

DESAIN PONDOK PESANTREN BERBASIS ENTREPRENEUR

Mohamad Rodhi, Ahmad Munawwir, Abd Muis

Pascasarjana IAIN Jember, Kementerian Agama Kabupaten Jember
ridhomhdsaja@gmail.com, munawwir67@yahoo.com,
muisabdulmja@gmail.com

ABSTRAK

Pesantren merupakan lembaga pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati, dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari. Pada dasarnya tujuan pendidikan pesantren adalah melatih dan latihan santri untuk dapat berdiri sendiri dan membina diri agar tidak bergantung kepada orang lain kecuali kepada Tuhan. Artinya pendidikan pondok pesantren bertujuan untuk melatih santri memiliki jiwa Entrepreneur selain engabdian kepada Tuhan Yang Maha Esa. Hasil penelitian yang di peroleh 1) Perencanaan manajemen entrepreneur yang dilakukan di Ponpes Al-Amin dengan menggunakan tiga perencanaan. *Pertama* melibatkan orang-orang yang berkompeten dan atau orang-orang yang dapat membantu kelancaran pelaksanaan program pesantren, *Kedua* menentukan program pendidikan yang sesuai dengan minat dan bakat, *Ketiga* sarana dan prasarana (fasilitas) yang memadai. 2) Pengorganisasian yang dilakukan di pondok pesantren melalui pembagian tugas oleh pengasuh dan adanya jadwal yang sudah terorganisasi 3) Pelaksanaan kegiatan entrepreneur di pondok pesantren Al-Amin dilaksanakan melalui dua kegiatan. *Pertama* kegiatan murni pondok pesantren. *Kedua* aktifitas ekstra pondok yang meliputi kegiatan agrobisnis, pertanian, menjahit, kopontren dan keterampilan elektro. Semua kegiatan diatas dilaksanakan dengan mengembangkan sikap amanah, dan disiplin. 4) Kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh di pesantren Al-Amin dilaksanakan melalui kegiatan pengawasan secara langsung kyai dan juga melalui kegiatan rapat yang dilakukan selama enam bulan sekali dengan tujuan sebagai evaluasi kinerja dari masing-masing lembaga sehingga dapat dijadikan

barometer untuk perkembangan kegiatan sebuah lembaga dimasa yang akan datang

Kata Kunci: *Manajemen, Pondok Pesantren, dan Enterpreneur*

PENDAHULUAN

Implikasi dari tujuan itu menuntut manusia berkualitas untuk senantiasa mampu memecahkan masalah hidupnya secara mandiri, sehingga dapat memberikan kontribusi dalam mewujudkan terciptanya masyarakat Indonesia yang adil dan sejahtera. Strategi untuk membawa manusia mampu menapaki kualitas hidupnya dapat dilakukan dengan pendekatan pembinaan secara simultan dan professional.

Pesantren mempunyai peran yang sangat menentukan tidak hanya bagi perkembangan suatu bangsa. Pesantren yang mampu mendukung pembangunan nasional yakni pesantren yang mampu mengembangkan potensi para santrinya, sehingga mampu menghadapi dan memecahkan problem kehidupan sosial. Selama ini berkembang anggapan bahwa pondok pesantren cenderung tidak dinamis dan tertutup terhadap segala perubahan atau modernisasi. Anggapan ini pula yang menyebabkan lembaga pendidikan pondok pesantren (terutama yang tidak memiliki Madrasah) diidentikkan dengan tradisionalisme, dan tidak sejalan dengan proses modernisasi. Akibatnya, perhatian pada pengembangan pondok pesantren lebih dilihat dalam perspektif kesediaannya menjadi lembaga pendidikan agama

Mengantisipasi hal tersebut, maka pengembangan SDM mutlak menjadi kewajiban, utamanya di daerah yang menjadikan pesantren sebagai basis masyarakat. Pengembangan pesantren dengan konsep yang jelas mutlak dilakukan. Pesantren tidak hanya dijadikan sebagai tempat menimba ilmu saja, tetapi pesantren dapat menjadi lumbung yang berkualitas.

Manajemen sebuah lembaga pondok pesantren dalam upaya pemberdayaan santri perlu mengadakan usaha-usaha operasional yang konsepsional dan strategis sehingga mampu mempersiapkan SDM yang berkualitas yang siap berlaga di era globalisasi yang penuh dengan kompetensi.

Namun pada realitasnya keinginan untuk melahirkan sebuah konsep manajemen lembaga pondok pesantren yang ideal yang mampu mengaktualisasikan pemberdayaan santri (santri) yang sesuai dengan visi dan misi

pesantren. Keberadaan lembaga pondok pesantren yang ada sekarang ini seperti sebuah wadah yang hanya terkonsentrasi pada *trend* tuntutan kebutuhan masyarakat akan konsep pendidikan modern sehingga lembaga pondok pesantren selalu berusaha untuk mendesain konsep pondok pesantren sesuai dengan kepentingan sempit yang sesaat yakni hanya untuk menarik minat dan kepercayaan masyarakat tanpa memperhatikan pentingnya sebuah perencanaan yang matang dalam proses manajerial.

