnyanya. Prinsip kesatuan perintah ini penting adanya, karena jika anggota mendapatkan perintah oleh beberapa pemimpin maka yang terjadi anggota akan mendapatkan kebingungan

⁴Ibid h. 21

dalam melaksanakan tugas..⁵ Setiap divisi mempunyai masing-masing peran masing-masing sesuai dengan tugas yang sudah ditentukan oleh pimpinan podok, setiap divisi punya tanggung jawab dari tugas yang diberikan oleh ketua pengurus, dan seorang ketua pengurus akan membawa misi yang datang dari pimpinan pondok pesantren modern Nurussalam, jadi semua kegiatan yang ada dibawah wewenang masing-masing divisi mempunyai tujuan yang sama, yaitu menjalankan intruksi pimpinan pondok pesantren modern Nurussalam dengan tupoksi masing-masing.

e. Kesatuan Arah

Dalam asas ini mempunyai tujuan agar setiap anggota hanya mempunyai satu rencana yang sama, satu tujuan yang sama, satu perintah yang sama, dari satu pemimpin, hal ini bertujuan supaya terbentuknya arah yang sama, langkah yang sama, dan tindakan yang sama untuk tujuan yang sama. Tidak ada program yang ada di luar program pimpinan, hal ini terjadi karena sistem yang sengaja dibuat berjalan sebagaimana mestinya, mengenalkan bagaimana sebuah prosedur berorganisasi, salah satunya adalah tentang pemahaman satu intruksi, tapi dijalankan sesuai divisi yang dibutuhkan. Berbeda-beda tapi tetap dalam satu misi yang sama. Alur perjalanan sebuah intruksi yang berjalan sebagaimana mestinya sebuah sistem struktur organisasi itu dijalankan, satu perintah dari atas ke bawah dan terus berlanjut ke masing-masing sub divisi yang ada dan terakhir dijalankan oleh semua santri yang ada. Sehingga terbentuklah sebuah alur sistem struktur sebagai mana mestinya.

f. Mengutamakan kepentingan umum diatas kepentingan pribadi

⁵ Ibid 21

Semua anggota dalam sebuah organisasi haruslah mengutamakan kepentingan organisasi diatas kepentingannya sendiri. Seperti pekerjaan kantor harus diutamakan dari kesibukan pribadi. Setiap satri diberikan wawasan tentang bagaimana seharusnya bersikap di dalam sebuah organisasi jauh sebelum para santri hendak dipilih untuk masuk ke dalam organisasi, pengenalan tentang bagaimana semestinya para santri dapat mengutamakan kepentingan umum dibandingkan dengan kepentingan pribadi dan golongan. Terlebih lagi ketika seorang santri sudah diberikan amanah untuk ikut dalam sebuah organisasi, tentunya panca jiwa dan moto pondok pesantren yang sedari awal sudah diajarkan kepada santri pasti sudah melekat dalam hati dan ingatan mereka, tentunya hal semacam itu sudah bukan lagi menjadi selogan atau motto saja, tapi juga bisa diaplikasikan dalam kegiatan berorganisasi.

g. Remuneration of Personnel

Dalam hal ini, baiknya pembagian honor serta jaminan-jaminan yang lain harus diberikan secara adil, wajar, dan seimbang sesuai dengan beban dan yang diberikan kepada anggota dan kebutuhan organisasi, sehingga memberikan rasa puas bagi semua anggota anggota ataupun organisasi. Dalam hal ini santri tidak diberikan gaji dan jaminan apapun, akan tetapi ada sebuah penghargaan bagi para santri yang berprestasi dalam mengemban amanah sebagai pengurus organisasi santri pondok pesantren modern Nurussalam. Kegiatan pemberian penghargaan biasanya diberikan diakhir masa jabatan, tentunya dengan menggunakan penilaian yang objektif oleh dewan pengasuhan.

