

Manajemen Kegiatan Pondok Pesantren Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas SDM Santri

Muh. Zakiy Humaida¹ & Tirta Dimas Wahyu Negara²

^{1,2}Institut Agama Islam Negeri Ponorogo

Email: zakimh@gmail.com & tirta@iainponorogo.ac.id

Abstract

Tahfidzul Qur'an Al-Hasan Islamic Boarding School is located on Parang Menang Street, Patihan Wetan, Babadan, Ponorogo, East Java. Thinking about the importance of activity management in Islamic boarding schools is seen as a necessity in order to improve the quality of student human resources, as well as as a basis for future developments. Therefore, the management of activities in this Islamic boarding school is feasible to carry out. Management has a very important role in the implementation of activities in Islamic boarding schools so that these activities can run effectively and efficiently and in accordance with the expected goals. In this service, researchers use the Asset Based Community Development (ABCD) approach, where the method prioritizes the utilization of assets and potentials that already exist around and are owned by Islamic boarding schools. The results of this service activity have a significant impact on improving the management of activities in Islamic boarding schools, starting from planning, organizing, implementing, and evaluating. The management process at the tahfidzul qur'an Islamic boarding school is running well even though it has not been able to run optimally and there are still shortcomings. Islamic boarding schools are no longer rigid in managerial terms, even Islamic boarding schools have more value in improving the quality of morals, morals, character, and skills of students in facing the challenges of the times and will be needed when entering community life.

Keywords: Management, Islamic Boarding School, HR, Santri.

1. PENDAHULUAN

Pesantren merupakan lembaga pendidikan tertua di Indonesia. Sebagai lembaga pendidikan Islam di tanah air Indonesia, keberadaan pondok pesantren mempunyai andil yang sangat besar dalam pembentukan karakter bangsa. Eksistensi pondok pesantren telah memberikan kontribusi besar dalam perjalanan sejarah bangsa dari masa ke masa. Di zaman kerajaan Jawa misalnya pesantren menjadi pusat dakwah dalam penyebaran agama Islam, di zaman penjajahan kolonial Hindia Belanda pesantren berperan menjadi medan heroisme pergerakan perlawanan para rakyat, di zaman kemerdekaan pesantren terlibat dalam perumusan bentuk dan ideologi bangsa serta terlibat dalam pergerakan revolusi mempertahankan kemerdekaan Negara Indonesia.

Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Al-Hasan terletak di jalan Parang Menang No. 21, Patihan Wetan, Babadan, Ponorogo. Pondok ini berdiri pada hari Senin Kliwon, 2 Juli 1984 M, yang didirikan oleh K.H. Qomari Hasan, dibawah asuhan K.H. Husain Ali M.A dan saat ini di asuh oleh putra beliau Agus M. Ihsan Arwani. PPTQ Al-Hasan merupakan salah satu pondok pesantren yang mendalami Al-Qur'an di wilayah Ponorogo. Faktor yang mendorong berdirinya pondok pesantren ini diantaranya adalah tidak adanya lembaga pendidikan yang khusus mendalami Al-Qur'an baik ditingkat dasar maupun di tingkat lanjutan di Patihan Wetan, keinginan tokoh-tokoh masyarakat agar didirikannya suatu lembaga yang mendalami al-Qur'an, agar anak-anak mereka bisa belajar membaca maupun memahami Al-Qur'an.

Sesuai dengan harapan dan predikat yang dilekatkan pada pondok pesantren, sesungguhnya pesantren berujung pada tiga fungsi utama yang harus diemban, yaitu: pertama, sebagai pusat pengkaderan pemikir-pemikir agama. Kedua, sebagai lembaga yang mencetak sumber daya manusia. Ketiga, sebagai lembaga yang mempunyai kekuatan dalam melakukan pemberdayaan pada masyarakat. Selain ketiga fungsi tersebut, pesantren juga dipahami sebagai bagian yang terlibat dalam proses perubahan sosial di tengah perubahan yang terjadi.