Pesantren sebagai lembaga yang mempunyai sifat kemandirian, pesantren tumbuh dan berkembang bersama masyarakat. Perpautan yang erat antara keberadaan pesantren dan masyarakat sekitar adalah merupakan juga sendi-sendi penyelesaian berbagai kesenjangan sosial.¹ Pondok pesantren meskipun pada mulanya dibangun sebagai pusat produksi spiritual, tetapi para pendirinya tidak berpikiran secara absolut yang tidak menerima perkembangan dan tuntutan zaman, sehingga saat dibutuhkan untuk membuat lembaga pendidikan formal, setingkat MI, MTs, atau Madrasah Aliyah Pondok Pesantren segera mendirikan lembaga formal tersebut karena tuntutan masyarakat, tentu saja tetap di bawah naungan Pondok Pesantren. Pesantren bersama-sama santri-santrinya, mencoba melaksanakan gaya hidup yang menghubungkan kerja dan pendidikan serta membimbing / membina lingkungan. Karena itu pesantren mampu menyesuaikan diri dengan bentuk masyarakat yang berbeda dengan lingkungannya. Keanekaragaman dalam masyarakat bagi pesantren hanyalah merupakan sebagai pelengkap dalam kehidupan, sehingga santri yang sudah biasa dengan keadaan di sekitar pesantren nanti tidak akan merasa kikuk jika sudah kembali ke masyarakat yang mempunyai keanekaragaman dalam segala hal.

Tujuan pendidikan pesantren bukanlah untuk mengejar kekuasaan, uang dan keagungan duniawi, tetapi ditanamkan kepada mereka bahwa belajar adalah semata-mata kewajiban dan pengabdian kepada Tuhan. Di antara cita-cita pendidikan pesantren adalah latihan untuk dapat berdiri sendiri dan membina diri agar tidak bergantung kepada orang lain kecuali kepada Tuhan.²

Manajemen di pondok pesantren pada dasarnya sudah ada, karena

¹Zamaksyari Dhofir. *Tradisi Pesantren* (Jakarta, LP3ES, 1994) 95

² Dhofier, *Tradisi Pesantren*. 65

manajemen itu hampir terdapat pada semua aktivitas manusia, antarlain dikantor pemerintah, perusahaan, sekolah, madrasah maupun di pondok pesantren, karena manajemen adalah usaha untuk mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain. Sebagaimana yang dikemukakan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan sertamencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumberdaya manusia lainnya.³

Dalam perkembangannya dengan sederetan kritik dan harapan yang selalu menyertainya, mengindikasikan bahwa masyarakat menaruh perhatian terhadap perkembangan pondok pesantren masih banyak mempunyai kelemahan dan kekurangan yang sebenarnya sudah mulai disadari oleh beberapa pengelola pondok pesantren dan telah melahirkan berbagai upaya untuk mengurangi beberapa kekurangan dan kelemahan tersebut dalam rangka mengantisi pasi perkembangan masyarakat.

Salahsatu upaya untuk membenahi kekurangan dan kelemahannya adalah dengan penyesuaian orientasi pondok pesantren dengan tanpa menghilangkan karakteristiknya. Penyesuaian dan pengembangan kurikulum yangmengacu pada 8 (delapan) komponen,yaitu pengajian dan majlis ta'lim, pendidikan formal, pendidikan kewarganegaraan, pendidikan kesenian, pendidikan kepramukaan, pendidikan olahraga/kesehatan, pengembangan masyarakat lingkungan dan pendidikan ketrampilan kejuruan.⁴

Dalam kaitannya dalam pendidikan keterampilan pondok pesantren secara finansial dan bisnis pondok pesantren juga harus bisa menata manajemen aset, finansial, sumberdaya manusia hingga pranata organisasi untuk tetap bertahan dalam iklim perubahan global, misalnya pondok pesantren harus memiliki sumber pemasukan finansial sendiri dan dapat berdiri mandiri walau tanpa bantuan pemerintah maupun jamaahnya.

Hal ini menjadi sangat penting untuk menunjang kemandirian pesantren dan juga sebagai upaya untuk mengembangkan jiwa enterprenuership santri yang ada dipondok pesantren, sehingga mereka memiliki modal hidup dan berkeluarga kelak dan dengan model seperti itu pesantren bisa

³ Terry *Dasar-dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010) 26

⁴ Wahjoetomo. *Perguruan Tinggi Pesantren*. (Jakarta: Gema Insani Press. 1997) 76

menjadi elemen penting untuk membangun kemandirian bangsa dan menciptakan santri yang baik secara akhlaq, berdaya secara akal, pekerja keras dan mandiri.⁵ Dalam pembinaan santri yang memiliki jiwa entrepreneur, internal pesantren juga bisa untuk mengembangkan masyarakat sekitar, dengan cara membangun relasi saling menguntungkan dengan masyarakat sekitar pondok.

Bapak Enteprenuer Indonesia. (William Soeryadjaya) yang biasa disapa Oom Wiliam Melalui dirinya banyak lahir pengusaha-pengusaha papan atas bahkan tak sedikit yang masuk daftar Forbes sebagai orang terkaya di dunia.⁶ Hal tersebut apabila memberikan pelatihan bidang usaha atau membangun kemitraan bisnis dengan penduduk, khususnya golongan remaja sehingga mereka tidak menganggur yang akhirnya berpotensi untuk menciptakan kemudhorotan, jadi pesantren tidak hanya memberikan pencerahan moral dan keagamaan tapi juga sampai tahap menata kehidupan santri dan masyarakat sehingga keberadaan pesantren akan menjadi Barokah.