h. Wewenang Terpusat

Setiap organisasi harus mempunyai wewenang yang terpusat. Dengan tanpa memilah-milih bidang-bidang tertentu, semuanya

diberikan wewenang dan bertanggung jawab atas satu wewenang yang sama. Setiap divisi mempunyai kordinator masing-masing, yang lebih sering dikenal sebagai ketua bagian, para ketua bagian diberikan kebebasan untuk membuat sebuah program yang dimusyawarahkan bersama anggotanya. Hal ini ngajarkan santri agar bisa berinovasi dalam menjalankan sebuah program tertentu. Meskipun para anggota divisi diberikan kebebasan untuk membuat program terkait bidangnya masing-masing, akan tetapi program-program yang mereka buat akan tetap dievaluasi oleh dewan pengasuh, hal ini dilakukan untuk melihat apakah program yang dibuat sesuai dengan tujuan pondok atau tidak, sehingga terdapat kesesuaian antra program dan tujuan pondok.

i. Hirarkis

Satuan perintah yang terorganisir dengan baik, dari atas ke bawah. Ketua sebagai komando perintah, dan anggota yang menjalankannya sesuai dengan divisinya masing-masing. Hal ini adalah bagian dari diterapkannya struktur organisasi yang baik, perintah dan wewenang dierikan oleh ketua kepada anggota organisasi.

Hal ini sesuai dengan tugas utama para santri yang menjadi pengurus organisasi, yaitu menjalankan amanah kiyai, jadi setiap kebijakan dan program disesuaikan dengan aturan yang dibuat oleh kiyai, dari kiyai turun ke dewan pengasuh dan diturunkan lagi ke ketua organisasi lalu diturunkan lagi ke masing-masing divisi.

j. Order

Asas ini dibagi atas dua hal yaitu *material order* dan *social order*, yang mempunyai arti tentang peraturan dalam penempatan barang-barang dan karyawan. *Material order* berkaitan dngan barang-barang atau alat- alat yang dimiliki oleh organisasi atau perusahaan yang digunakan dan ditempatkan pada tempat yang sebenarnya, tidak boleh diletak

kandirumah anggota organisasi. *Social order* ar tinya setiap anggota ditempatkan sesuai dengan keahlian bidang spesialisasinya masing-masing. Semua aset dan alat-alat yang berkaitan dengan kepentingan santri dan organisasi dipelihara oleh masing-masing divisi yang ditempatkan di satu ruangan khusus penyimpanan barang-barang keperluan organisasi, contohnya alat-alat olah raga, maka yang bertanggung jawab terhadap perawatan barang-barang tersebut adalah divisi bagian olahraga, begitu juga dengan alat-alat cetak seperti printer, maka yang bertanggung jawab atas inventaris barang tersebut adalah bagian sekretaris organisasi, semua divisi boleh menggunakan setelah dapat izin dari sekretaris organisasi.

k. Keadilan

Seorang Pemimpin harusnya berlaku adil pada setiap anggota, baik dalam pemberian honor dan jaminan, serta dalam pemberian pekerjaan dan hukuman. Dengan memberikan Perhatian yang adil pada semua anggota maka akan mendorong masing-masing anggota untuk mematuhi aturan-aturan yang ditetapkan dalam organisasi. Jika ketua tidak bisa berlaku adil kepada setiap anggota maka yang terjadi anggota akan malas-malasan dan cenderung tidak mengagungkan tugas dan perintah ketua.

Perlakuan yang adil diajarkan oleh bapak pimpinan, dengan tidak memandang siapa santri, hal ini dijalankan juga oleh pengurus organisasi dalam menjalankan tugas, jika sebuah program dan aturan-aturan sudah dibuat maka aturan tersebut juga berlaku untuk semua santri tidak terkecuali para pengurus itu sendiri, semua santri mempunyai tugas yang sama dari setiap peraturan yang sudah dibuat, tidak ada perbedaan bagi santri baik sebelum menjadi pengurus atau sedang menjadi pengurus atau bahkan setelah menjadi pengurus, semua beban dan tugas serta aturan-aturan dijalankan oleh semua santri tanpa terkecuali.

l. Inisiatif

Dalam hal ini, seorang ketua harus memberikan motivasi dan peluang kepada semua anggota untuk bisa berpartisipasi dalam berinovasi dengan jobnya masing-masing, dengan cara memberikan ruang kebebasan untuk berinovasi agar anggota secara aktif berfikir untuk menjalankan tugas-tugasnya.⁶ Setiap divisi dan anggota divisi diberikan waktu untuk membuat program dalam waktu kurang lebih satu minggu, setelah program sudah tersusun baru dilakukan evaluasi bersama, dengan dewan pengasuh, apakah program itu sesuai atau tidak untuk dijalankan, jika masih terdapat kekurangan maka perlu untuk diperbaiki oleh divisi yang bersangkutan.

