



## Aplikasi Manajerial Pondok Pesantren dalam Proses Rekrutmen Santri

Sumi Suminar<sup>1\*</sup>, Syamsuddin<sup>2</sup>, Yuliani<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung

<sup>2</sup>Jurusan Pengembangan Masyarakat Islam, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung

\*Email: [sumi.suminar@student.uinsgd.ac.id](mailto:sumi.suminar@student.uinsgd.ac.id)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan memberikan gambaran manajerial lembaga Pesantren Darul Inayah dalam proses rekrutmen santri. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data, diantaranya; observasi, wawancara, dan studi dokumentasi. Berdasarkan hasil penelitian. Lembaga Pesantren Darul Inayah telah menerapkan fungsi manajerial dalam proses rekrutmen santri, meliputi; *pertama*, perencanaan yang mencakup konsep dan strategi yang matang, merumuskan tujuan jelas, serta membuat program kegiatan yang akan dilaksanakan. *Kedua*, pengorganisasian yang mencakup pembagian divisi, pembagian tugas dan pengelompokan kerja pada masing-masing panitia. *Ketiga*, pengarahan yang mencakup pemberian motivasi, pelatihan dan pengarahan kepada semua panitia. *Keempat*, pengawasan yang mencakup pengawasan langsung oleh para pengurus dan pengawasan tidak langsung dilakukan dalam bentuk rapat evaluasi panitia. Khusus bagi anak yatim piatu dan dhuafa diberikan peluang untuk masuk dengan mudah, agar dapat menempuh pendidikan dengan gratis.

**Kata Kunci :** Manajemen; Pesantren; dan Rekrutmen.

### ABSTRACT

*This study aims to describe the management at Darul Inayah Islamic Boarding School in the process of santri recruitment which includes planning, organizing, directing and controlling activities. The method used is descriptive method with a qualitative approach. Data collection techniques through observation, interviews, and documentation studies. The results showed that the application of management functions in the santri recruitment process had been quite successful, through planning which included mature concepts and strategies, had clear objectives, and clearly the program of activities to be carried out. Organizing includes division, division of tasks and grouping of work for each committee. The briefing includes providing motivation, training and direction to all the committee. Supervision carried out includes direct supervision to*

*the field carried out by directors and indirect supervision carried out in the form of committee evaluation meetings for santri recruitment. The result of the implementation management is to provide opportunities for orphans, orphans and poor people to study for free.*

**Keywords :** *Management; Pesantren; and Recruitment.*

## PENDAHULUAN

Pondok pesantren Darul Inayah didirikan atas prakarsa KH. Drs. Asep Ismail Sodikin (Anak Al-Ustadz KH. Yoyo Toha) yang diketuai oleh Agus Nurdin S.Pd.I. dengan akte notaris. Ny Hj. Yayah Kusnariah SH. No 21 tanggal 27 April 2001. Beliau meneruskan perjuangan ayahnya dalam mengelola pesantren yang dimulai dari awal tahun 2003 yang pada saat itu masih kurang dalam berbagai hal seperti sumber daya manusia, fasilitas dan sebagainya.

Pesantren ini berkembang cukup baik, hal ini bisa dilihat dari kuantitas jumlah santri dari tahun ke tahun yang terus meningkat. Santri yang mulanya hanya 30 orang pada tahun 2003 pada awal berdirinya pesantren ini, namun sekarang mencapai 332 santri. Pesantren ini menyediakan pengajaran kitab-kitab kuning sebagai inti pendidikannya dan kurikulum sekolah nasional sebagai pelengkapannya, baik mulai dari MTs (Madrasah Tsanawiyah) sampai MA (Madrasah Aliyah). Pesantren ini bisa disebut sebagai pondok pesantren khalafi (modern).

Pesantren Darul Inayah menyediakan dua sistem pembelajaran yaitu salafi dan modern dengan visinya menjadikan pesantren yang unggul dalam mencetak pribadi taqwa berakhlak mulia dan berprestasi dengan cara mendayagunakan seluruh komponen agar produktif dalam seluruh kegiatan pesantren. Untuk menyesuaikan dua sistem pembelajaran salafi dan modern ini, maka pesantren Darul Inayah harus berinovasi untuk menyesuaikan dengan kemampuan anak didiknya.

Penerapan fungsi manajemen dalam mengelola Pesantren Darul Inayah, telah memberikan signifikansi yang begitu pesat, hal ini bisa dilihat dari adanya peningkatan jumlah santri yang setiap tahun terus bertambah. Hal demikian sebagai bukti bahwa Pesantren Darul Inayah telah menerapkan fungsi manajemen yang baik dalam proses rekrutmen santri. Proses manajerial ini mencakup; perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengarahan serta pengendalian. Pesantren Darul Inayah juga memberikan peluang kepada anak yatim piatu dan dhuafa untuk tinggal dan sekolah dengan gratis.

Berdasarkan pengamatan tersebut, menarik untuk diteliti lebih jauh, mengingat pentingnya untuk mengetahui aplikasi manajerial Pesantren Darul Inayah dalam proses rekrutmen santri. Penelitian yang serupa ialah penelitian Ahmad Yusuf Mulus (2005), fokus penelitiannya adalah aspek manajemen pada lembaga pesantren dalam upaya meningkatkan potensi SDM. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui proses manajemen (*tadbir*) dalam meningkatkan potensi SDM santri. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa proses manajemen

Pesantren Maslakul Huda yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian dilakukan tidak baku namun disesuaikan dengan situasi dan kondisi. Peningkatan potensi santri Pesantren Maslakul Huda (disingkat PMH) dengan cara pendaftaran santri ditangani oleh presidium PMH, kegiatan rutin pondok ditangani oleh presidium PMH, pelatihan dan keterampilan santri ditangani oleh pembantu pengasuh. Output pondok PMH yaitu para santri melanjutkan ke perguruan tinggi luar negeri atau dalam negeri, pondok pesantren lain, serta terjun dunia usaha. Jadi ketika proses manajemen PMH dilakukan maka tujuan PMH membentuk Insan Shaleh akan tercapai walaupun peningkatan SDM tidak menggunakan manajemen SDM. Penelitian di atas memiliki persamaan pada tema yang diteliti, yaitu fungsi manajemen. Sedangkan perbedaannya terletak pada tujuan, tahun dan tempat yang diteliti. Penelitian yang akan dilakukan ini lebih memfokuskan tujuannya pada proses rekrutmen santri, sedangkan penelitian ini lebih memfokuskan manajemen dalam meningkatkan potensi SDM santri. Selain itu, penggunaan metode juga sedikit berbeda.