Disamping menyinggung hal demikian, namun tidak sedikit pondok pesantren yang masih menggunakan pola manajemen pondok pesantren tradisional. Kata “tradisional” dalam batasan ini tidaklah merujuk dalam arti tetap tanpa mengalami penyesuaian, tetapi menunjuk bahwa lembaga ini hidup sejak ratusan tahun yang lalu dan telah menjadi bagian yang mendasar dari sistem kehidupan sebagaimana besar umat Islam Indonesia, dan telah mengalami perubahan dari masa kemasa sesuai dengan perjalanan hidup Umat.⁷

Upaya-upaya tersebut mempunyai pengaruh positif pada perjalanan pendidikan di pondok pesantren walaupun tidak berarti dapat memecahkan seluruh masalah dan tanpa resiko. Salah satu pengaruh negatif dari upaya tersebut digambarkan oleh bahwa sudah beberapa dekade pondok pesantren telah mengalami erosi nilai.⁸ Lembaga ini mulai berada diambang ba-

⁵ Mukti., *Rekonstruksi Pesantren Masa Depan*. (Jakarta : PT. Listafariska Putra. 2004) 25

⁶ www.entreprunership di Pesantren, “ *Pesantren dan Dinamika Pemberdayaan Umat*” diunduh maret 2013 jam 13.45. WIB

⁷ Mastuhu. *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren*. Ciputat : INIS. 1994) 87

⁸ Abdurrahman, *Menggerakkan Tradisi: Esai-Esai Pesantren*. 102

haya besar, ketika nilai-nilai kemandiriannya tercampur dengan pendidikan yang berorientasi ijazah. Cita-cita untuk mengabdikan kepada masyarakat sebagai pendidik agama sambil melatih keterampilan semakin hilang dari pikiran para lulusannya untuk digantikan dengan cita-cita menjadi pegawai.

Secara ideal pondok pesantren hendaknya mampu mengaktualisasikan tri dharma pondok pesantren, yaitu (1) keimanan dan ketakwaan terhadap Allah, (2) pengembangan keilmuan yang bermanfaat, dan (3) pengabdian terhadap agama, masyarakat, dan negara.⁹

Pondok pesantren Al-Amin Sabrang Ambulu merupakan salah satu lembaga pendidikan yang selain mengembangkan pendidikan agama melalui madrasah diniyah dan pengkajian kitab kuning, juga melaksanakan pendidikan formal dengan segala jenis dan jenjang, yakni MTs Al-Amin, SMP Plus Al-Amin, MA Al-Amin, dan Madrasah Diniyah.

Dengan hasil observasi menunjukkan bahwa dalam meminej pondok pesantren Al-Amin, dikelola oleh kiai (putra tertua) dan beberapa putra (gus) dimana dalam pengelolaannya memiliki visi dan misi yang berbeda, salah gus Syamsul mengelola pendidikan formal, kiai mengola pendidikan pesantren termasuk pendidikan diniyah dan banyak juga usaha-usaha yang dikembangkan oleh masing-masing putra (gus) yang mana semua usaha-usaha itu dikerjakan oleh para santri-santri pondok pesantren Al-Amin.

Tegasnya selain menjalankan tugas utamanya sebagai kegiatan pendidikan Islam yang bertujuan regenerasi ulama, Pondok pesantren telah menjadi pusat kegiatan pendidikan yang konsisten dan relatif berhasil menamakan semangat kemandirian, kewiraswastaan, semangat berdikari yang tidak menggantungkan diri kepada orang lain.

Pesantren giat berusaha dan bekerja secara independen tanpa menggantungkan nasib pada orang lain atau lembaga pemerintah swasta. Secara kelembagaan pesantren telah memberikan tauladan, contoh riil (*bi al-haal*) dengan mengaktualisasikan semangat kemandirian melalui usaha-usaha yang konkret dengan didirikannya beberapa unit usaha ekonomi mandiri

⁹ Qomar. *Pesantren Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*. (Jakarta: Erlangga. 2002) 64

pesantren. Secara umum pengembangan berbagai usaha ekonomi di pesantren dimaksudkan untuk memperkuat pendanaan pesantren, latihan bagi para santri, dan pemberdayaan ekonomi masyarakat.

Dengan adanya lembaga-lembaga pendidikan formal yang memuat pelajaran-pelajaran umum dalam kegiatan belajar mengajarnya menyebabkan geraklangkah Pondok Pesantren Al-Amin Sabrang Ambulu Jember semakin luwes dan fleksibel dalam melihat prospek dan tantangan masa depan. Kenyataan ini membuat Pondok Pesantren Al-Amin Sabrang Ambulu Jember terbilang sebagai salah satu lembaga pendidikan agama yang menyuguhkan berbagai alternatif bagi para santri untuk menjadi wirausahawan.

Pondok Pesantren Al-Amin Sabrang Ambulu juga melatih santri untuk memiliki jiwa enterpreneur seperti; perkebunan (pertanian), peternakan penggergajian dan pengolahan kayu (tukang kayu), serta kopras pesantren. Unit-unit usaha tersebut menjadi wahana pembelajaran ketrampilan bagi para santri. Khususnya bagi santri dapat di jadikan, sebagai bekal bagi dirinya agar mampu menjadi pendidik agama bagi masyarakat sekitarnya sambil praktek berwirausaha.

Pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tujuannya tidak semata-mata memperkaya pikiran santri dengan teks-teks dan penjelasan-penjelasan yang Islami, tetapi juga meninggikan moral, melatih dan mempertinggi semangat, menghargai nilai-nilai spiritual dan kemanusiaan, mengajarkan sikap tingkahlaku yang jujur dan bermoral, dan menyiapkan santri untuk hidup sederhana dan mandiri.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian *diskriptif kualitatif* dengan berupaya menggali data, yaitu data berupa pandangan informan dalam bentuk cerita rinci atau asli. Kemudian informan bersama peneliti memberikan penafsiran sehingga dapat memunculkan suatu temuan tentang beberapa aktifitas manajerial yang dilakukan di pondok pesantren Al-Amin dalam usaha pemberdayaan santri. Penelitian ini mengambil lokasi di pondok pesantren Al-Amin Jember, dengan mempertimbangkan dan memperhatikan berbagai alasan. Lokasi penelitian yang dipilih

didasarkan atas pertimbangan dari segi kemenarikan dan kenyataan, dikatakan menarik karena pondok ini mengembangkan aktifitas enterpreneur di pesantren

Lebih lanjut dalam penelitian ini, dilakukan serangkaian kegiatan lapangan mulai dari penjajakan lokasi penelitian, studi orientasi dan studi terfokus. Data-data dirancang dengan pendekatan wawancara mendalam, observasi dan dokumentasi. Cara yang dilakukan dengan mendiskripsikan beberapa fungsi manajemen yang dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang dilakukan di pondok pesantren Al-Amin Jember

HASIL PENELITIAN

Perencanaan manajemen entrepreneur di Ponpes Al-Amin Ambulu Jember

Dalam pengembangan pendidikan entrepeuner, visi lembaga Al-Amin adalah menjadi pusat keilmuan dalam mempersiapkan dan mengembangkan sumber daya manusia berkualitas serta berhias iman dan takwa. Untuk mencapai visi tersebut, misi lembaga ini adalah menyelenggarakan pendidikan yang berorientasi pada mutu, baik secara keilmuan maupun secara moral, sehingga dapat mencetak sumber daya manusia yang ber-*tafauquh fiddin* dengan berlandaskan iman dan takwa serta nilai-nilai akhlakul karimah. Maka tujuan pendidikan yang diselenggarakan di pondok Al-Amin ini adalah terbentuknya SDM yang beriman dan bertakwa dengan keseimbangan yang terpadu antara pengetahuan dunia dan akhirat, iman dan ilmu, serta ilmu dan amal.¹⁰

Menyadari pentingnya fungsi perencanaan dalam penentuan suatu tujuan pendidikan sekaligus menentukan cara dan penggunaan sumber yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien, maka dalam penyusunan perencanaan program Pondok Pesantren Al-Amien Sabrang Ambulu di antaranya 1) melibatkan orang-orang yang berkompeten dan atau orang-orang yang dapat membantu kelancaran pelaksanaan program pesantren, antara lain: (a) Kyai, (b) Pengurus pondok, (c) Litbang Yayasan, Koordinator Bidang Perekonomian, (d) Kepala

¹⁰ Dokumentasi

Bidang Pendidikan Yayasan, dalam hal ini adalah para kepala sekolah dari semua jenis dan jenjang pendidikan yang ada di Pondok Pesantren Al-Amien Sabrang Ambulu, (e) Instansi pemerintah maupun swasta, (f) Pakar atau tenaga ahli di bidang usaha yang direncanakan. 2) memberikan pilihan kepada santri untuk memilih dan 3) memberikan fasilitas yang memadai.¹¹

Hal ini dibenarkan oleh Muhammad Zazuli dalam wawancara sebagai berikut:

“benar apa yang dikatakan oleh Kyai, dalam rangka merencanakan santri yang berguna bagi masyarakat kelak salah satu program unggulan di pondok ini adalah jiwa wirausaha yang dikembangkan dalam diri santri. Salah satu rencana yang dilakukan oleh pondok adalah melibatkan orang-orang yang berkompeten dalam bidang atau program yang telah ada dalam kurikulum pondok. Baik kurikulum formal maupun non formal. Salah satu bentuk perencanaan yang dilakukan pondok adalah pembibitan alumni senior untuk bisa mengajarkan ilmu-ilmu yang telah didapat di pondok. Selain itu juga kerjasama dengan instansi pemerintah atau swasta dalam bimbingan jiwa wirausaha, seperti pelatihan, workshop dan jenis kerjasama yang lain”¹²

Perencanaan yang dilakukan pondok pesantren dalam mengelola kegiatan wirausaha santri menggunakan beberapa model pendekatan perencanaan, pertama pengembalian SDM, kedua pengelolaan bakat dan minat santri dan ketiga penyediaan fasilitas penunjang.

Pengorganisasian manajemen entrepreneur di Ponpes Al-Amin Ambulu Jember

Pondok Pesantren Al-Amin Jember merupakan lembaga yang ada dibawah naungan yayasan Al-Amin Ambulu Jember. Salah satu komponen yang diterapkan di Pondok Pesantren Al-Amin Jember adalah manajemen berbasis entrepreneur. Salahsatu fungsi manajemen adalah pengorganisasian agar sebuah organisasi berjalan sesuai dengan visi yang diharapkan. Pen-

¹¹ KH. Samsul, *wawancara*

¹² Zazuli, *wawancara*

gorganisasian yang dilakukan pondok pesantren Al-Amin dalam pengembangan entrepeuner santri adalah pengembangan pusat-pusat kelembagaan yang terkait dengan pengembangan jiwa wirausaha.