m. Asas Kesatuan

Dalam hal ini, melalui dengan sistem komunikasi yang baik, kesatuan kelompok akan terbentuk, sehingga terbentuklah kekompakan kerja (*teamwork*) sehingga muncul harapan untuk dapat mencapai hasil yang maksimal. Pembinaan oleh ketua organisasi kepada para anggotanya harus dilakukan sedemikian rupa, supaya anggota merasa ikut memiliki organisasi tersebut.⁷ Dalam membuat program dan mengevaluasi program, diadakan pertemuan rutin dengan ketua organisasi dan anggota organisasi untuk membahas hal-hal yang berkaitan dengan jalannya program, beberapa kali juga dibangun langsung oleh dewan pengasuh atau bahkan secara langsung oleh bapak pimpinan pondok pesantren, hal ini bertujuan untuk mengevaluasi keberhasilan sebuah program yang dijalankan dari masing-masing divisi.

n. Kestabilan Jabatan

⁶Ibid h 24

⁷ Ibid h 24

Dalam hal ini, ketua organisasi harus pandai-pandai melihat kemampuan anggotanya, pergantian sdm dari setiap divisi akan menjadikan kurang stabilnya organisasi, oleh karena akan mengakibatkan ketidakstabilan organisasi, hal ini disebabkan karena tidak berjalannya program-program organisasi sesuai dengan divisi yang terlambat bekerja atas hasil ketidak cakapan anggota dalam menjalankan perannya. Pimpinan harus berusaha agar setiap anggota siap diterjuankan sampai selesai batas masa tugas, tanpa adanya hambatan-hambatan dari kekeliruan dalam pemempatan SDM dari divisi-divisi yang ada. Hal ini di dalam organisasi berkaitan dengan masa jabatan dari pengurus organisasi santri, para pengurus diberikan waktu selama satu tahun, hal ini ditujukan untuk bisa bergantian dengan adik kelas yang dirasa sudah mampu untuk mengganti peran pengurus.

E. PENUTUP

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian dan pembahasan ini dapat disimpulkan bahwa: sistem manajemen dapat dijalankan dengan baik di pondok pesantren moderen Nurussalam, dasar-dasar manajemen dapat diterapkan sesuai dengan kaidah prinsip-prinsip manajemen yang peneliti hadirkan sebagai bahan tolak ukur keberhasilan penerapan manajemen organisasi.

Saran

Dari hasil penelitian ini, maka kami membuka saran serta rekomendasi yang dapat dikemukakan yaitu kepada pengurus Pondok Modern Nurussalam Sidogedeh diharapkan dapat lebih mengoptimalkan manajemen sebuah organisasi santri, dan mungkin juga bisa menjadi percontohan untuk bisa

diterapkan di yayasan-yasan pendidikan lain baik yayasan pendidikan formal ataupun non formal.

F. DAFTAR PUSTAKA

Abdul, Ghani, [Onlie] tersedia di: <http://ghanie-np.blogspot.com/2009/04/manajemen-peserta-didik.html> artikel diakses pada 28 April 2020

Burhanuddin dan Imron, Ali. *Manajemen Pendidikan*. (Malang: Universitas Negeri Malang, 2003)

Gunawan Imam, *Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Alfabeta, 2017)

Kusumaningrum, dkk. *Manajemen Peserta Didik*, (Malang: Universitas Negeri Malang, 2017).

Muhaimin, *Manajemen Pendidikan: Aplikasinya dalam Penyusun Rencana Pengembangan Sekolah/Madrasah*, (Jakarta: Kencana, 2009)

Prasodjo Sudjono, *Profil Pesantren*, (Jakarta: LP3S, 1982)
Surat Edaran Pondok Modern Nurussalam Sidogede Nomor: 18/102.1/PPMNS/S-Ed/C/II/2020 tanggal 02 Februari 2020.

Usman Husaini, *MANAJEMEN Edisi 4*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2014).

Wijaya Candra, Muhammad Rifa; *Dasar-Dasar Manajemen*, Perdana Publisng