Namun, stigma buruk akan manajemen pondok pesantren di negeri ini nampaknya belum lenyap betul. Jeleknya manajemen pondok pesantren menyebabkan institusi pendidikan nonformal ini dianggap sebagai lembaga pendidikan yang tetap melanggengkan status quo-nya sebagai institusi pendidikan yang tradisional, konservatif, dan terbelakang. Hal ini seperti yang disampaikan Mujamil Qomar bahwa, pesantren merupakan bentuk lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia, hanya saja, usia pesantren yang begitu tua tidak memiliki korelasi yang signifikan dengan kekuatan atau kemajuan manajemennya. Kondisi manajemen pesantren tradisional hingga saat ini sangat memprihatinkan, suatu keadaan yang membutuhkan solusi dengan segera untuk menghindari ketidakpastian pengelolaan yang berlarut-larut.

Perubahan dan pengembangan pondok pesantren hendaknya terus dilakukan, termasuk dalam menerapkan manajemen yang profesional dan aplikatif dalam pengembangannya. Diantara pengembangan yang harus dilakukan pesantren adalah, pengembangan sumber daya manusia yang dimiliki para santri.

Di samping ilmu agama, santri juga dibekali berbagai ilmu lainnya, seperti muhadloroh, majelisan, kerja bakti, panitia acara hari besar, mengajar, dan sebagainya dengan tujuan agar santri memiliki berbagai macam skill yang dikuasai, sehingga setelah santri lulus dari pesantren mereka sudah mempunyai bekal untuk selanjutnya terjun ke masyarakat.

Proses manajerial pondok pesantren akan berpengaruh terhadap hasil peningkatan kualitas santri sebagaimana yang diharapkan oleh masyarakat. Oleh karena itu sistem peningkatan kualitas santri merupakan manifestasi dari sistem manajerial yang dimiliki pondok pesantren. Manajemen dikatakan berjalan dengan baik jika fungsi-fungsinya dapat berjalan dengan baik pula. Fungsi-fungsi manajemen yang meliputi planning, organizing, actuating, controlling, akan menjadi penggerak dalam menentukan arah manajerial pondok pesantren.

Penelitian yang berjudul Manajemen Pondok Pesantren Salafiyah dalam Meningkatkan Kualitas Santri oleh Siti Nurmela, A. Bachrun Rifa'i, & Herman Jurnal Manajemen Dakwah Volume 1, Nomor 4, tahun 2016 dapat disimpulkan bahwa dalam peningkatan kualitas santri aspek yang paling diutamakan adalah peningkatan akhlak dan karakter, dimana aspek tersebut merupakan hal terpenting yang harus ditanamkan kepada santri dalam menghadapi zaman degradasi moral. Peningkatan kualitas intelektual dan tafaqquh fi ad-din juga tidak kalah diprioritaskan. Selain itu, peningkatan life skill santri pun digalakkan agar santri mampu berkontribusi di masyarakat dengan zaman yang semakin maju. Sesuai dengan fungsi manajemen, semua kegiatan dan program direncanakan, diorganisir, diarahkan, dan diawasi untuk meningkatkan kualitas SDM santri.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan atau optimalisasi manajemen sangat penting bagi pengembangan pondok pesantren dalam menghadapi berbagai situasi saat ini. Eksistensi manajemen sangat dibutuhkan oleh pondok pesantren itu sendiri. Karena tanpa adanya manajemen yang baik, semua usaha yang dilakukan akan menjadi sia-sia, tidak terarah dan tujuan pondok pesantren yang ada akan lebih sulit dan tidak optimal dalam pencapaiannya.

Penelitian ini diawali dengan pengamatan serta penentuan aset atau potensi yang akan dikembangkan. Paradigma ini lebih memberikan nilai positif pada sebuah subjek penelitian. Dengan menggunakan metode ABCD (Asset Based Community Development) peneliti mengharapkan sebuah potensi berupa kegiatan-kegiatan yang sudah ada di pesantren untuk dikembangkan dengan menerapkan manajemen agar dapat berjalan secara optimal dan dapat meningkatkan kualitas SDM santri.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin memfokuskan pengabdian tentang bagaimana meningkatkan manajemen program kegiatan dalam menyikapi dan mengelola pondok pesantren, yang harus mampu menyeimbangkan antara kebutuhan nilai-nilai pondok dengan masyarakat. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana proses sistem manajemen yang diterapkan Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Al-Hasan Ponorogo dan komponen yang terkait dengan pesantren terutama dalam bidang program pesantren sebagai penunjang bagi santri dalam memantapkan kemampuan serta kualitas Sumber Daya Manusia yang dimiliki para santri. Sehingga, dalam pengabdian ini peneliti mengambil judul "Manajemen Kegiatan Pondok Pesantren Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas SDM Santri".