“KH. Imam Ghozali, KH Yusuf Masduqi, KH Syamsul Arifin sebagai pengasuh Pondok Pesantren Al-Amien Sabrang Ambulu benar-benar memiliki kemampuan yang mumpuni dalam kepemimpinan. Beliau mampu mendayagunakan segenap sumber daya yang ada sedemikian rupa. Para ustadz, segenap pengurus, dan tata usaha digerakkan secara efektif, dan hubungan baik antar mereka dibina sehingga tercipta suasana kerja yang kondusif, menggalakan dan produktif dengan didasari keikhlasan yang tinggi semata-mata hanya mengharap ridla Allah SWT”¹³

Lebih lanjut dalam pelaksanaan yang dilakukan pimpinan pondok pesantren dalam pendidikan entrepeuner, pondok pesantren berusaha untuk memberikan kebebasan terhadap masing-masing lembaga baik itu aktifitas pondok pesantren, madrasah diniyah maupun pendidikan formal untuk menerapkan kurikulum yang akan diberlakukan dalam aktifitas keseharian santri.

Jadi pengembangan jiwa entrepeuner menjahit merupakan aktifitas kegiatan yang dilakukan di pondok putri Al-Amin, manfaat yang dihasilkan dari kegiatan ini adalah pengamalan jiwa usaha santri agar bisa hidup mandiri ketika bermasyarakat

Evaluasi manajemen entrepreneur di Ponpes Al-Amin Ambulu Jember

Berkaitan erat dengan penerapan manajemen enterpeuner maka pengawasan merupakan suatu hal yang penting karena pengawasan ini dapat berfungsi sebagai pengendalian sebuah laju kegiatan terhadap lembaga-lembaga yang ada dilingkungan pesantren Al-Amin baik itu kegiatan murni peantren ataupun kegiatan wirausaha santri maka dari itu kegiatan pimpinan pesantren dalam melakukan pengawasan harus terus dijalankan agar gerak dan lajunya sebuah lembaga tetap sesuai dengan harapan dan visi, misi pondok pesantren.

Lebih lanjut peneliti akan mencoba mengemukakan hasil interview pe-

¹³ Zazuli, *Wawancara*

neliti dengan KH. Syamsul Arifin selaku pengasuh pondok pesantren Al-Amin yang menyatakan bahwa:

“mengenai masalah pengawasan terhadap kegiatan yang ada di lembaga-lembaga yang berada di bawah naungan pondok pesantren baik itu mengenai aktifitas harian pondok, madrasah diniyah dan sekolah formal biasanya saya menentukan pertemuan selama 6 bulan sekali ataupun biasanya melakukan pelaporan tentang perkembangan lembaga selama satu bulan sekali selain itu semua, yang sering saya lakukan adalah dengan berkunjung secara langsung kemasing-masing lembaga dengan tujuan untuk mengetahui proses kegiatan yang ada”¹⁴

Kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren terhadap semua element lembaga yang ada di pesantren Al-Amin sudah diterapkan semaksimal mungkin baik itu ketika dilihat dari model pengawasan langsung yang dilakukan oleh pengasuh sebagai pimpinan pondok pesantren maupun ketika dilihat dari rapat bulanan atau rapat 6 bulan sekali yang diterapkan dilingkungan pondok pesantren dengan tujuan sebagai evaluasi kinerja dari masing-masing lembaga sehingga dapat dijadikan barometer untuk perkembangan kegiatan sebuah lembaga dimasa yang akan datang

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Perencanaan manajemen entrepreneur di Ponpes Al-Amin Ambulu Jember

Perencanaan pada hakekatnya adalah aktivitas pengambilan keputusan tentang sasaran apa yang akan dicapainya, tindakan apa yang akan diambil dalam rangka mencapai tujuan atau sasaran tersebut dan siapa yang akan melaksanakan tugas tersebut. Pembuatan suatu perencanaan kegiatan organisasi menuntut setiap anggota organisasi untuk tidak mengabaikan visi, misi dan tujuan organisasi yang telah dibuat secara bersama.¹⁵

Menurut Hani Handoko perencanaan adalah pemilihan sekumpulan kegiatan dan pemutusan yang selanjutnya diputuskan apa yang dilakukan,

¹⁴ KH. Syamsul Arifin, *Wawancara*

¹⁵ Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, (Bumi Aksara: Jakarta 2006) 87

kapan, bagaimana dan oleh siapa. Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa sebuah perencanaan yang akan dilakukan oleh seorang pemimpin harus mampu memberikan job description sesuai dengan kualifikasi kemampuan masing-masing individu.¹⁶

Pesantren dengan berbagai harapan dan predikat yang dilekatkan kepadanya, sesungguhnya berujung pada tiga fungsi utama yang senantiasa diembannya, yaitu: (1) sebagai pusat pengkaderan pemikir-pemikir agama (*centre of excellence*), (2) sebagai lembaga yang mencetak sumber daya manusia (*human resource*), (3) sebagai lembaga yang mempunyai kekuatan melakukan pemberdayaan pada masyarakat (*agent of development*). Selain ketiga fungsi tersebut pesantren juga dipahami sebagai bagian yang terlibat dalam proses perubahan sosial (*social change*) di tengah perubahan yang terjadi.¹⁷

Menyadari pentingnya fungsi perencanaan dalam penentuan suatu tujuan pendidikan sekaligus menentukan cara dan penggunaan sumber yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan secara efektif dan efisien, maka dalam penyusunan perencanaan program Pondok Pesantren Al-Amien Sabrang Ambulu di antaranya

Pertama melibatkan orang-orang yang berkompeten dan atau orang-orang yang dapat membantu kelancaran pelaksanaan program pesantren, antara lain: (a) Kyai, (b) Pengurus pondok, (c) Litbang Yayasan, Koordinator Bidang Perekonomian, (d) Kepala Bidang Pendidikan Yayasan, dalam hal ini adalah para kepala sekolah dari semua jenis dan jenjang pendidikan yang ada di Pondok Pesantren Al-Amien Sabrang Ambulu, (e) Instansi pemerintah maupun swasta, (f) Pakar atau tenaga ahli di bidang usaha yang direncanakan.