Selanjutnya penelitian yang berhasil ditemukan adalah penelitian yang dilakukan oleh Dewi Nurhayati (2004) dengan fokus penelitian pada aspek penerapan fungsi manajemen di Masjid Raya Mujahidin Bandung. Implementasi dari penerapan fungsi manajemen ini, berawal dari mengkaji proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan sampai pada pengawasan yang diterapkan. Dalam proses penerapan fungsi manajemen tersebut, terdapat beberapa hal yang mendukung dan menghambat lancarnya penerapan fungsi manajemen di Masjid Raya Mujahidin.

Penerapan fungsi manajemen di Masjid Raya Mujahidin sifatnya koordinatif yang dilakukan oleh PWM Jabar kepada BTM Masjid Raya Mujahidin dengan cara membentuk bidang-bidang yang diberikan tugas dan fungsi untuk memakmurkan masjid. Setiap bidang diarahkan pada upaya pelayanan kepada masyarakat dan ta'mir. Untuk mencapai dua tujuan tersebut, diadakan kerja sama sinergis, agar setiap program bisa dijalankan dengan baik.

Penelitian di atas memiliki persamaan tema yang diteliti, yaitu meneliti fungsi manajemen. Sedangkan perbedaannya terletak pada tujuan, tahun dan tempat yang diteliti. Penelitian ini lebih memfokuskan tujuannya pada proses rekrutmen santri, sedangkan penelitian ini lebih memfokuskan manajemen dalam memakmurkan masjid.

Lokasi Pesantren Darul Inayah yang diteliti berada di wilayah Kecamatan Cisarua Kabupaten Bandung Barat. Pesantren Darul Inayah didirikan pada tanggal 17 Juli 2003 atas prakarsa KH. Drs. Asep Ismail Sodikin (Anak Al-Ustadz KH. Yoyo Toha) yang diketuai oleh Agus Nurdin S.Pd.I. dengan akte notaris. Ny Hj. Yayah Kusnariah SH. No 21 tanggal 27 April 2001.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yaitu suatu rumusan masalah yang memadu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi social yang

akan diteliti secara menyeluruh, luas, dan mendalam. Dengan metode ini dimaksudkan untuk menggambarkan keadaan yang nyata secara mendalam tentang penerapan fungsi manajemen pada lembaga Pesantren Darul Inayah.

## LANDASAN TEORITIS

Fokus pembahasan dalam penelitian ini adalah Aplikasi Manajerial Pondok Pesantren Dalam Proses Rekrutmen Santri. Oleh karena itu, kajian teori yang dideskripsikan dalam penelitian ini difokuskan pada teori fungsi-sungsi manajemen, rekrutmen dan pesantren.

Manajemen sebagai proses tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengaktifan dan pengawasan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam mencapai sasaran-sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Definisi lain juga diberikan oleh Koontz O'Donnell, yang mengartikan manajemen sebagai usaha mencapai tujuan tertentu melalui kegiatan tertentu melalui kegiatan orang lain. Dengan demikian manajer mengadakan koordinasi atas sejumlah aktivitas orang lain yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penempatan, penggerakan dan perpindahan (Terry dalam Suprpto, (2009: 121-122).

Manajemen sebagai “*The art of getting think done though people*”, yaitu keahlian untuk menggerakkan orang melakukan suatu pekerjaan dalam mencapai hasil yang diinginkan melalui kemampuan orang lain. Manusia dalam manajemen merupakan unsur terpenting, sehingga berhasil atau tidaknya proses manajerial tergantung pada kemampuan manajer dalam mendorong dan menggerakkan orang-orang ke arah tujuan yang akan dicapai. Maka boleh dikatakan bahwa manajemen merupakan proses sosial yang mengatasi segalanya (Muchtaron, 1996: 43).

Terry (2008: 17) mnejelaskan bahwa fungsi manajemen meliputi; *planning, organizing, actuating, controlling*. Planning ialah menetapkan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh kelompok untuk mencapai tujuan yang digariskan. *Planning* juga mencakup kegiatan pengambilan keputusan, termasuk pemilihan alternatif-alternatif keputusan. Diperlukan kemampuan untuk untuk mengadakan visualisasi dan melihat ke depan guna merumuskan suatu pola dari himpunan tindakan untuk masa mendatang.

Hasil perencanaan baru akan diketahui pada masa yang akan datang. Resiko yang ditanggung itu relatif kecil, hendaknya semua kegiatan, tindakan, dan kebijakan direncanakan terlebih dahulu.

Perencanaan ini adalah masalah “memilih” artinya memilih tujuan, dan cara terbaik untuk mencapai tujuan tersebut dari beberapa alternatif yang ada. Tanpa alternatif, perencanaan pun tidak ada. Perencanaan merupakan kumpulan dari beberapa keputusan (Hasibuan, 2011: 91).

Fungsi pengorganisasian menurut Hasibuan (2011: 118) adalah (*organizing* – pembagian kerja) yang berkaitan erat dengan fungsi perencanaan, karena

pengorganisasian pun harus direncanakan. Pengertian pengorganisasian (*organizing*) dan organisasi (*organization*) berbeda. Koswara (2012: 95) juga menjelaskan bahwa mengorganisasikan adalah proses mengatur, mengalokasikan, mendistribusikan pekerjaan, tanggung jawab dan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan.

*Actuating* disebut juga “gerakan aksi” yang mencakup kegiatan yang dilakukan seorang manajer untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai (Terry, 2008: 18).