2. METODE

Pengabdian ini menggunakan pendekatan (ABCD) Asset Based Community Development, yang mengutamakan pemanfaatan aset dan potensi yang ada disekitar dan dimiliki oleh komunitas masyarakat. Aset yang ada yaitu kegiatan harian, mingguan, bulanan, peringatan hari besar, serta Lembaga Pendidikan (Madrasah Diniyah Wustho, dan Taman Pendidikan Qur'an) dibawah naungan Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Al-Hasan Patihan Wetan Babadan Ponorogo. Selain itu, Pondok Pesantren ini juga mempunyai potensi yang bisa dikembangkan lebih baik lagi. Potensi-potensi tersebut diantaranya: Pertama, memiliki fasilitas sarana dan prasarana yang cukup; Kedua, memiliki lembaga pendidikan yaitu Madrasah Diniyah dan TPQ; Ketiga,

sudah memiliki kegiatan-kegiatan penunjang didalam pesantren. Namun, setelah dilakukan penggalian data ketika observasi awal, masih terdapat kelemahan yang ditemukan oleh peneliti, diantaranya yaitu: Pertama, tata kelola manajemen kegiatan yang masih belum optimal; Kedua, seiring berjalannya waktu kegiatan santri selalu mengalami pasang surut; Ketiga, kualitas sumber daya manusia yang dimiliki para santri masih jauh dari cukup karena kurangnya kesadaran serta minat santri sehingga perlu untuk ditingkatkan.

Berdasarkan asset dan potensi yang dimiliki oleh pondok pesantren tersebut peneliti akhirnya memutuskan untuk meningkatkan tata kelola/ manajemen kegiatan di pondok pesantren dalam rangka mengembangkan dan menggali potensi diri serta mengurangi beberapa aspek kelemahan yang menghambat.

Dalam berjalannya sebuah kegiatan ini, tidak terlepas dari tahapan-tahapan. Demikian tahapan yang peneliti lakukan dalam pelaksanaan ABCD di lapangan yakni:

1) Inkulturasi (Perkenalan)

Pada tahap inkulturasi ini seluruh aktifitas yang dilakukan selalu terkait dengan proses komunikasi. Untuk itu, keterampilan dalam berkomunikasi sangat dominan.

Kegiatan peneliti pada tahap ini yaitu melakukan silaturahmi (sowan) kepada pengasuh pondok pesantren beserta seluruh pihak yang terlibat dalam kegiatan pengabdian ini dengan maksud dan tujuan untuk memperkenalkan serta meminta izin sebagai langkah awal dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang nantinya akan dilaksanakan. Dengan tahap ini maka akan muncul kepercayaan dari pihak pondok pesantren.

2) Discovery (Mengungkapkan Informasi)

Dalam sebuah rencana aksi pengembangan masyarakat berbasis aset, perencanaan merupakan salah satu elemen yang sangat penting untuk dilakukan. Namun demikian, perencanaan aksi tidaklah dapat dilakukan tanpa didahului oleh identifikasi informasi-informasi penting yang menjadi landasan sebuah perencanaan. Proses pengungkapan informasi inilah yang disebut sebagai discovery.

Pada tahap ini, peneliti mengadakan rapat atau diskusi bersama dengan peserta pengabdian dan pengurus pondok pesantren untuk membahas serta melakukan pemetaan asset-asset yang dimiliki oleh pondok pesantren berupa asset personal, social, institusi, alam, fisik, keuangan, spiritual dan cultural.