Kedua dalam rangka untuk menggali potensi santri serta menentukan program pendidikan yang sesuai dengan minat dan bakat mereka secara tepat dan terencana, maka setiap awal tahun pelajaran baru Pondok Pesantren Al-Amien Sabrang Ambulu menyebarkan angket kepada para santri baru. Angket yang telah dibagikan harus dikembalikan kepada panitia pene-

¹⁶ Hani Handoko, *Konsep Manajemen* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), 77.

¹⁷ Suhartini, *Problem Kelembagaan Pengembangan Ekonomi Pondok Pesantren*, dalam A. Halim et. al. (eds). *Manajemen Pesantren* (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005), hlm. 233.

rimaan santri baru selambat-lambatnya satu bulan terhitung sejak dinyatakan diterima sebagai santri Pondok Pesantren Al-Amien Sabrang Ambulu . Dalam waktu satu bulan tersebut diharapkan santri mampu mengisinya secara tepat atas bantuan orang tuanya atau orang lain yang dianggap kompeten. Selain itu santri baru ini sudah mengetahui kondisi Pondok Pesantren Al-Amien Sabrang Ambulu yang sebenarnya, melalui kegiatan masa orientasi santri.

Ketiga di dalam menyelenggarakan pengajian tersebut di atas perlu didukung oleh sarana dan prasarana (fasilitas) yang memadai. Dalam kompleks Yayasan Pondok Pesantren Al-Amin Sabrang Ambulu Jember terdapat beberapa fasilitas sebagai pendukung kelancaran proses pengajian/ pembelajaran Pondok Pesantren.

Pengorganisasian manajemen entrepreneur di Ponpes Al-Amin Ambulu Jember

Pengorganisasian dapat diartikan sebagai kegiatan membagi tugas kepada orang yang terlibat dalam organisasi. Pengorganisasian juga berfungsi untuk mengatur sistem kerjasama yang jelas siapa menjalankan apa, siapa bertanggung jawab atas siapa, dan memfokuskan sumber daya pada tujuan. Salah satu prinsip pengorganisasian adalah terbaginya semua tugas dalam berbagai unsur organisasi secara profesional dan proporsional, dengan kata lain pengorganisasian yang efektif adalah membagi habis dan menstruktur tugas-tugas ke dalam komponen organisasi. Pengorganisasian juga mengatur mekanisme kerja organisasi, sehingga dengan pengaturan tersebut dapat menjamin tujuan yang ditentukan.¹⁸

Pengorganisasian dapat diartikan sebagai kegiatan membagi tugas kepada orang yang terlibat dalam organisasi. Pengorganisasian juga berfungsi untuk mengatur sistem kerjasama yang jelas siapa menjalankan apa, siapa bertanggung jawab atas siapa, dan memfokuskan sumber daya pada tujuan.

Pondok Pesantren Al-Amin Jember merupakan lembaga yang ada dibawah naungan yayasan Al-Amin Ambulu Jember. Salah satu komponen yang diterapkan di Pondok Pesantren Al-Amin Jember adalah manajemen

¹⁸ Syaiful Sagala, *Adiministrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2005), hlm. 49.

berbasis *entrepreneur*. Salahsatu fungsi manajemen adalah pengorganisasian agar sebuah organisasi berjalan sesuai dengan visi yang diharapkan.

Selain pengorganisasian yang sifatnya pengembangan diri (sikap) di Pondok Pesantren Al-Amin juga digembleng dengan aktifitas *life skill* santri. Dimana santri diberikan waktu untuk mengembangkan kegiatan *life skill* seperti penjadwalan untuk bergantian meenjaga Kopontren.

Jadi pengorganisasian *entrepreneur* santri di Pondok pesantren Al-Amin dilakukan melalui kegiatan pembagian tugas oleh pengasuh, penjadwalan kegiatan pondok pesantren yang meliputi kegiatan *soft skill* dan *life skill*

Pelaksanaan manajemen entrepreneur di Ponpes Al-Amin Ambulu Jember

Menurut Sondang P. Siagian pelaksanaan (*actuating*) sebagai fungsi manajemen adalah keseluruhan cara, usaha, tehnik, dan metode untuk mendorong para organisasi agar mau dan ikhlas bekerja dengan sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien.¹⁹

Lebih lanjut masih menurut Sondang P. Siagian Keberhasilan proses *actuating* yang dilakukan pimpinan dipengaruhi oleh beberapa hal, yaitu:

1) Kepemimpinan

Kepemimpinan yang ada di pondok pesantren Al-Amin sangat tergantung pada figur seorang pengasuh. Dimana pengasuh adalah penentu kebijakan yang membawa konsekuensi terhadap perubahan pola hubungan dengan warga pondok pesantren maupun kepada hubungan kemitraan. Kebijakan pengasuh pondok pesantren yang melaksanakan integrasi kurikulum pesantren dengan pendidikan formal mampu menjadikan perubahan terhadap figur sentral seorang pengasuh yang mana perannya dahulu lebih cenderung bersifat otoriter, sarat komando sementara sekarang lebih terbuka terhadap perubahan dan kebutuhan jaman.