Pengarahan sebagai salah satu cara untuk membuat semua anggota kelompok, agar mau bekerja sama dan bekerja secara ikhlas serta bergairah untuk mencapai tujuan sesuai dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian (Terry, 2011: 183).

Sistem manajemen komunikasi yang baik merupakan salah satu faktor pendukung untuk menjadikan sebuah lembaga pendidikan berbasis keagamaan menjadi lembaga yang mampu berkembang dan maju melebihi lembaga-lembaga pendidikan lainnya. Sistem ini juga bisa diterapkan dalam proses rekrutmen santri dalam mengarahkan panitia sumber daya manusia dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Jadi pengarahan adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk membimbing, menggerakkan, mengajak dan mengatur segala kegiatan yang telah diberi tugas dalam melaksanakan sesuatu kegiatan usaha. Pengarahan ini dapat dilakukan dengan cara persuasif atau bujukan dan instruktif, tergantung cara mana yang paling efektif. Pengarahan disebut efektif, jika dipersiapkan dan dikerjakan dengan baik serta benar oleh karyawan yang ditugasi untuk itu (Hasibuan, 2011: 184).

*Controlling* atau pengawasan sering disebut juga pengendalian yaitu mengadakan pemantauan baik secara langsung ataupun tidak langsung dan koreksi sehingga bawahan dapat melakukan tugasnya dengan benar sesuai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Penggunaan prosedur pengendalian organisasi dakwah diterapkan untuk memastikan langkah kemajuan yang telah dicapai sesuai dengan sarana dan penggunaan sumber daya manusia secara efisien. Pengendalian juga dapat dimaksudkan sebagai kegiatan mengukur penyimpangan dari prestasi yang direncanakan dan menggerakkan tindakan korektif (Munir, 2006: 167).

Sudah menjadi *common sense* bahwa pesantren lekat dengan figur Kiai (atau Buya di Sumatera Barat, Ajengan di Jawa Barat, Bendoro di Madura, dan Tuan Guru di Lombok). Kyai dalam pesantren merupakan figur sentral, otoritatif, dan pusat seluruh kebijakan dan perubahan. Hal ini erat kaitannya dengan dua faktor berikut: *Pertama*, kepemimpinan yang tersentralisasi pada individu yang bersandar pada kharisma serta hubungan yang bersifat paternalistik. Kebanyakan pesantren menganut pola “serba-mono”, mono manajemen dan mono administrasi sehingga

tidak ada delegasi kewenangan ke unit-unit kerja yang ada dalam organisasi. *Kedua*, kepemilikan pesantren bersifat individual (atau keluarga), bukan komunal. Otoritas individu Kyai sebagai pendiri sekaligus pengasuh pesantren sangat besar dan tidak bisa diganggu gugat (Masyhud, 2005: 14).

Lembaga pesantren adalah suatu tempat yang tersedia untuk para santri dalam menerima pelajaran-pelajaran agama Islam sekaligus tempat berkumpul dan tempat tinggalnya (Qomar, 2008: 3). Tokoh kontroversial, Abdurrahman Wahid (1991: 12) mengemukakan bahwa Pesantren, seperti halnya Akademi Militer sebagai kawah candradimuka prajurit TNI merupakan sub kultur masyarakat Indonesia. Unsur-unsur yang membentuk pesantren ada tiga, yaitu; (1) Pola kepemimpinan pondok pesantren yang mandiri, (2) Kitab-kitab kuning yang menjadi rujukan dari masa ke masa, (3) System nilai yang digunakan merupakan bagian dari masyarakat luas.

Sulastri (2016: 17) mengatakan bahwa pengadaan tenaga kerja itu sendiri merupakan suatu proses mendapatkan tenaga yang berkualitas dan memberikan harapan yang baik pada calon tenaga kerja untuk membuat lamaran kerja guna bekerja pada instansi /perusahaan tersebut. Khusus bagi organisasi /perusahaan yang besar, pengadaan tenaga kerja merupakan proses yang terus berlangsung dan kompleks.

Rekrutmen adalah proses untuk mencari dan menarik pelamar yang berkemampuan untuk diseleksi menjadi karyawan sesuai dengan posisi yang dibutuhkan. Proses Rekrutmen ini dimulai dengan mencari calon pelamar dan berakhir dengan diteruskannya surat lamaran kerja pelamar ke organisasi yang melakukan rekrutmen. Setelah Rekrutmen, proses selanjutnya adalah proses penyeleksian pelamar kerja hingga terpilihnya pelamar kerja tersebut menjadi karyawan untuk mengisi posisi yang dibutuhkan (diakses 03 September 2018).

Tujuan rekrutmen adalah menerima pelamar sebanyak-banyaknya sesuai dengan kualifikasi kebutuhan perusahaan dari berbagai sumber baik eksternal maupun internal, sehingga memungkinkan akan terjaring calon karyawan yang kualitas tertinggi dari yang terbaik. Sedangkan Terry dan Rue mengemukakan bahwa tujuan dari rekrutmen adalah perincian-perincian pekerja dalam mengisi staf organisasi dengan mengerahkan calon-calon. Dalam bagian tertentu disarankan untuk selalu mengadakan pengamatan-pengamatan untuk calon-calon yang potensial. Hal ini perlu, karena adanya persaingan hebat dan pentingnya penyeleksian untuk memperoleh pegawai-pegawai cakap. Pengarahan yang agresif diperlukan, jika perusahaan akan menemukan dan menarik calon-calon yang paling mungkin. Tidak ada organisasi yang berleha-leha untuk mengiming-imingi nama baiknya dan mengharapkan jumlah yang cukup untuk lamaran calon-calon yang memenuhi syarat (2001: 162).

