

TIPOLOGI MANAJEMEN TRADISIONAL DAN MODERN DALAM PENDIDIKAN ISLAM

Zainuddin Fanani* dan Abdul Malik Karim Amrullah**
Universitas Islam Negeri Maliki Malang

Abstract

Management of an educational institution is the main activity that distinguishes one institution from another in providing services to humans in the field of education. The success of educational institutions in achieving the goals of education and social responsibility is largely determined by the functions carried out by every education manager. Therefore an education manager is required to master management practices. In the Islamic boarding school leadership environment is still held by the clerics but in organizing there are parts themselves, so that the movement and progress of the development of the *pesantren* will be better. The combination of the *salaf* and modern management system will result in the management of Islamic education that is very reliable and can keep up with the times, and does not miss other countries in the education system, even better and better.

Keywords: Traditional Management, Modern Management, *Pondok Pesantren*.

*) Email: zainuddinfanani82@gmail.com,

Dosen tetap di Fakultas Tarbiyah IAI Al-Qolam Gondanglegi Malang

**) Email: amkamutia@gmail.com,

Dosen tetap di UIN Maliki Malang

Jurnal ini tersedia di: http://ejournal.alqolam.ac.id/index.php/jurnal_pusaka/article/view/144

A. PENDAHULUAN

Menurut pengamatan para ahli, dalam bidang *social-capital* bangsa Indonesia hampir mencapai titik *zero trust society* atau masyarakat yang sulit dipercaya. Didukung oleh indeks korupsi yang mencapai 9,25 (pertama se Asia), Indonesia kalah bersaing dengan asing. Basis-basis ekonomi justru dikuasai oleh orang-orang asing karena mereka dianggap lebih dapat dipercaya. Fenomena semacam itu merupakan tantangan yang perlu dijawab atau direspons oleh sistem pembelajaran pendidikan agama di sekolah.¹

Indonesia pada saat ini mengalami ketertinggalan dibanding dengan Negara-negara Asia, apalagi dengan negara Eropa yang sudah maju dalam segi ilmu pengetahuan dan teknologi, serta memiliki manajemen yang baik dari berbagai institusi yang ada. Tingkat disiplin yang sangat longgar membuat hal itu terjadi, bahkan tindak kriminal diberbagai tempat terjadi, baik kekerasan, perampokan, minimuan keras, pembunuhan, perjudian, narkoba yang sangat mudah beredar di masyarakat, dan sebagainya. Hal ini jelas merugikan berbagai pihak. Dari sini tampak bahwa nilai-nilai dalam hidup bermasyarakat banyak ditinggalkan, semuanya mementingkan diri sendiri, baik kepentingan individu, kelompok, etnis, golongan, bahkan untuk kepentingan politik.

Dari sini sudah dapat dilihat, bahwa mutu atau kualitas pendidikan agama sebagai benteng akhlak masih sangat kurang, bahkan bisa dikatakan gagal. Jika pendidikan agama berhasil, tidak mungkin korupsi marak di berbagai institusi. Mereka sudah dibekali akhlak yang baik, tidak mungkin melakukan hal-hal yang tidak sesuai dengan norma agama.

Salah satu penyebab kegagalan pendidikan agama di Indonesia adalah karena hanya memperhatikan aspek kognitif dari pertumbuhan kesadaran nilai-nilai (agama), dan mengabaikan pembinaan aspek afektif dan konatif-volitif, yaitu kemauan dan tekad untuk mengamalkan nilai-nilai ajaran agama. Akibatnya,

¹ Muhaimin. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*. (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2014), hlm. 27

terjadi kesenjangan antara pengetahuan dan pengalaman, antara *gnosis* dan *praxis* dalam kehidupan nilai agama. Atau, dalam praktik, pendidikan agama berubah menjadi pengajaran agama, sehingga tidak mampu membentuk pribadi-pribadi bermoral, padahal intisari dari pendidikan agama adalah pendidikan moral.² Sebagaimana yang dikatakan Amin Abdullah, bahwa pendidikan agama lebih banyak terkonsentrasi pada persoalan-persoalan teoritis keagamaan yang bersifat kognitif, dan kurang *concern* terhadap persoalan bagaimana mengubah pengetahuan agama yang kognitif menjadi “makna” dan “nilai” yang perlu di internalisasikan dalam diri peserta didik lewat berbagai cara, media dan forum.³

Dari uraian di atas, bahwa segala sesuatu bisa berjalan dengan baik, sesuai dengan rel atau aturan agama Islam, maka harus didukung manajemen yang baik pula, sehingga manusia bisa hidup sesuai dengan ajaran Islam dengan baik, sebagaimana firman Allah SWT:

يُدَبِّرُ الْأَمْرَ مِنَ السَّمَاءِ إِلَى الْأَرْضِ ثُمَّ يَعْرُجُ إِلَيْهِ فِي يَوْمٍ كَانَ مِقْدَارُهُ أَلْفَ سَنَةٍ مِمَّا تَعُدُّونَ ﴿السجدة: ٥﴾

Artinya:

“Dia mengatur segala urusan dari langit ke bumi, kemudian (urusan) itu naik kepada-Nya dalam satu hari yang kadarnya (lamanya) adalah seribu tahun menurut perhitunganmu.” (Q.S. As-Sajdah: 5)

Dari ayat di atas, diketahui bahwa Allah SWT merupakan pengatur alam. Akan tetapi, sebagai khalifah di bumi ini, manusia harus mengatur dan mengelola bumi dengan sebaik-baiknya sebagaimana Allah SWT mengatur alam raya ini.

B. PENGERTIAN MANAJEMEN DAN MANAJEMEN ISLAM

Manajemen dimaknai sebagai proses penyelenggaraan berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka

² Baharuddin Harahap, *Sistem Pendidikan Nasional Menurut Konsep Barat*. Dalam Nasution, ed. *Islam dan Pendidikan*. (Jakarta: Lembaga Penelitian IAIN Jakarta, 2003), Hlm.23

³ M. Amin Abdullah, *Falsafah Kalam di Era Postmodernisme*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 1995), Hlm. 28

pencapaian tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang lain.⁴ Dari pengertian ini dapat disimpulkan bahwa manajemen yang baik akan dapat mencapai tujuan dan rencana yang diinginkan, sehingga ada keterkaitan antara pimpinan dan bawahan dalam bekerjasama untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Dalam hal ini, seorang manajer memanfaatkan para pegawai yang ahli di bidangnya untuk memaksimalkan pekerjaan sesuai rencana yang diinginkan dalam sebuah organisasi atau lembaga.

Manajemen adalah suatu disiplin ilmu, yang memiliki objek studi, sistematika, metode dan pendekatan. Dalam kerangka ini, ilmu manajemen didukung oleh disiplin ilmu lainnya, seperti filsafat, psikologi, pendidikan, sosiologi, ekonomi, sosial budaya, teknologi dan sebagainya.⁵ Sebagaimana pengertian yang dikatakan oleh Mary Parker Follet bahwa manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain.⁶ Dari sini bisa kita simpulkan bahwa seorang pimpinan, manajer, atau kepala sekolah harus bisa mengatur dan mengarahkan karyawan atau guru dalam pencapaian tujuan organisasi, perusahaan, atau lembaga dalam mewujudkan tujuan atau rencana yang ingin dicapai. Dengan demikian, seorang pimpinan harus betul-betul mengoptimalkan kemampuan dalam menggerakkan bawahannya supaya maksimal dalam bekerja. Inilah yang disebut seni menurut Mary Parker Follet; bagaimana cara memotivasi bawahan, bagaimana dalam mengembangkan dan memunculkan inovasi baru, serta bagaimana supaya lembaga atau organisasi yang dipimpinya bisa berkembang dengan pesat. Bisa dikatakan bahwa manajemen pada kenyataannya melakukan semua kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam tujuan pencapaian perencanaan yang telah ditentukan sebelumnya. Manajemen yang baik, tentunya akan menghasilkan suatu hasil yang maksimal.

Manajemen adalah sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien.⁷ Efektif yang dimaksud dari definisi di atas adalah bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan yang sudah ditentukan, sementara efisien berarti

⁴ Sondang P. Siagian, *Filsafat Administrasi*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), hlm. 5

⁵ Oemar Hamalik, *Manajemen Pengembangan Kurikulum*, (Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2010), hlm. 28

⁶ *Vocational Business: Training, Developing and Motivating People by Richard Barrett - Business & Economics – 2003*, hlm. 51

⁷ R. Griffin, *Business*, 8th Edition. (NJ: Prentice, 2006), hlm. 1.

bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

Banyak kesulitan yang terjadi dalam melacak sejarah manajemen, namun diketahui bahwa ilmu manajemen telah ada sejak ribuan tahun yang lalu. Hal ini dibuktikan dengan adanya piramida di Mesir. Piramida tersebut dibangun oleh lebih dari 100.000 orang selama 20 tahun.⁸ Piramida tersebut bisa berdiri kokoh sampai sekarang karena dibangun oleh orang yang cukup banyak dalam waktu yang cukup lama, tentunya dengan manajemen yang rapi dan teliti. Dari sini sudah jelas manajemen pada waktu itu sudah ada, cuma masih belum muncul istilah kata manajemen. Piramida tersebut berhasil dibangun tentunya dengan pengendalian seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan untuk bekerja dengan baik, menyediakan bahan baku yang dibutuhkan dan merencanakan waktu dan target yang telah ditentukan.⁹

Praktik-praktik manajemen lainnya dapat disaksikan selama tahun 1400-an di Kota Venesia, Italia, yang ketika itu menjadi pusat perekonomian dan perdagangan. Penduduk Venesia mengembangkan bentuk awal perusahaan bisnis dan melakukan banyak kegiatan yang lazim terjadi di organisasi modern saat ini. Sebagai contoh, di gudang senjata Venesia, kapal perang diluncurkan sepanjang kanal; pada tiap-tiap perhentian, bahan baku dan tali layar ditambahkan ke kapal tersebut. Hal ini mirip dengan model lini perakitan yang dikembangkan oleh Henry Ford untuk merakit mobil-mobilnya. Selain lini perakitan, orang Venesia memiliki sistem penyimpanan dan pergudangan untuk memantau isinya, manajemen sumber daya manusia untuk mengelola angkatan kerja, dan sistem akuntansi untuk melacak pendapatan dan biaya. Karena itu, Daniel Wren membagi evolusi pemikiran manajemen dalam empat fase, yaitu pemikiran awal, era manajemen sains, era manusia sosial, dan era modern.¹⁰

Perkembangan usaha semakin meningkat untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Perkembangan usaha tersebut dapat dilihat dengan banyaknya perusahaan-perusahaan baru yang memiliki kualitas produk yang baik dan juga disenangi oleh masyarakat. Pada awalnya, perusahaan menganggap bahwa keuntungan yang

⁸ C.S. George Jr. *The History of Management Thought*, ed. 2, (NJ. Prentice, 1976), hlm. 4

⁹ Muzzaki. *Ilmu Pendidikan Islam*. (Surabaya: Kopertais IV Press, 2011), hlm. 52

¹⁰ Daniel Wren dan Arthur Bedeian. *The Evolution of Management Thought*. (New Jersey: John Wiley & Sons, 2009) hlm. 41

maksimum merupakan tujuan utama. Oleh karena itu, perusahaan akan melakukan segala usaha untuk mendapatkan keuntungan. Keuntungan yang diperoleh oleh perusahaan tentunya tidak hanya hasil pekerjaan satu orang saja, tetapi merupakan hasil karya dari banyak orang yang berusaha untuk membuat produk-produk yang dapat disenangi oleh konsumen. Produk yang disenangi oleh konsumen adalah produk yang memiliki mutu yang baik, kemasan yang menarik, dan juga harga yang relatif dapat terjangkau. Hal ini berarti perusahaan harus bekerja bersama-sama agar dapat menghasilkan produk yang berkualitas.¹¹

Aktivitas pendidikan Islam ada sejak keberadaan manusia itu sendiri (Nabi Adam dan Ibu Hawa), bahkan ayat Alquran yang pertama kali diturunkan kepada Nabi Muhammad SAW bukan perintah tentang shalat, zakat, puasa, dan lainnya, tetapi justru perintah *iqra`* (membaca, merenungkan, menelaah, meneliti, atau mengkaji) atau perintah untuk mencerdaskan kehidupan manusia yang merupakan inti dari aktivitas pendidikan.¹²

Alquran sendiri menyatakan bahwa manusia sudah mengenal Tuhan di alam *dzar* (alam ide), seperti pada surat al-A'rāf ayat 172 yaitu¹³:

وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ قَالُوا بَلَىٰ ۗ شَهِدْنَا ۗ أَن تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّا كُنَّا عَنْ هَذَا غَافِلِينَ ﴿الْأعراف: ١٧٢﴾

Artinya: dan (ingatlah), ketika Tuhanmu mengeluarkan keturunan anak-anak Adam dari sulbi mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman): “Bukankah Aku Ini Tuhanmu?” mereka menjawab: “Betul (Engkau Tuhan kami), kami menjadi saksi”. (Kami lakukan yang demikian itu) agar di hari kiamat kamu tidak mengatakan: “Sesungguhnya kami (Bani Adam) adalah orang-orang yang lengah terhadap ini (keesaan Tuhan)”. (Q.S. Al-A'rāf: 172)