Oleh karena itu dengan figur kepemimpinan pengasuh yang seperti ini maka mampu memberikan dampak positif terhadap kemudahan dalam pelaksanaan pemberdayaan santri yang ada dilingkungan pesantren Al-Amin.

¹⁹ Sondang P. Siagian, *Dasar-Dasar Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 1992), 186.

2) Mendapatkan orang-orang yang cakap.

Lebih lanjut langkah kedua dalam pelaksanaan (*actuating*) terhadap sebuah kebijakan yang ada di sebuah organisasi adalah dengan mendapatkan orang-orang yang cakap dibidangnya. Maka dari itu KH. Syamsul Arifin, KH. Yusuf Masduqi, KH. Ghozali Masduqi sebagai pengasuh pondok pesantren Al-Amin menunjuk beberapa keanggotaan serta memberikan kebebasan penuh terhadap tim ahli yang memang mumpuni dalam bidangnya untuk melaksanakan pengelolaan dan pelaksanaan pemberdayaan santri dalam pengembangan jiwa entrepreneur di pondok pesantren Al-Amin dengan kegiatan pertanian, jahit menjahit dan kegiatan wirausaha lainnya misalnya contoh kecil dengan cara kerjasama dengan masyarakat sekitar agar santri bisa mengembangkan sikap entrepreneur melalui kegiatan tersebut

3) Memberikan otoritas kepada mereka.

Langkah ketiga dalam pelaksanaan (*actuating*) terhadap sebuah kebijakan yang ada di sebuah organisasi adalah memberikan otoritas kewenangan kepada element organisasi. Lebih lanjut pemberian otoritas kewenangan yang dilakukan oleh pimpinan di pondok pesantren Al-Amin adalah dengan cara memberikan kebebasan kepada masing-masing lembaga (aktifitas pondok pesantren, madrasah diniyah maupun pendidikan formal) untuk melaksanakan kegiatannya secara independent terbukti dengan dibentuknya struktural lembaga yang ada di bawah naungan pondok pesantren Al-Amin tentunya kesemuanya ini tidak terlepas dari pengaruh dan otoritas seorang pengasuh.

3) Menginspirasi mereka dengan kepercayaan terhadap mereka untuk mencapai sasaran.

Langkah terakhir yang biasanya dilakukan dalam pelaksanaan (*actuating*) sebuah kebijakan yang ada di sebuah organisasi adalah memberikan inspirasi dengan kepercayaan terhadap mereka untuk mencapai sasaran. Lebih lanjut pemberian inspirasi yang dilakukan oleh pengasuh sebagai pimpinan pondok pesantren Al-Amin dalam pengembangan jiwa entrepreneur santri adalah dengan cara memberikan motivasi, wejangan-wejangan, mengarahkan, membina serta memberikan kepercayaan penuh dalam melaksa-

nakan kegiatan operasional untuk mencapai suatu tujuan pesantren.

Keberhasilan pondok pesantren dalam melaksanakan apa yang telah direncanakan perlu didukung oleh kemampuan kepemimpinan seorang kyai (pengasuh) dalam menggerakkan seluruh personalia Pondok Pesantren Al-Amien Sabrang Ambulu untuk mengelola pondok pesantren agar berkembang maju dari waktu ke waktu. KH. Imam Ghozali, KH Yusuf Masduqi, KH Syamsul Arifin sebagai pengasuh Pondok Pesantren Al-Amien Sabrang Ambulu benar-benar memiliki kemampuan yang mumpuni dalam kepemimpinan. Lebih lanjut dalam pelaksanaan yang dilakukan pimpinan pondok pesantren dalam pendidikan entrepreneur, pondok pesantren berusaha untuk memberikan kebebasan terhadap masing-masing lembaga baik itu aktifitas pondok pesantren, madrasah diniyah maupun pendidikan formal untuk menerapkan kurikulum yang akan diberlakukan dalam aktifitas keseharian santri.

Pengawasan manajemen entrepreneur di Ponpes Al-Amin Ambulu Jember

Menurut Hani Handoko dengan adanya sebuah pengawasan maka pemimpin akan mengetahui apakah semua kegiatan yang dilakukan sesuai dengan rencana semula atau tidak, selain dari kepentingan tersebut hanya dengan sebuah pengawasan akan dapat diketahui kesalahan-kesalahan atau penyimpangan-penyimpangan yang dilakukan oleh anggota organisasi.²⁰

Lebih lanjut pada dasarnya pengawasan merupakan wujud tindak lanjut dari manajemen yang ada kaitanya dengan fungsi perencanaan karena tanpa rencana maka pengawasan tidak akan terlaksana, sebab tidak adanya pedoman pelaksanaan pengawasan begitu juga sebaliknya perencanaan tanpa pengawasan kemungkinan besar akan terjadi penyimpangan karena tidak adanya sarana atau pedoman untuk pengawasannya.

Pegawasan merupakan fungsi manajemen yang berguna untuk mengetahui seberapa jauh rencana yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai. Pengawasan itu dapat membantu pemimpin untuk mengukur efektivitas perencanaan, pengorganisasian, dan pelaksanaan yang terjadi di lapangan, serta dapat membantu pemimpin untuk mengambil tindakan atau ke-

²⁰ Hani Handoko, *Konsep Manajemen* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), 77.

putusan yang akurat sebagai kebutuhan organisasi.