Tujuan dari rekrutmen adalah menarik minat sekumpulan besar pelamar kerja, namun kumpulan-kumpulan pelamar tersebut sedemikian besarnya

sehingga sangat mahal biaya untuk tahap proses. Untuk itu aktivitas rekrutmen perlu memantapkan tujuan-tujuannya.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Lembaga Pesantren Darul Inayah yang berlokasi di Wilayah Kecamatan Cisarua Kabupaten Bandung Barat merupakan pusat syiar Islam, sehingga banyak sekali mesjid-mesjid bertebaran di daerah ini. Pondok Pesantren Darul Inayah Secara geografis berada di kaki Gunung Burangrang dan berdampingan dengan Rumah Sakit Jiwa (RSJ) Cimahi yang sekarang ganti nama dengan RSJ Provinsi Jawa Barat. Letak geografis yang mendukung, pemandangan yang indah serta cuaca yang sejuk, membuat Pesantren Darul Inayah ini nyaman untuk dijadikan sebagai tempat belajar mengajar.

Program-program unggulan dalam kegiatan pesantren diantaranya; membiayai pendidikan dari mulai tingkat TK-PT, ekstrakurikuler pertanian (agrobisnis), *study tour* gratis, kursus bahasa, biaya kesehatan, *tafudzul Qur'an*, *muthala'ah*, kitab *Syafi'iah*, *mubadarah*, kursus menjahit, kursus pastry, ekstrakurikuler music, pengajian, istighasah, dan *qira'atul qur'an*.

Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren Darul Inayah adalah sebagai berikut; Ketua: KH. Asep Sodikin Ismail, Wakil Ketua: HJ. Juju Jumirah, Sekretaris: Hamzah Nur Ali S.El., Bendahara: Nita Marlina S.El., Sie. Pengasuhan: Agus Nurdin S.Pd.I., Sie. Pengadaan: Syarif Hidayat S.Pd.I., Sie. Pendidikan: Nana Supriatna S.Pd.I., Sie. Tata Usaha: Aceng Qodir KA S.Pd.I. sedangkan kepengurusan santri dipercayakan kepada OPPD (Organisasi Pelajar Pondok Pesantren Darul Inayah).

Kegiatan rekrutmen termasuk kegiatan tahunan yang biasa dilakukan di Pondok Pesantren Darul Inayah. Hal ini mungkin dilakukan juga di lembaga-lembaga keagamaan lainnya. Pondok pesantren ini memiliki perbedaan tersendiri dalam melakukan perekrutan santri khususnya dalam persyaratan-persyaratan yang harus disediakan untuk menjadi santri di Pondok Pesantren Darul Inayah.

Pondok pesantren Darul Inayah dikhususkan hanya untuk santri yatim, piatu, dan dhuafa. Sehingga dalam proses rekrutmennya juga perlu adanya persyaratan khusus dari ketua RT yaitu Surat Keterangan Tidak Mampu (SKTM) untuk calon santri yang kurang mampu dan surat kematian untuk anak yatim/piatu.

Kegiatan manajerial Pesantren Darul Inayah dilaksanakan melalui tahapan-tahapan tertentu. Dalam melaksanakan rekrutmen santri diperlukan adanya perencanaan yang matang sebagai langkah utama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, Pesantren Darul Inayah perlu membangun kerjasama yang baik untuk dapat menjalankan perencanaan, sehingga dalam proses rekrutmen dapat mencapai sasaran yang ditetapkan dan berjalan secara efektif dan efisien. Berhasil tidaknya pelaksanaan manajemen dalam proses rekrutmen santri dapat dilihat dari

proses manajerial Pesantren Darul Inayah berikut ini:

### **Perencanaan Rekrutmen Santri Darul Inayah**

Perencanaan merupakan salah satu faktor yang paling fundamental yang harus dilakukan dalam mengelola sebuah lembaga khususnya pesantren. Karena apabila perencanaan ini tidak diterapkan dalam pengelolaan lembaga, maka fungsi-fungsi manajemen lainnya dalam pengelolaan lembaga itu akan menjadi lemah dan tidak dapat difungsikan sebagaimana mestinya (Hasibuan, 2011: 91).

Selain itu, penerapan perencanaan juga sangat penting untuk mewujudkan cita-cita sebuah lembaga ataupun organisasi. Hal tersebut diungkapkan langsung oleh Ketua Pelaksana Rrekrutmen yaitu Ustadz Yadi Cahyadi:

Dengan adanya perencanaan matang mulai dari perumusan kegiatan ataupun sumber daya manusia yang menjalankannya, dilakukan jauh-jauh hari sebelum pelaksanaan rekrutmen santri akan menjadi kunci keberhasilan pondok pesantren dalam menetapkan sejumlah santri yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan (Wawancara pada tanggal 16 April 2018).

Sebelum tahap perencanaan dimulai, ada beberapa hal yang dilakukan, mulai dari perumusan masalah yang berkaitan dengan rekrutmen santri. Dalam perumusan masalah di sini, data pada tahun sebelumnya diperlukan untuk dijadikan bahan evaluasi dan perbaikan dalam kegiatan rekrutmen santri berikutnya. Selanjutnya penentuan alternatif pekerjaan dalam memudahkan tercapai tujuan yang ditetapkan. Terakhir adalah menetapkan sejumlah keputusan berupa kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan pada waktu pelaksanaan rekrutmen berlangsung.

Selain itu, tujuan juga sangat penting dalam kegiatan rekrutmen santri. Tujuan inilah yang nantinya akan dijadikan tolak ukur keberhasilan proses rekrutmen. Adapun perencanaan yang dilakukan pondok pesantren Darul Inayah ada dua bentuk yaitu melaksanakan rapat koordinasi dan rapat kerja.