Manajemen Islam yang dilandasi etika dan nilai-nilai agama menjadi salah satu alternatif dalam menyelesaikan problem individu dan sosial di tengah-tengah zaman yang semakin tidak menentu secara moral.¹⁴

¹¹ Yusuk Baharuddin, *Administrasi Pendidikan*. (Bandung: Pustaka Setia, 1998), hlm. 34

¹² Suti'ah, Muhaimin, Sugeng. *Manajemen Pendidikan*. (Jakarta: Prenada Media Group, 2009) hlm. 2

¹³ Abdul Malik Karim Amrullah, *Pendidikan Islam Kontemporer*, (Malang: UIN-MALIKI PRESS, 2017), hlm. 49

Orang-orang Yunani, lebih kurang 600 tahun sebelum masehi, telah menyatakan bahwa pendidikan ialah usaha membantu manusia. Ada dua kata yang penting dalam kalimat itu, pertama “membantu” dan kedua ”manusia”. Artinya, manusia perlu dibantu agar ia berhasil menjadi manusia.¹⁵

C. PENGERTIAN MANAJEMEN MODERN

Teori manajemen modern bersifat situasional, disesuaikan menurut situasi yang dihadapi dan kondisi lingkungan. Menurut Murdick dan Ross, sistem itu terdiri dari individu, organisasi formal, organisasi informal, gaya kepemimpinan, dan perangkat fisik yang satu dan yang lainnya saling berhubungan.

Manajemen modern adalah manajemen yang pada periodenya ditandai dengan sudah dipelajarinya manajemen sebagai ilmu yang mempunyai dasar-dasar logika ilmiah, sehingga banyak melibatkan ahli manajemen maupun ahli ekonomi untuk melakukan penelitian tentang manajemen yang menghasilkan berbagai teori maupun aliran manajemen. Teori-teori ini pertama kali dirintis oleh; Robert Owen, Adam Smith, Charles Babbage dan Max Weber.

Berikut merupakan tuntutan-tuntutan yang menggambarkan manajemen jenis ini, yaitu:

1. Manajemen tidak dapat dipandang sebagai suatu proses tehnik secara ketat.
2. Manajemen harus sistematis, dan pendekatan yang digunakan harus dengan pertimbangan secara hati-hati.
3. Organisasi sebagai suatu keseluruhan dan pendekatan manajer individual untuk pengawasan harus dengan situasi.
4. Pendekatan motivasi yang menghasilkan komitmen pekerja terhadap tujuan organisasi sangat dibutuhkan.

Dalam dunia pendidikan pesantren, pondok pesantren modern yang sudah menggunakan sistem manajemen yang rapi, kyai sebagai figur dan sistem atau manajemen pondok melibatkan berbagai orang sebagai pembantu kyai dalam hal kepengurusan dan kemajuan pondok. Misalkan, dalam kepengurusan keuangan,

¹⁴ Saefullah, *Manajemen Pendidikan Islam*. (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2004), hlm. 7

¹⁵ Ahmad Tafsir, *Filsafat Pendidikan Islam*. (Bandung: PT. Remaja Rosda Karya, 2017), hlm.

sehingga ada bagian keuangan khusus dalam hal ini bisa berbentuk bank mini seperti BMT, kemudian ada yang mengurus bangunan, dalam hal ini bagian khusus pembangunan, ada yang menggerakkan dibidang pendidikan, dalam hal ini mengurus masalah pendidikan, ada pula yang mengurus masalah disiplin santri seperti bagian pengasuhan, bahkan sampai santri sendiri mengurus kepentingan santri, seperti ada bagian-bagian untuk mengatur kehidupan di pondok pesantren, seperti bagian kesehatan, bagian koperasi, bagian bahasa, bagian keamanan, dan lain sebagainya. Kehidupan di pesantren layaknya kehidupan bermasyarakat luas. Harapannya, setelah lulus dari pesantren, santri memiliki kemampuan dan siap langsung hidup bermasyarakat, serta mampu menanamkan nilai-nilai Islam dalam masyarakat.