3) Design (Mengetahui Aset dan Mengidentifikasi Peluang)

Pada tahap ini, tujuan penggolongan dan mobilisasi aset adalah untuk langsung membentuk jalan menuju pencapaian visi atau gambaran masa depan. Setelah diidentifikasi, peneliti mendapatkan informasi mengenai aset yang dimiliki. Untuk itu, kegiatan sosialisasi aset menjadi sebuah langkah yang diharapkan mampu membawa semangat democratic governance. Prinsip transparansi informasi mengenai keberadaan aset pondok pesantren dan akuntabilitas penggunaan aset pondok pesantren tersebut selama ini dapat dipupuk dengan komunikasi yang intensif antara pengurus dengan para santri.

Proses pemetaan aset membuat peneliti menemukan adanya kesenjangan antar anggota pengurus dan juga kurangnya kesadaran serta tanggungjawab yang berdampak pada kurang optimalnya pemanfaatan asset dan manajemen pesantren yang sudah

diterapkan. Setelah melakukan pemetaan, peneliti menyadari bahwa bila koordinasi dan kerjasama antar pengurus dalam melaksanakan manajemen kegiatan pondok pesantren bisa ditingkatkan, maka kegiatan-kegiatan pondok pesantren dapat berjalan lebih optimal. Dengan begitu, pondok pesantren dapat meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang bisa dimiliki para santri. Berdasarkan informasi asset dan identifikasi peluang tersebut, peneliti dapat menyusun rencana program kerja yang dapat menunjang serta meningkatkan kemampuan atau kualitas SDM Santri. Program kerja ini kemudian ditindaklanjuti dengan mengadakan perencanaan serta persiapan-persiapan sebelum pelaksanaannya.

4) Define (mendukung keterlaksanaan program kerja)

Didalam tahap selanjutnya, peneliti dan juga para peserta pengabdian membangun kerjasama dalam menjalankan berbagai program kerja yang telah ditentukan mulai dari penjelasan kegiatan, pembentukan kepanitiaan, pemahaman job description, musyawarah, diskusi, serta koordinasi antar anggota. Kegiatan-kegiatan tersebut dilaksanakan secara berkala agar pelaksanaan program kerja dapat berjalan dengan baik dan sesuai dengan harapan.

5) Reflection (Refleksi)

Ditahap terakhir ini peneliti dapat mengetahui sejauh mana keberhasilan dari program kerja yang telah dilaksanakan, peneliti juga melakukan evaluasi-evaluasi dari setiap program kerja agar dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran untuk perbaikan-perbaikan pada kegiatan yang akan datang.

3. HASIL

1) Pelaksanaan Pengabdian

Manajemen pesantren adalah model pengelolaan pondok pesantren yang mendasarkan pada kekhasan, karakteristik, kebolehan, kemampuan, dan kebutuhan pesantren yang dilaksanakan secara partisipatif, transparan, akuntabel, berwawasan ke depan, peka terhadap aspirasi stakeholder, efektif dan efisien. Hakikat manajemen adalah al-tadbir (pengaturan).

Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Al-Hasan Ponorogo merupakan salahsatu dari sekian banyak pondok pesantren di ponorogo yang telah menerapkan manajemen serta perkembangannya sampai saat ini. Keberhasilan pengurus dalam melaksanakan manajemen serta tata kelola kegiatan para santri menjadi titik penting bagi pondok pesantren demi tercapainya tujuan serta harapan dari masyarakat. Tak heran bagi para masyarakat untuk menitipkan putra-putrinya di pondok pesantren yang tidak hanya untuk meningkatkan kualitas spiritual keagamaan, namun disamping itu juga untuk mengembangkan kualitas sumber daya manusia dalam bidang lainnya seperti kemandirian, kepemimpinan, social kemasyarakatan, dan life-skill yang nantinya akan berguna ketika terjun ditengah-tengah masyarakat.

Membicarakan pengembangan Sumber Daya Manusia pondok pesantren tak ubahnya membicarakan dua hal; yakni kuantitas dan kualitas. Kuantitas yang dimaksud adalah jumlah SDM pondok pesantren yang berkontribusi terhadap pembangunan masyarakat. Sedangkan kualitas adalah mutu atau nilai lebih yang dimiliki oleh pondok pesantren yang mampu berkontribusi terhadap pembangunan. Antara dua aspek

tersebut, kualitas adalah hal yang paling urgen. Pasalnya, kuantitas SDM yang banyak, namun memiliki kualitas minim akan menjadi beban bagi pembangunan itu sendiri.