Permasalahan-permasalahan yang dibahas dalam rapat koordinasi yaitu; Pertama, waktu pembukaan pendaftaran yang biasa dilakukan di pondok pesantren Darul Inayah dimulai pada bulan April, dua bulan sebelum pelaksanaan kegiatan rekrutmen santri. Kedua, kriteria /persyaratan calon santri baru yang umumnya memiliki persamaan dengan pesantren-pesantren lainnya. Namun, perbedaannya di pondok pesantren ini harus ada beberapa persyaratan yang tidak ada di pondok pesantren lainnya seperti foto rumah, SKTM dan surat kematian. Hal ini wajib dimiliki calon santri sebagai tanda bukti bahwa anak tersebut dari kalangan kurang mampu atau anak yatim yang benar-benar membutuhkan bantuan. *Ketiga*, kuota yang sediakan biasanya tidak kurang dari 150 orang santri yang diprioritaskan untuk anak yatim, piatu dan dhuafa. *Keempat*, perumusan kepanitiaan yang diambil dari OPPD (Oganisasi Pelajar Pondok Pesantren Darul



Inayah) sebagai panitia inti dan dibantu oleh ustadz/pengajar dan alumni yang berkunjung dan ikut berpartisipasi dalam mensukseskan kegiatan rekrutmen di Pesantren Darul Inayah.

Rapat kerja biasanya merumuskan agenda kegiatan tentang proses rekrutmen santri di Pesantren Darul Inayah. Kegiatan ini dilakukan jauh-jauh hari sebelum pelaksanaan oleh Sie. Acara agar semua kegiatan dapat tersosialisasikan kepada pimpinan, panitia dan semua santri sebelum pelaksanaan rekrutmen. Perencanaan benar-benar dipersiapkan mulai dari mempersiapkan orang-orang yang akan mengisi acara dan menghubunginya, kemudian juga mempersiapkan kreasi seni santri yang akan ditampilkan pada waktu pelaksanaan, yang mana penampilan ini harus dilatih berkali-kali untuk menampilkan yang maksimal.

Adapun rangkaian kegiatan secara umum yang dilaksanakan pada proses rekrutmen santri di Pesantren Darul Inayah meliputi pembukaan, pembacaan ayat suci al-qur'an oleh salah satu santri, sambutan-sambutan (ketua pelaksana, ketua OPPD dan Pimpinan Pondok Pesantren Darul Inayah), kreasi seni santri (pidato 5 bahasa, drama musical, nasyid, marawis, dan marching band), penerimaan santri baru dilaksanakan oleh panitia inti yaitu OPPD (penerimaan, pengumpulan berkas, pemeriksaan barang bawaan dan wawancara), pengumuman nilai UN terbaik untuk kelas XII dan IX, pengumuman kelulusan, pengumuman peringkat santri dan penutupan.

Beberapa poin dari perencanaan yang dilakukan di Pesantren Darul Inayah adalah menjalankan kegiatan rekrutmen dengan berusaha melakukan beberapa prosedur (langkah-langkah) yang dianjurkan dalam sebuah perencanaan. Termasuk menyelesaikan segala kendala yang menghadang jalannya proses perencanaan, diantaranya kendala intern, yaitu kurangnya pemahaman panitia terhadap teori perumusan perencanaan yang efektif karena panitia inti berasal dari pengurus OPPD yang mana mereka belum mengenal betul bagaimana perumusan perencanaan, kurangnya pengawasan dari pembina dan keluarga lembaga Pesantren Darul Inayah yang merupakan kegiatan terpenting di pesantren tersebut. Sedangkan kendala ekstern, yaitu kurangnya partisipasi masyarakat sekitar, sehingga kurangnya dana untuk keperluan kegiatan rekrutmen dan kenaikan kelas seperti hadiah peringkat kelas, peraih nilai UN terbaik kelas IX dan XII dan hadiah tahfidzul qur'an.

Pesantren Darul Inayah juga sudah menerapkan fungsi perencanaan dalam proses rekrutmen santri dengan baik. Hal ini dapat dilihat dari adanya tujuan yang ingin dicapai dengan melakukan rapat koordinasi yang didalamnya merumuskan pembukaan waktu pendaftaran, kriteria calon santri, kuota yang tersedia dan merumuskan kepanitiaan. Kemudian mengadakan Rapat Kerja (Raker) dengan merumuskan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan pada saat pelaksanaan rekrutmen santri dari awal sampai akhir secara terinci yang melibatkan semua panitia. Proses perencanaan yang dilakukan Pesantren Darul Inayah ini sudah

sesuai dengan teori G.R. Terry (2014: 9) bahwa perencanaan yaitu menentukan tujuan-tujuan yang hendak dicapai pada masa yang akan datang dan apa saja yang harus dilakukan untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut.

### **Pengorganisasian Rekrutmen Santri Darul Inayah**

Pondok Pesantren Darul Inayah dalam menjalankan proses pengorganisasian yaitu dengan cara pembagian panitia kepada setiap divisi kemudian pembagian tugas pada masing-masing divisi yang sesuai dengan arahan ketua panitia guna mencapai tujuan yang diinginkan. Kemudian setiap divisi mengadakan koordinasi dengan anggotanya untuk menjamin bahwa bidang garapan tersebut sesuai yang diharapkannya. Dan akhir dari proses pengorganisasian dilakukan dengan pendelegasian wewenang pada masing-masing orang agar dapat melaksanakan tugas sesuai dengan perencanaan.

Dalam pelaksanaannya lembaga Pesantren Darul Inayah biasanya menjalankan setiap kegiatan dengan menggunakan sistem pembagian tugas sesuai dengan fungsinya serta pengelompokan kerja pada setiap divisi yang sudah menjadi tanggung jawabnya masing-masing.

Adapun langkah-langkah yang diterapkan Pesantren Darul Inayah dalam proses pengorganisasian rekrutmen santri adalah memperjelas tujuan yang sesuai dengan yang direncanakan. Pembagian divisi merupakan langkah kedua dalam menjalankan pengorganisasian untuk memudahkan pelaksanaan suatu kegiatan dalam proses rekrutmen santri. Pembagian tugas yang diberikan kepada setiap divisi akan memudahkan para panitia dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya, serta setiap divisi memiliki tugas yang jelas sesuai dengan fungsinya yang nantinya akan dibagikan kembali pada tiap-tiap anggota setiap divisinya. Pengelompokan kerja, tugas yang sudah diberikan kepada setiap divisi nantinya akan dikelompokkan kembali ke dalam satuan-satuan yang *homogen*. Dengan begitu, semua panitia memiliki tugas masing-masing dari setiap divisinya yang harus dilaksanakan dengan baik guna tercapainya tujuan yang diinginkan.