Sebuah organisasi dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan manajerial, haruslah berusaha secara eksternal dalam merangsang dan mendorong para personelnya, selain juga berusaha secara internal dengan menciptakan organisasi yang menarik sehingga mampu melahirkan perilaku (*culture*) tertentu sesuai dengan yang diharapkan.¹⁶ Dalam hal ini pesantren sebagai sistem sosial pendidikan telah menempatkan posisinya sederajat dengan lembaga sosial lainnya, yang memiliki budaya, iklim, model organisasi, dan struktur kepemimpinan yang khas guna mencapai tujuan yang telah dibangunnya secara efektif. Ada lima unsur ekologis sehingga (layak) dikatakan sebagai pondok pesantren yaitu: kyai, masjid, asrama, santri dan kitab kuning. Ini merupakan karakteristik-fisik yang membedakan dengan lembaga sosial pendidikan di luar pondok pesantren. Unsur-unsur tersebut berfungsi sebagai sarana dan prasarana pendidikan dalam membentuk perilaku sosial budaya di pesantren. Kyai, dalam komunitasnya merupakan unsur yang menempati posisi sentral; sebagai pemilik, pengelola, pengajar kitab kuning, dan sekaligus sebagai pemimpin (imam) dalam setiap ritual sosial keagamaan dan pendidikan. Sedangkan unsur lainnya merupakan subsider di bawah pengawasan kyai. Paradigma tradisional tentang relasi kyai dan santri sebagai komunitas yang dinamis membentuk subkultur yang terbangun secara eksklusif, fanatis dan esoteris sebagai upaya dalam menjaga tradisi-keagamaan dari pengaruh dunia luar. Peran kyai sebagai *cultural agent*, yang berfungsi menyampaikan informasi-informasi baru dari luar lingkungan yang dianggap baik dan membuang (mengeliminasi) informasi yang dianggap kurang baik atau menyesatkan komunitas pesantren. Kyai dalam

¹⁶ Edward Gross dan Amitai Etzioni, *Organizations in Society*, (New Jersey: Prantice Hlml, 1985), hlm. 109

tradisi pondok pesantren tetap merupakan figur (*murabbī*, pengasuh, pembimbing dan pendidik) bahkan sebagai kekuatan moral (*moral force*) dan ditaati oleh para santri, asatidz (para guru), pengurus dan beberapa pembantu (staf) dalam menyelesaikan tugas-tugas organisasi pendidikan di kalangan pondok pesantren.

Ke-figur-an kyai sangatlah tergantung kepada ketinggian ilmu (keulamaan) dan wibawanya. Sepanjang abad ke-19 dan awal abad ke-20 M., bermunculan kyai-kyai sebagai pemimpin besar (*akbar*), seperti para *hadlrah al-syaikh*; KH. Kholil Bangkalan (1819-1925), KH Hasyim Asy'ari Tebu Ireng Jombang (1871-1947), merupakan Bapak spiritual NU dan KH. Achmad Dahlan pendiri organisasi Muhammadiyah dan masih banyak lagi para kyai (sosiologis) dan sebagai ulama' (ideologis) yang mempunyai pengaruh dan peranan dalam kehidupan sosial masyarakat pada bidangnya masing-masing. Menurut Mosca (dalam Soekamto, 1984), pada setiap masyarakat tentulah terdapat sekelompok orang yang terpilih dan memiliki kelebihan-kelebihan tertentu yang seringkali disebut dengan pemimpin, sedangkan kebanyakan orang dalam masyarakat itu disebut yang dipimpin. Istilah pemimpin adalah orang yang mempunyai kemampuan (*power*) dan kewenangan (*authority*) untuk mengarahkan dan memberdayakan potensi dalam komunitas manusia yang dipimpinnya sehingga tercapai tujuan-tujuan yang dicita-citakan bersama. Dengan kata lain, pemimpin dalam struktur sosial berfungsi sebagai pengatur dan pengawas agar tujuan kolektif bisa tercapai. Selanjutnya, *power and authority* ini menurut Hoy dan Miskel (2001) dinyatakan sebagai kemampuan untuk membuat orang lain melakukan apa yang pemimpin kehendaki. sebagaimana pula didefinisikan Weber bahwa kemungkinan dimana seorang aktor yang berada dalam sebuah jabatan tertentu pada sebuah hubungan sosial bisa memenagkan apa yang ia kehendaki walaupun dengan cara melawan. Sedangkan *authority* masih menurut Hoy dan Miskel adalah pegangan-pegangan dalam penundaan bagian-bagian kritisnya untuk memilih di antara berbagai alternatif dan menggunakan kriteria formal dalam penerimaan sebuah perintah atau tanda-tanda perintah sebagai basis pilihannya. Weber (1974) secara tegas menunjukkan bahwa wewenang (*authority*) tidak mencakup setiap model penggunaan wewenang itu sendiri, melainkan sebuah tingkatan ketaatan sukarela tertentu yang berhubungan dengan komando-komando formal. Berdasarkan pendapat di atas, ada tiga hal yang harus menjadi satu kesatuan pembahasan menyangkut sosok kyai atau ulama' ini sebagai pemimpin yaitu *leadership* (kepemimpinan), *power* (kekuasaan), dan *authority* (kewenangan).