Berdasarkan fakta yang ada, Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Al-Hasan memiliki cukup banyak santri yang setiap tahunnya mengalami banyak peningkatan dari segi kuantitas. Disamping itu, dari segi kualitas para santri juga memiliki berbagai kemampuan serta prestasi-prestasi yang pernah diraih, tidak hanya dalam hal tahfidz qur'an, tetapi juga dalam hal lainnya seperti keterampilan, kesenian, dan bidang-bidang umum lainnya. Hal tersebut tidak lepas dari kegiatan-kegiatan yang telah berjalan dipondok pesantren ini sehingga mampu mencetak para santri yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang unggul.

Pondok pesantren diharapkan mampu mengembangkan SDM-nya. Pondok Pesantren mesti melaksanakan strategi sebagaimana yang disarankan oleh Tilaar. Pertama, peningkatan kualitas SDM. Kedua, pengembangan inovasi dan kreativitas. Ketiga, membangun jaringan kerjasama (networking), dan keempat, pelaksanaan otonomi structural (pemerintahan).

Dalam pengembangannya, pengurus berupaya agar kegiatan-kegiatan didalam pondok pesantren dapat berjalan lancar, baik itu kegiatan harian, bulanan, tahunan, maupun kegiatan khusus yang dimana semua itu dapat menunjang serta meningkatkan kemampuan para santri diberbagai bidang. Dalam rangka pengembangan SDM, pondok pesantren memiliki Kepengurusan yang dipercayakan kepada para santri untuk mengatur jalannya manajemen dipondok pesantren tersebut, baik itu ditingkat pengurus pondok, maupun pengurus lembaga pendidikan (Taman Pendidikan Al-Qur'an dan Madrasah Diniyah Wustho) yang berada dibawah naungan pondok pesantren tahfidzul qur'an Al-Hasan. Selain itu juga terdapat kegiatan ekstrakurikuler seperti qiro', kaligrafi, desain, banjari, dan olahraga.

Dari penjelasan di atas, sesuai teori yang ada bahwa bentuk-bentuk program atau kegiatan pesantren termasuk dalam sebuah manajemen yang terdapat didalamnya, serta dalam hal ini program pesantren termasuk dalam pengembangan kurikulum yang diantaranya terkait dengan program keterampilan pesantren. Program ini dilaksanakan sebagai kegiatan kurikuler, dimaksudkan untuk menyediakan sarana memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk hidup diatas kaki sendiri dalam kehidupan setelah keluar dari pesantren nanti.

Langkah awal yang dilakukan oleh peneliti dalam melakukan observasi di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Al-Hasan adalah dengan melihat terlebih dahulu aset-aset serta kondisi riil kegiatan-kegiatan yang sudah berjalan didalam Pondok Pesantren tersebut. Berdasarkan data yang diperoleh, kemudian peneliti mempertimbangkan serta menetapkan apa yang menjadi skala prioritas dalam penelitian ini. Peneliti memutuskan untuk mengoptimalkan manajemen/pengelolaan kegiatan-kegiatan di pondok pesantren ini, dikarenakan melihat kondisi dan situasi kegiatan santri yang belum optimal dan masih sangat jauh dari apa yang diharapkan serta menjadi tujuan bersama.

Berdasarkan asset dan potensi yang dimiliki serta permasalahan yang dihadapi maka peneliti memiliki beberapa program kerja yang akan dilaksanakan dengan menerapkan manajemen secara optimal disetiap program kerja tersebut. Diantaranya yaitu pertama, sosialisasi serta pendistribusian brosur pondok pesantren al-hasan dengan