Adapun kepengurusan panitia rekrutmen santri Darul Inayah Cisarua Lembang Bandung Barat yaitu meliputi; Pembina: KH. Asep Sodikin Ismail, Ketua Pelaksana: Yadi Cahyadi, Sekretaris: Wida Widuri, Nugraha Nurahmat, Ahmad Ziaulhaq, Bendahara: Seribu Dinar, Yanti, Sie. Acara: Mukminah, Rini Ambarwati, Muhamad Ridwan, Sie. Keamanan: Maemunah, Popi, Rahmat, Hilman, Rija Pahad, Sie. Kebersihan: Zainurrahman, Muslihan, Nurazizah, Nuraeni, Karwati, Sie. Konsumsi: Dila, Rina, Imas, Jaelani, Penerima Tamu: Asri, Syifa, Endah, Penerima Santri Baru: Siti Rofiah, Rani, Salwa, Lusi, Penasihat: Fuji Fauziah dan Nina Ledidayana. Seperti yang dipaparkan oleh ketua pelaksana yaitu Ustadz Yadi Cahyadi:

Kepengurusan panitia dibentuk langsung oleh ketua pelaksana, mulai dari pembagian divisi, pembagian tugas dan pengelompokan kerja pada masing-

masing pihak untuk dijalankan sesuai dengan tugasnya masing-masing (Wawancara pada Selasa, 17 April 2018).

Pengorganisasian yang dilakukan di lembaga Pesantren Darul Inayah sudah dilaksanakan dengan cukup baik mulai dari pembagian panitia kepada setiap divisi, mengadakan rapat koordinasi setiap divisi dengan anggotanya dan pendelegasian wewenang dan tugas yang jelas pada masing-masing pihak setelah adanya struktur organigram. Sehingga tercipta kerja sama tim yang bagus di antara para panitia. Selain itu, pembagian tugas juga dapat menciptakan suasana kerja yang efektif di antara panitia sehingga tidak ada penggandaan tugas yang dipegang setiap pihaknya.

Proses pengorganisasian yang dilakukan di Pesantren Darul Inayah sudah sesuai dengan teori G. R. Terry tentang pengorganisasian, yaitu mengelola berbagai komponen-komponen kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Pembagian tugas ke dalam kelompok-kelompok oleh seorang manajer, menetapkan wewenang di antara kelompok atau unit-unit organisasi (Terry, 2008: 17).

### **Pengarahan Rekrutmen Santri Darul Inayah**

Pengarahan merupakan bagian dari fungsi manajemen, tanpa adanya pengarahan dari pimpinan maka pelaksanaan proses rekrutmen di pesantren tidak akan berjalan sebagaimana mestinya. Seluruh kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya tidak akan berjalan tanpa adanya pengarahan. Selain itu, pengarahan juga merupakan kegiatan yang dilakukan oleh pimpinan untuk membimbing, menggerakkan, dan mengatur segala kegiatan yang akan dilaksanakan dalam kegiatan rekrutmen.

Dengan demikian, penerapan fungsi pengarahan memiliki peran penting terhadap manajerial panitia rekrutmen santri untuk menjalankan semua aktivitas yang telah direncanakan sebelumnya dengan tujuan mengaktualisasikan berbagai kegiatan yang akan dilakukan. Pondok pesantren Darul Inayah dalam mengaktualisasikan proses pengarahan (*actuating*) tersebut menempuh beberapa langkah. Seperti yang diungkapkan oleh ketua pelaksana, Ustadz Yadi Cahyadi berikut ini:

Pengarahan ada yang dilakukan oleh ketua pelaksana dan juga langsung oleh pimpinan pondok pesantren. Hal ini dilakukan untuk memberikan pengarahan dan motivasi kepada semua panitia agar panitia memiliki semangat yang tinggi dalam mencapai tujuan kegiatan rekrutmen (Wawancara pada tanggal 16 April 2018).

Beberapa bentuk pengarahan yang dilakukan berkaitan dengan perencanaan dan pengorganisasian, yaitu sebagai berikut; Pembimbingan /pemberian motivasi merupakan tindakan seorang pemimpin yang dapat mendorong terlaksananya pondok pesantren sesuai dengan yang direncanakan. Sehingga apa yang menjadi tujuan dan sasaran pondok pesantren dapat tercapai sebagaimana mestinya.

Pembimbingan yang dilakukan oleh Pimpinan Pesantren Darul Inayah terhadap para panitia rekrutmen santri dilakukan dengan cara memberikan perintah dan petunjuk serta usaha-usaha lainnya yang dapat mempengaruhi serta mempertegas arah tindakannya. Kegiatan pemberian motivasi ini oleh semua panitia. Seperti yang diungkapkan oleh pimpinan pondok pesantren KH. Asep Sodikin Ismail berikut ini:

Pengarahan dalam bentuk pemberian motivasi dengan cara menyampaikan slogan “saya bisa saya biasa kami mau kami mampu”. Artinya panitia harus memiliki tekad bahwa mereka bisa mencapai tujuan yang telah ditetapkan dalam kegiatan rekrutmen santri (Wawancara pada tanggal 16 April 2018).

Selanjutnya Pelatihan, berdasarkan hasil wawancara 17 April 2018 di pondok pesantren Darul Inayah, didapatkan informasi bahwa salah satu proses pengarahan yang dilakukan di pesantren Darul Inayah juga dengan adanya pelatihan. Pelatihan yang dimaksud di sini adalah pelatihan bagi para panitia dimana mereka harus betul-betul memahami cara kerja mereka yang akan dilakukan pada saat kegiatan rekrutmen berlangsung. Seperti yang dipaparkan oleh ketua pelaksana ustadz Yadi Cahyadi:

Model pelatihan yang diterapkan oleh pondok pesantren Darul Inayah yaitu pelatihan yang langsung terjun ke lapangan dengan mempraktikkan langsung bagaimana teknis pelayanan kepada calon santri dan orang tua. Yang terlibat adalah semua panitia dan dibimbing langsung oleh para pengurus dan ustadz (Wawancara pada tanggal 18 April 2018).