D. ANALISIS TIPOLOGI ORGANISASI MANAJEMEN TRADISIONAL DAN MODERN DALAM MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM DI INDONESIA

Manajemen tradisional sederhana sekali, yaitu terdiri dari pimpinan dan bawahan. Bawahan harus tunduk dan patuh pada pimpinan. Sedangkan dalam manajemen modern sudah berkembang dasar-dasar logika ilmiah dan muncul teori-teori baru yang dikembangkan oleh para ilmuwan seperti Max Weber.

Dalam dunia pendidikan klasik, yaitu sistem pendidikan yang ada di pondok pesantren, dan sampai saat ini terus berkembang pesat, ada yang masih menggunakan sistem tradisional dan ada yang sudah menggunakan sistem modern. Kehidupan santri layaknya dalam kehidupan yang ada bermasyarakat, yaitu berbaur dengan orang banyak, dari berbagai daerah berkumpul menjadi satu dalam hal menuntut ilmu. Tidak membedakan keturunan, baik dari kalangan ningrat maupun awam, kalangan orang kaya maupun miskin, semuanya tinggal menjadi satu dalam hal menuntut ilmu.

Di dalam pondok pesantren ada yang menggunakan sistem atau manajemen tradisional dan ada pula yang menggunakan sistem modern. Keduanya, memandang kyai sebagai figur dalam kehidupan sehari-hari. Tetapi terdapat perbedaan antara keduanya yaitu dalam sistem pengelolaan pondok pesantren. Misalnya, manajemen pesantren tradisional dengan nilai-nilai salafiyah harus tetap menjadi prinsip sebagai benteng utama dalam menetralkan aspek-aspek negatif yang ditimbulkan dari dampak modernisasi yang saat ini mulai mempopulerkan diri dalam ranah pendidikan di Indonesia termasuk lembaga pendidikan pesantren. Dengan demikian, pesantren tidak dikatakan latah dan cenderung menjadi bulan-bulanan peradaban modern yang kandungan nilai-nilainya tidak selalu sesuai dengan prinsip-prinsip salaf.

Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang sangat tua di Indonesia. Keberadaannya menjadi salah satu wadah dalam dakwah Islam yang dianggap cukup efektif dalam menggembleng para santri agar memiliki pengetahuan agama yang luas. Peran pesantren dalam menciptakan generasi pelaku dakwah sangatlah menonjol sehingga pendidikan di pesantren sangat sangat terfokus pada pengajaran tentang dasar-dasar ajaran Islam yang bersumber dari kitab-kitab klasik. Tetapi, dalam perjalanannya yang sudah sangat tua itu, terdapat banyak kelemahan dalam hal manajerialnya. Hal ini menjadi kendala bagi pesantren tradisional untuk

dapat berkembang dan maju. Sistem tradisional yang digunakan menjadi bomrang bagi pesantren, sehingga keberadaannya akan tetap stabil tanpa ada peningkatan.

Pelaksanaan pendidikan dengan cara tradisional, dan kurang adanya sistem kurikulum yang baik, mengakibatkan proses pendidikan dan pengajaran di pesantren terhambat. Proses pengajaran yang sederhana dan tradisional tersebut berdampak kepada kelemahan santri dalam mengembangkan dirinya.

Sedangkan di dalam pondok pesantren modern tidak ada materi pelajaran khusus tentang kitab kuning, sehingga para santri sangat dangkal sekali pemahaman tentang kitab kuning. Sopan santun di pondok modern tidak seperti di pondok salaf yang sangat menghormati kyai dan ustadznya. Cara penghormatannya berbeda. Misalkan, kalau di pondok modern ada ustadz berjalan, santri juga berjalan. Di pondok salaf, jika ustadznya berjalan semua santri berhenti dan menunduk. Dalam hal jabat tangan juga berbeda. Ini menunjukkan bahwa budaya yang ada di pondok salaf dan pondok modern berbeda.

Segi gaya kepemimpinan kyai pada pesantren tradisional (salaf) dan pemimpin modern juga berbeda. Di pondok salaf, gaya kepemimpinan cenderung lebih otoriter, dalam arti kyai mempunyai hak dan wewenang seutuhnya dalam memimpin. Semua keputusan ada di tangan kyai. Sedangkan pondok modern menggunakan manajemen dan pengorganisasian dalam melakukan semua tugas yang ada di pondok.