maksud untuk meningkatkan eksistensi serta minat para generasi muda dalam mempelajari al-qur'an dan belajar hidup mandiri di pondok pesantren; kedua, mengadakan event lomba MHQ dan desain grafis dalam rangka memperingati hari lahir pondok pesantren tahfidzul qur'an Al-Hasan, lomba ini bertujuan untuk memunculkan bakat atau kemampuan para santri; ketiga, optimalisasi kegiatan rutin dan kegiatan ekstrakurikuler seperti takror, muhadloroh, qiro', banjari, majelis dzikir, ta'lim, dan sholawat, kegiatan rutin ini lebih ditekankan untuk mengasah serta meningkatkan keberanian serta kemampuan para santri; keempat, ikut serta dalam kegiatan qurban idul adha, kegiatan ini sebagai wujud pengabdian serta mempererat hubungan yang harmonis dengan lingkungan masyarakat; kelima, mengadakan kegiatan workshop media digital yang bertujuan untuk mencetak para santri yang unggul dan terampil dalam hal pemanfaatan media digital. Dari keseluruhan program kerja tersebut, perlu diterapkan manajemen yang baik. Untuk dapat menilai baiknya manajemen, dapat dilihat dari jalannya pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen itu sendiri. Fungsi-fungsi manajemen yang meliputi planning, organizing, actuating, controlling, akan menjadi penggerak dalam menentukan arah manajerial pondok pesantren.

2) Implementasi Manajemen

Planning (perencanaan) merupakan tindakan awal dalam aktivitas manajerial pada setiap organisasi. Karena itu, perencanaan akan menentukan adanya perbedaan kinerja (performance) satu organisasi dengan organisasi lain dalam pelaksanaan rencana untuk mencapai tujuan. Stoner menjelaskan bahwa perencanaan merupakan proses menentukan apa yang seharusnya dicapai dan bagaimana mewujudkannya dalam kenyataan. Berarti di dalam perencanaan akan ditentukan apa yang akan dicapai dengan membuat rencana untuk mencapai tujuan yang ditetapkan para manajer di setiap level manajemen. Dalam penerapannya, peneliti beserta pengurus melakukan langkah awal dengan mengadakan musyawarah/rapat yang dihadiri oleh segenap jajaran pengurus baik putra maupun putri. Dari musyawarah ini dilakukan pembahasan terkait kegiatan/acara yang akan dilaksanakan serta pembentukan struktur panitia kegiatan. Dengan pembentukan kepanitiaan ini maka dapat ditindak lanjuti dengan planning/perencanaan selanjutnya. Tidak hanya struktur kepanitiaan, pembagian tugas serta penjelasan job description juga sangat penting untuk dipahami oleh semua panitia agar dapat menjalankan kinerja sesuai dengan tugasnya masing-masing. Langkah selanjutnya yang perlu dilakukan adalah perencanaan yang lebih mendalam lagi seperti musyawarah tiap divisi, koordinasi antar divisi, konsep kegiatan, musyawarah checking akhir, serta selalu melakukan briefing sebelum kegiatan tersebut dilaksanakan.

Organizing (pengorganisasian) merupakan salah satu langkah yang harus dilakukan oleh seorang manajer dalam menata sistem atau program kerja yang telah ditentukan dengan tujuan agar program kerja dapat dilaksanakan dengan rapi dan penuh dengan pertimbangan matang, sehingga apa yang menjadi tujuan dari pada program tersebut dapat dicapai dengan hasil maksimal. Sesuai teori yang ada, pengorganisasian dapat diartikan juga sebagai keseluruhan proses pengelompokkan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan. Sesuai dengan perencanaan diawal, yang dimaksud

dengan pengorganisasian yaitu pembentukan serta pengelompokan anggota sehingga terbentuklah sebuah kepanitiaan yang terstruktur. Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Al-Hasan sebenarnya sudah menerapkan pengorganisasian seperti struktur madrasah diniyah, TPQ, struktur pengurus pondok, serta struktur kepanitiaan. Namun, seringkali hal ini terabaikan karena kurangnya koordinasi serta kurangnya pemahaman beberapa personal terkait peran, tugas, dan tanggung jawabnya. Dalam hal pengorganisasian ini, struktur kepanitiaan dapat beranekaragam menyesuaikan dengan jenis kegiatan yang akan dilakukan. Perbedaan tersebut sering kali terdapat dalam bagian divisi atau bidang yang dibutuhkan dalam kegiatan. Namun, hal ini tidak mengubah struktur kepanitiaan utama seperti ketua, wakil, sekretaris, serta bendahara, dimana posisi tersebut sudah pasti ada disetiap kegiatan pada umumnya. Dalam pengorganisasian peneliti beserta seluruh panitia juga melakukan penyampaian serta pemahaman peran, tugas dan tanggung jawab serta wewenang yang ditanggung oleh setiap bagian sesuai dengan struktur kepanitiaan yang telah terbentuk.