Pengawasan yang baik memerlukan langkah-langkah pengawasan, yaitu: 1) Menentukan tujuan standar kualitas pekerjaan yang diharapkan. 2) Mengukur dan menilai kegiatan-kegiatan atas dasar tujuan dan standar yang ditetapkan. 3) Memutuskan dan mengadakan tindakan perbaikan.²¹

Berkaitan erat dengan penerapan manajemen enterpeuner maka pengawasan merupakan suatu hal yang penting karena pengawasan ini dapat berfungsi sebagai pengendalian sebuah laju kegiatan terhadap lembaga-lembaga yang ada dilingkungan pesantren Al-Amin baik itu kegiatan murni peantren ataupun kegiatan wirausaha santri maka dari itu kegiatan pimpinan pesantren dalam melakukan pengawasan harus terus dijalankan agar gerak dan lajunya sebuah lembaga tetap sesuai dengan harapan dan visi, misi pondok pesantren.

Kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren terhadap semua element lembaga yang ada di pesantren Al-Amin sudah diterapkan semaksimal mungkin baik itu ketika dilihat dari model pengawasan langsung yang dilakukan oleh pengasuh sebagai pimpinan pondok pesantren maupun ketika dilihat dari rapat bulanan atau rapat 6 bulan sekali yang diterapkan dilingkungan pondok pesantren dengan tujuan sebagai evaluasi kinerja dari masing-masing lembaga sehingga dapat dijadikan barometer untuk perkembangan kegiatan sebuah lembaga dimasa yang akan datang

KESIMPULAN

Perencanaan manajemen entrepreneur yang dilkaukan di Ponpes Al-Amin dengan menggunakan tiga perencanaan. *Pertama* melibatkan orang-orang yang berkompeten dan atau orang-orang yang dapat membantu kelancaran pelaksanaan program pesantren, *Kedua* menentukan program pendidikan yang sesuai dengan minat dan bakat, *Ketiga* di dalam menyelenggarakan pengajian tersebut di atas perlu didukung oleh sarana dan prasarana (fasilitas) yang memadai.

Pengorganisasian entrepeuner santri di Pondok pesantren Al-Amin di-

²¹ Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah* (Bandung: Pustaka Educa: 2010), hlm. 27

lakukan melalui kegiatan pembagian tugas oleh pengasuh, penjadwalan kegiatan pondok pesantren yang meliputi kegiatan *soft skill* dan *life skill*

Pelaksanaan kegiatan entrepeuner di pondok pesantren Al-Amin dilaksanakan melalaui dua kegiatan. *Pertama* kegiatan murni pondok pesantren yang meliputi aktifitas murni pondok pesantren meliputi sholat berjamaah, ngaji, sholat sunah dan aktifitas yang mencerminkan nilai entrepeuner. *Kedua* aktifitas ekstra pondok yang meliputi kegiatan agrobisnis, pertanian, menjahit, kopontren dan keterampilan elektro. Semua keghiatan diatas dilaksanakan dengan mengembangkan sikap amanah, dan disiplin.

Kegiatan pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan pondok pesantren terhadap semua element lembaga yang ada di pesantren Al-Amin sudah diterapkan semaksimal mungkin baik itu ketika dilihat dari model pengawasan langsung yang dilakukan oleh pengasuh sebagai pimpinan pondok pesantren maupun ketika dilihat dari rapat bulanan atau rapat 6 bulan sekali yang diterapkan dilingkungan pondok pesantren dengan tujuan sebagai evaluasi kinerja dari masing-masing lembaga sehingga dapat dijadikan barometer untuk perkembangan kegiatan sebuah lembaga dimasa yang akan datang

DAFTAR PUSTAKA

- Alma, Buchari, *Kewirausahaan*, (Bandung: Alfabeta, 2008)
- Ara Hidayat dan Imam Machali, *Pengelolaan Pendidikan Konsep, Prinsip, dan Aplikasi dalam Mengelola Sekolah dan Madrasah* (Bandung: Pustaka Educa: 2010)
- Danim, *Visi Baru Manajemen Sekolah*, (Bumi Aksara: Jakarta 2006)
- Hani Handoko, *Konsep Manajemen* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001)
- Hani Handoko, *Konsep Manajemen* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001)
- Mastuhu. *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren*. Ciputat : INIS. 1994)
- Mukti,. *Rekonstruksi Pesantren Masa Depan*. (Jakarta : PT. Listafariska Putra. 2004)
- Qomar. *Pesantren Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*. (Jakarta: Erlangga. 2002)
- Sondang P. Siagian, *Dasar-Dasar Manajemen* (Bandung: Alfabeta, 1992),
- Suhartini, Problem Kelembagaan Pengembangan Ekonomi Pondok Pesantren, dalam A. Halim et. al. (eds). *Manajemen Pesantren* (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005)
- Syaiful Sagala, *Administrasi Pendidikan Kontemporer* (Bandung: Alfabeta, 2005)
- Terry *Dasar-dasar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2010)
- Wahjoetomo. *Perguruan Tinggi Pesantren*. (Jakarta: Gema Insani Press. 1997)
- Zamaksyari Dhofir. *Tradisi Pesantren* (Jakarta, LP3ES, 1994)

Mohamad Rodhi, Ahmad Munawir, Abd. Muis