Hemat penulis, jikalau manajemen pondok pesantren salaf dan pondok pesantren modern digabungkan, dalam arti diambil dari sisi kelebihanannya, maka akan melahirkan pondok salaf yang modern dengan manajemen yang unggul. Kehidupan di pondok dijalankan oleh sebuah organisasi yang sangat bagus, sehingga kyai tidak langsung berurusan dengan keadaan di lapangan, melainkan sudah ada yang mewakili. Contoh, ada bagian pembangunan, kebersihan, disiplin santri dan lainnya. Sedangkan kebiasaan-kebiasaan yang diajarkan di pondok salaf tetap berjalan dalam hal ihtirām atau penghormatan santri kepada ustadznya. Juga diterapkan kurikulum yang menunjang, sehingga dalam proses belajar mengajar lebih terarah dan para santri lebih maksimal dalam belajar, tidak hanya kitab-kitab kuning saja tetapi dalam segi bahasa juga berjalan lancar, baik Bahasa Arab maupun Bahasa Inggris, dan juga pelajaran eksak, seperti berhitung, akuntansi, matematika, fisika,

kimia, dan juga komputer. Dengan demikian, santri tidak ketinggalan dengan anak-anak yang sekolah umum seperti di SMP, SMA dan SMK, sehingga melahirkan anak-anak yang sangat hebat untuk masa depan bangsa Indonesia tercinta.

Gaya kepemimpinan yang otoriter tetap dipegang kyai, tetapi dalam pengorganisasian ada pembagian otoritas, sehingga gerak dan maju perkembangan pesantren akan semakin baik. Jadi, gabungan sistem manajemen salaf dan modern akan menghasilkan manajemen pendidikan Islam yang sangat handal dan bisa mengikuti perkembangan zaman, serta tidak ketinggalan dengan negara-negara lain dalam sistem pendidikan, bahkan akan lebih bagus dan baik, serta unggul.

Tabel 1:

Tipe Manajemen Pesantren Salaf dan Pesantren Modern

No	Unsur Utama	Pondok Tradisional	Pondok Modern
1	Kyai	✓	✓
2	Pondok	✓	✓
3	Santri	✓	✓
4	Masjid	✓	✓
5	Masyarakat	✓	✓
6	Ujian	✓	✓
Unsur Tambahan		Pondok Tradisional	Pondok Modern
7	Kitab Kuning	✓	X
8	Teknologi Pembelajaran	X	✓
9	Sorogan	✓	X
10	Bandongan	✓	X
Model Ujian		Pondok Tradisional	Pondok Modern
11	Soal	✓	✓
12	Jadwal	X	✓
13	Lisan	✓	✓
14	Tulis	X	✓
15	Biaya	X	✓

Dari pembahasan di atas, diketahui bahwa tipologi manajemen tradisional dan modern dan klasifikasinya dalam manajemen pendidikan Islam meliputi:

1. **Unsur Utama:** Kyai, Pondok, Santri, Masjid, Masyarakat, Ujian. Pada unsur utama ini pondok tradisional dan pondok modern melakukan hal yang sama.
2. **Unsur Tambahan:** Kitab kuning, Teknologi pembelajaran, Sorogan, Bandongan. Pada pondok tradisional mempelajari kitab kuning, sorogan, bandongan, tetapi teknologi pembelajaran masih tradisional, sedangkan di pondok modern teknologi pembelajaran menggunakan alat modern, tetapi kitab kuning, sorogan, dan bandongan tidak dipelajari.
3. **Model Ujian:** Soal, Jadwal, Lisan, Tulis, Biaya. Pada pondok tradisional adanya soal, ujian lisan, tetapi tidak ada jadwal, ujian tulis, dan biaya, sedangkan di pondok modern ada soal, jadwal terstruktur, ujian lisan, ujian tulis, dan ada biaya.

E. PENUTUP

Hasil pemaparan di atas menunjukkan bahwa Manajemen di pesantren modern telah dilakukan secara transparan, dan akuntabel. Pola kerja kiai, para ustadz dan santri diatur dalam mekanisme yang telah ditetapkan oleh majlis tertinggi. Lembaga sudah menjadi milik umat Islam. Sedangkan manajemen di pondok pesantren tradisional yang klasifikasinya termasuk pesantren besar pada prinsipnya sudah menjalankan kaidah-kaidah manajemen, pendelegasian wewenang dari kiai kepada santri-santri senior terlaksana, walaupun di sini masih ada hak veto kiai dan lembaga merupakan hak milik pribadi kiai.