Pelatihan ke lapangan ini dinilai lebih efektif karena para panitia dikenalkan dan praktek langsung dengan tempat dan barang-barang yang akan digunakan pada saat kegiatan rekrutmen. Para panitia juga diarahkan langsung oleh para ustadz/alumni pesantren Darul Inayah untuk mempraktekan langsung bagaimana teknis pelayanan, keamanan dan wawancara kepada santri baru dan orang tuanya. Pelatihan ini dilakukan biasanya oleh OPPD (Organisasi Pelajar Pondok Pesantren Darul Inayah) yang menjadi panitia inti dalam kegiatan rekrutmen santri sehari sebelum kegiatan rekrutmen dimulai di bawah pengawasan para ustadz/guru.

Pengarahan di Pesantren Darul Inayah ini bertujuan untuk memantapkan kesiapan para panitia dalam melaksanakan kegiatan rekrutmen yang akan dilakukannya besok agar berjalan dengan lancar. Dalam proses pengarahan ini dilakukan oleh ketua pelaksana dengan mereview kembali tugas masing-masing divisi menanyakan kesiapan masing-masing panitia dan menanyakan kendala-kendala yang dihadapi panitia guna meminimalisir terjadinya sesuatu yang tidak diinginkan. Ketua memberikan arahan kepada panitia agar menjalin kerjasama yang bagus dinantara panitia dan kegiatan dilakukan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan yang direncanakan.

Pengarahan yang dilakukan sudah dilaksanakan dengan baik. Beberapa

bentuk pengarahan yang dilakukan oleh ketua panitia kepada semua panitia rekrutmen untuk memulai kegiatan secara nyata di lapangan. Hal ini meliputi pembimbingan/pemberian motivasi yang dilakukan langsung oleh Pimpinan Pondok Pesantren Darul Inayah dalam memberikan motivasi kepada seluruh panitia rekrutmen santri. Pelatihan yang dilakukan langsung ke lapangan oleh semua panitia satu hari sebelum pelaksanaan. Pengarahan ini merupakan hal yang sangat penting guna mengetahui dan meriview ulang kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan dan juga hambatan-hambatan yang mempengaruhi tidak tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengarahan yang dilakukan di lembaga Pesantren Darul Inayah dalam rekrutmen santri sudah sejalan dengan teori manajemen yang dikemukakan oleh G. R. Terry (2008: 18), dia mengemukakan bahwa gerakan aksi atau pengarahan mencakup kegiatan yang dilakukan seorang manajer untuk mengawali dan melanjutkan kegiatan yang ditetapkan oleh unsur perencanaan dan pengorganisasian agar tujuan-tujuan dapat tercapai.

### **Pengendalian Rekrutmen Santri Darul Inayah**

Fungsi manajemen terakhir setelah fungsi perencanaan, pengorganisasian, dan pengarahan yang memiliki peran sangat penting dalam kegiatan rekrutmen pengendalian. Pengendalian atau *controlling* merupakan proses pengamatan dalam pelaksanaan suatu kegiatan dengan tujuan agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat berjalan pada garis perencanaan.

Ada dua bentuk pengendalian yang dilakukan Pondok Pesantren Darul Inayah pada saat kegiatan rekrutmen. Seperti yang diungkapkan oleh ketua pelaksana ustadz Yadi Cahyadi:

Pengendalian ini sangat penting dilakukan baik pada saat pelaksanaan maupun sesudah pelaksanaan. Untuk pengendalian pada saat dilapangan diawasi langsung oleh pengurus dan bentuk pengendalian lainnya dilakukan dalam rapat evaluasi yang melibatkan semua panitia mulai dari OPPD, pengurus/ustadz dan alumni (Wawancara pada tanggal 19 April 2018).

Pengawasan Secara Langsung (Lapangan) menurut hasil wawancara dengan pimpinan Pondok Pesantren Darul Inayah dalam hal pengawasan berkaitan dengan kelancaran, keamanan, kebersihan dan keberhasilan dalam kegiatan rekrutmen santri dilakukan oleh para ustadz/alumni. Pimpinan pondok pesantren hanya sekali-kali melakukan pengawasan terhadap kelancaran kegiatan rekrutmen karena kesibukan beliau yang tidak memadai, sehingga pengawasan dipercayakan kepada para ustadz/alumni pesantren Darul Inayah. Seperti yang diungkapkan oleh ketua pelaksana ustadz Yadi Cahyadi:

Pengendalian langsung pada saat dilapangan ini bertujuan untuk memeriksa langsung bagaimana kelancaran dan keamanan proses rekrutmen ketika dilapangan untuk nanti dijadikan bahan diskusi/sharing pada saat rapat evaluasi (Wawancara pada tanggal 19 April 2018).

Sedangkan Pengawasan Tidak Langsung (Rapat Evaluasi) di Pondok Pesantren Darul Inayah biasa dilakukan setiap tahunnya dalam bentuk rapat evaluasi satu hari setelah pelaksanaan kegiatan rekrutmen berlangsung. Dalam rapat evaluasi ini membahas mengenai keberhasilan masing-masing divisi dan faktor-faktor penghambat yang dapat menghalangi tercapainya tujuan masing-masing divisi. Hasil dari rapat evaluasi ini akan dijadikan bahan ajar dan *follow up* untuk kedepannya. Seperti yang diungkapkan oleh Sie. Acara yaitu Mukminah:

Rapat evaluasi ini dilakukan untuk melihat keberhasilan masing-masing divisi dan faktor-faktor yang menjadi penghambat tidak tercapainya beberapa tujuan untuk kemudian ditindaklanjuti dan dijadikan bahan ajar untuk memperbaiki kegiatan rekrutmen selanjutnya (Wawancara pada tanggal 19 April 2018).