Actuating (pelaksanaan), dalam pelaksanaan manajemen kegiatan di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Al-Hasan sebagai upaya peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia yang ditanamkan kepada para santri, muatan pergerakan atau pelaksanaan yang dilakukan di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Al-Hasan, meliputi: penerapan tujuan pesantren dengan program-program pesantren serta proses manajemennya, menerapkan kerja dan sebagainya. Sebelum pondok pesantren terlalu jauh menerapkan rencana kerja dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai lembaga pendidikan yang nonformal, terlebih dahulu dari pihak pengasuh pondok mengadakan rapat dengan dewan asatidz dan juga dengan panitia atau pengurus pondok. Dalam tahap pergerakan ini, peneliti dan panitia ataupun pengurus Pondok Pesantren tahfidzul qur'an Al-Hasan senantiasa memberikan dorongan kepada dewan asatidz serta seluruh pihak yang terlibat dan berkepentingan dalam kegiatan yang ada, dengan dorongan tersebut diharapkan supaya dalam operasionalisasi dari perencanaan program dapat berjalan dengan baik sesuai dengan yang ditetapkan sebelumnya. Dalam pelaksanaan kegiatan atau acara, seluruh panitia ataupun pengurus berusaha penuh dalam menjalankan peran serta tugasnya agar pelaksanaan dapat berjalan secara baik dan sukses sesuai dengan perencanaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pelaksanaan yang dapat berjalan dengan baik tidak terlepas dari perencanaan, sehingga dengan adanya perencanaan diawal dapat memberikan pengaruh besar bagi suksesnya pelaksanaan dalam setiap kegiatan atau acara.

Controlling (Pengawasan) serta evaluasi merupakan langkah yang harus dilakukan untuk memperbaiki program yang tidak baik hasilnya serta berbagai macam kegiatan pesantren yang dianggap tidak kondusif serta dengan adanya program evaluasi ini, maka akan terwujud suatu perbaikan di berbagai pihak kebijakan maupun program-program pesantren. Dalam pelaksanaan perlu dilakukannya pengawasan, pengawasan dilakukan oleh supervisor. Supervisor disini merupakan atasan atau kepala yang ada dan sesuai dengan tingkat structural seperti pengasuh pondok, ketua pengurus, ketua panitia, dan juga coordinator dimasing-masing bidangnya untuk mengawasi anggota. Setiap setelah pelaksanaan kegiatan atau acara, peneliti serta panitia ataupun pengurus selalu mengadakan evaluasi, baik itu bersifat sementara, maupun evaluasi berkala dan evaluasi

besar yang dilakukan secara rutin. Di pondok pesantren tahfidzul qur'an al-hasan ini, pelaksanaan evaluasi selalu dapat berjalan. Dalam acara tertentu, evaluasi dilaksanakan setelah acara tersebut terlaksana. Sedangkan dalam kegiatan harian, mingguan, bulanan, evaluasi dilaksanakan disetiap awal bulan. Evaluasi ini bertujuan untuk mengetahui berbagai hambatan, kekurangan, dan permasalahan-permasalahan yang didapatkan ketika pelaksanaan kegiatan atau acara yang dimana hal tersebut dibahas bersama dengan maksud sebagai bahan pembelajaran serta pencarian solusi agar dapat digunakan untuk kegiatan kedepan lebih baik lagi.

Berdasarkan pelaksanaan manajemen kegiatan diatas, diperoleh fakta bahwa manajemen kegiatan di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Al-Hasan Ponorogo dapat membentuk serta meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia para santri. Mulai dari peningkatan kemampuan para pengurus dalam melaksanakan manajemen serta pengembangannya, kegiatan-kegiatan serta acara yang dapat berjalan lebih baik dan tertata daripada sebelumnya, dan peningkatan kemampuan santri berkat adanya program kegiatan yang telah dilaksanakan.