Hal yang sangat membedakan di antara keduanya adalah tujuan pendidikan yang ingin dicapai. Pesantren tradisional bertujuan untuk mencetak santri yang tafaqquh fī al-dīn, bermanfaat bagi umat dan penguasaan kitab-kitab salaf (kitab kuning) menjadi standarnya. Sedangkan pesantren modern bertujuan untuk mencetak santri yang paham agama, mengamalkan dan menjadi pemimpin umat di segala aspek kehidupan dengan tidak memasukkan penguasaan kitab-kitab salaf (kitab kuning) menjadi standarnya tetapi sebagai tambahan saja. Dengan demikian pesantren tradisional bukannya tidak bersentuhan sama sekali dengan manajemen melainkan telah mengadopsi walaupun secara sederhana. Sebab di sana sudah ada proses kerjasama untuk mencapai keinginan belajar, baik kiai, santri dan wali.

Pesantren, baik pesantren tradisional maupun pesantren modern, hendaknya terus meningkatkan kualitas pendidikannya sehingga menjadi jujukan wali santri untuk mempercayakan pendidikan putra-putrinya di dunia pendidikan pesantren. Bagi pihak lain untuk terus memberikan dukungan bagi pendidikan pesantren, agar pendidikan pesantren kedepannya menjadi pendidikan yang bisa mewarnai di semua aspek kehidupan. Bila keduanya bisa digabungkan, pembelajaran di pesantren tradisional dan pesantren modern akan menghasilkan output yang saling melengkapi, dan tentunya memiliki kualitas yang tinggi. []

Daftar Pustaka

- Abdullah, M. Amin. 1995. *Falsafah Kalam di Era Postmodernisme*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Amrullah, Abdul Malik Karim. 2017. *Pendidikan Islam Kontemporer*. Malang: UIN-MALIKI PRESS
- Baharuddin, Yusuk. 1998. *Administrasi Pendidikan*. Bandung: Pustaka Setia
- C.S. George Jr. 1972. *The History of Management Thought*, ed. 2nd. Upper Saddle River, NJ. Prentice Hall
- Hamalik, Oemar. 2010. *Manajemen Pengembangan Kurikulum* Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Harahap, Baharuddin. 2003. *Sistem Pendidikan Nasional Menurut Konsep Barat*. Dalam Nasution, ed. *Islam dan Pendidikan*. Jakarta: Lembaga Penelitian IAIN Jakarta
- Fayol, Henri. 1917. *Administration industrielle et générale; prévoyance, organisation, commandement, coordination, controle*, Paris: H. Dunod et E. Pinat
- George H. Rice. 1971. *Conceptual Models Of Organization*. New York: Educational Devison Meredith Corporation
- Griffin, R. 2006. *Business*, 8th Edition. NJ: Prentice Hall
- Maunah, Binti. 2017. *Supervisi Pendidikan Islam Teori dan Praktek*. Yogyakarta: Kalimedia
- Muhaimin. 2014. *Pengembangan Kurikulum Pendidikan Agama Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Muhaimin. 2009. *Rekonstruksi Pendidikan Islam*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Muzzaki. 2011. *Ilmu Pendidikan Islam*. Surabaya: Kopertais IV Press
- Nata, Abuddin. 2009. *Perspektif Islam tentang Strategi Pembelajaran*. Jakarta: Kencana
- P. Siagian, Sondang. 2003. *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- Robbins, Stephen dan Mary coulter. 2007. *Management*, 8th Edition. NJ: Prentice Hall
- Saefullah. 2014. *Manajemen Pendidikan Islam*. Bandung: CV. Pustaka Setia
- Sonhadji, Ahmad. 2017. *Membangun Peradaban Bangsa Dalam Perspektif Multikultural*. Malang: Universitas Negeri Malang
- Suharto, Babun. 2011. *Dari Pesantren Untuk Umat*. Surabaya: Imtiyaz
- Suti'ah, Muhaimin, Sugeng. 2009. *Manajemen Pendidikan*. Jakarta: Prenada Media Group

- Tafsir, Ahmad. 2017. *Filsafat Pendidikan Islam*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya
- Tirtarahardja, Umar. 2010. *Pengantar Pendidikan*. Jakarta: Pusat Perbukuan DEPDIKNAS
- Umiarso&Nur Zazin 2011. *Pesantren di Tengah Arus Mutu Pendidikan*. Semarang: RaSAIL
- Vocational Business: *Training, Developing and Motivating People by Richard Barrett - Business & Economics 2003*
- Wren, Daniel dan Arthur Bedeian. 2009. *The Evolution of Management Thought* New Jersey: John Wiley & Sons.