Pengawasan dalam proses rekrutmen santri sudah dilakukan dengan cukup baik walaupun pemantauan langsung dari pimpinan masih belum optimal. Pengawasan secara langsung yang dilakukan oleh Pimpinan atau asatidz dengan memantau langsung pelaksanaan rekrutmen santri yang dilakukan oleh panitia inti yaitu OPPD. Rapat evaluasi merupakan bentuk pengawasan tidak langsung yang melibatkan semua panitia dengan mengukur keberhasilan suatu kegiatan pada setiap divisi sesuai dengan rencana atau tidak dan menyampaikan faktor-faktor penghambat apa saja yang menyebabkan tidak tercapainya suatu perencanaan. Hal ini dilakukan untuk dijadikan bahan acuan pada tahun yang akan datang. Semua bentuk pengawasan ini dilakukan untuk merumuskan permasalahan yang terjadi pada kegiatan rekrutmen santri, kemudian ditindaklanjuti dan dijadikan acuan untuk kedepannya. Sehingga pelaksanaan rekrutmen santri setiap tahunnya mengalami perkembangan yang cukup baik.

Ada beberapa capaian dari penerapan fungsi manajemen yang cukup baik di pondok pesantren Darul Inayah, ditemukan beberapa keberhasilan secara umum yang dicapai yaitu meningkatnya kuantitas jumlah santri, pelayanan yang bagus oleh panitia/OPPD dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat, tepatnya sasaran pondok pesantren dalam memilih calon santri dan meningkatnya kreatifitas dan kualitas santri yang berprestasi dari kalangan anak yatim, piatu dan dhuafa. Proses pengendalian yang dilakukan di lembaga Pesantren Darul Inayah sesuai dengan teori G. R. Terry (2008: 18), yang mengatakan bahwa pengendalian mencakup kelanjutan tugas untuk melihat apakah kegiatan-kegiatan dilaksanakan sesuai dengan rencana. Pelaksanaan kegiatan dievaluasi dan penyimpangan-penyimpangan yang tidak diinginkan diperbaiki supaya tujuan-tujuan dapat tercapai dengan baik.

## **PENUTUP**

Aplikasi manajerial lembaga Pesantren Darul Inayah mencakup perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan evaluasi. Tahap perencanaan di antaranya;

*pertama*, mengadakan rapat koordinasi yang di dalamnya merumuskan pembukaan waktu pendaftaran, kriteria calon santri, kuota yang tersedia dan merumuskan kepanitiaan. *Kedua*, mengadakan Rapat Kerja (Raker) dengan merumuskan kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan pada saat pelaksanaan rekrutmen santri dari awal sampai akhir.

Tahap pengorganisasian meliputi; pembagian panitia kepada setiap divisi/bagian, mengadakan rapat koordinasi setiap divisi dengan anggotanya dan pendelegasian wewenang/tugas yang jelas setelah adanya struktur sehingga panitia memiliki tugas dan tanggung jawab yang jelas pada setiap orangnya.

Tahap pengarahan meliputi; pertama, pembimbingan/pemberian motivasi yang dilakukan langsung oleh pimpinan dalam memberikan motivasi kepada seluruh panitia rekrutmen santri. Kedua, pelatihan yang dilakukan langsung ke lapangan oleh semua panitia satu hari sebelum pelaksanaan. Dan yang ketiga, pengarahan biasanya kegiatan ini dilakukan dalam bentuk rapat semua panitia dengan membahas kesiapan panitia dalam pelaksanaan rekrutmen santri dan menyampaikan keluh kesah atau kekurangan-kekurangan anggota kepada ketua yang dapat menghalangi kelancaran kegiatan yang akan dilaksanakan.

Tahap pengawasan meliputi; pengawasan secara langsung dan tidak langsung. Pengawasan langsung dilakukan oleh Pimpinan Pesantren Darul Inayah atau asatidz terhadap pelaksanaan rekrutmen santri yang dilakukan oleh panitia inti yaitu OPPD. Rapat evaluasi merupakan bentuk pengawasan tidak langsung. Dalam rapat evaluasi ini melibatkan semua panitia dengan mengukur keberhasilan suatu kegiatan pada setiap divisi dan menyampaikan faktor-faktor penghambat yang menyebabkan tercapainya suatu perencanaan. Hal ini dilakukan untuk dijadikan acuan pada tahun yang akan datang.

Berdasarkan uraian hasil penelitian, maka rekomendasi yang disarankan yaitu perlu adanya penjadwalan yang jelas dan teratur dalam membahas kegiatan rekrutmen agar persiapan lebih matang, perlu adanya ketua pada setiap divisi yang diambil dari ustadz/pengajar agar memudahkan setiap anggota panitia dalam melaksanakan tugasnya, perlu adanya tinjauan dari pimpinan baik secara langsung maupun tidak langsung dan menjalin komunikasi yang baik antar para panitia, ustadz/pengajar dan pimpinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Koswara. (2012). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Masyhud, S. & Moh. K. (2005). *Manajemen Pondok Pesantren*. Jakarta: Diva Pustaka.
- Muchtarom, Z. (1996). *Dasar-dasar Manajemen Dakwah*. Yogyakarta: Penerbit Al Amin dan IKFA.
- Munir, M., & Ilahi, W. (2009). *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Kencana.

Sumi Suminar, Syamsuddin, Yuliani

- Nurhayati, D. (2004). *Penerapan Fungsi Manajemen di Masjid Raya Mujahidin Bandung*. Skripsi, Jurusan Manajemen Dakwah, UIN Sunan Gunung Djati, Bandung.
- Qomar, M. (2008). *Pesantren: Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*. Jakarta: Erlangga.
- Sulastri, L. (2016). *Sumber Daya Manusia Strategik*, Bandung: La Good's.
- Suprpto, T. (2009). *Pengantar Teori dan Manajemen Komunikasi*, Yogyakarta: MedPress.
- Terry, G. R. (2008). *Pinsip-prinsip Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Terry, G. R. & Rue W. L. (2014). *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahid, A. (1999). *Prisma Pemikiran Gusdur*. Yogyakarta: LKIS.