3) Faktor Pendukung dan Penghambat

Dalam pelaksanaan pengabdian ini, penulis mendapatkan beberapa temuan bahwa adanya factor pendukung dan factor penghambat dalam pelaksanaan manajemen yang ada di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Al-Hasan ini, beberapa factor pendukungnya yaitu: sudah tersedianya fasilitas sarana dan prasarana yang cukup; kepengurusan di berbagai instansi yang sudah terstruktur; setiap personal dapat bertemu dengan mudah karena berada dalam satu lingkungan pondok pesantren.

Namun, tidak serta merta pelaksanaan manajemen kegiatan di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Al-Hasan ini dapat berjalan dengan baik, seringkali pelaksanaannya jauh dari apa yang diharapkan. Diantara factor penghambatnya yaitu: Tata kelola manajemen kegiatan yang masih belum optimal; Seiring berjalannya waktu kegiatan santri selalu mengalami pasang surut; Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki para santri masih jauh dari cukup karena kurangnya kesadaran serta minat santri sehingga perlu untuk ditingkatkan; Kurangnya kesadaran para pengurus akan tugas dan tanggung jawabnya; sulitnya mencari waktu yang sesuai karena seringkali berbenturan dengan kegiatan lainnya.

4. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah diuraikan peneliti diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kegiatan pengabdian ini berdampak signifikan pada peningkatan kualitas SDM yang dimiliki para santri, terbukti dari adanya upaya optimalisasi manajemen kegiatan di pondok pesantren, mulai dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta evaluasi sehingga pondok pesantren tidak lagi kaku dalam hal manajerial, kualitas SDM yang semakin meningkat karena adanya upaya optimalisasi manajemen program kegiatan yang dapat menunjang kemampuan para santri dalam berbagai bidang. Kegiatan pengabdian ini dapat dikatakan berhasil dilihat dari peningkatan pelaksanaan manajemen yang sebelumnya belum optimal yang kemudian dapat berjalan dengan baik di Pondok Pesantren Tahfidzul Qur'an Al-Hasan. Untuk kemungkinan pengembangan program pengabdian selanjutnya bisa dilakukan pelatihan

Humaida, Zakiy, Muh. & Negara, Wahyu, Dimas, Tirta. (2022). Manajemen Kegiatan Pondok Pesantren Sebagai Upaya Peningkatan Kualitas SDM Santri. *Cendekia* (2022), 16(2): 17~26. DOI: [10.30957/cendekia.v16i2.676](https://doi.org/10.30957/cendekia.v16i2.676).

manajerial khususnya di lingkup pondok pesantren supaya ilmu manajemen ini dapat digunakan sebagai bekal oleh generasi-generasi yang akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatah, Abdul Mukti. (2005). Rekontruksi Pesantren Masa Depan. Jakarta: Lista Fariska Putra.
- Wahid, Abdurrahman. (2001). Menggerakkan Tradisi-Tradisi Esai-Esai Pesantren. Yogyakarta: LKiS.
- Akdon. (2006). Strategic Manajemen for Educational Management. Bandung: Alfabeta.
- Tayibnapi, Farida Yusuf. (2008). Evaluasi Program & Instrumen Evaluasi Untuk Program Pendidikan & Penelitian. Jakarta: Rineka Cipta.
- Syukur, Fatah . (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Semarang: Pustaka Rizki Putra.
- Qomar, Mujamil. (2007). Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam. Jakarta: Erlangga.
- Nasruloh. (2019). Manajemen Pondok Pesantren Dalam Pembentukan Sikap Kemandirian Santri (Studi Kasus di Pondok Pesantren Minhajut Tholabah Kembangan Kecamatan Bukateja Kabupaten Purbalingga). IAIN Purwokerto.
- Saefullah. (2012). Manajemen Pendidikan Islam. Bandung: Pustaka Setia.
- Nurmela, Siti. (2016). Manajemen Pondok Pesantren Salafiyah dalam Meningkatkan Kualitas Santri. Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah Volume 1, Nomor 4.
- Suhartini. (2015). "Problem Kelembagaan Pengembangan Ekonomi Pondok Pesantren", dalam A. Halim, Manajemen Pesantren. Yogyakarta: Pustaka Pesantren.