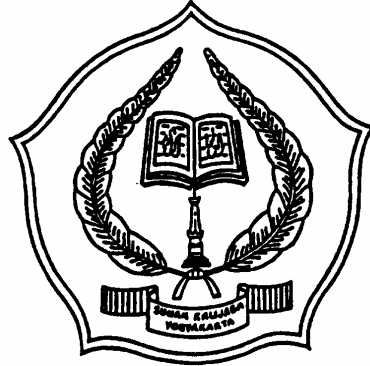


**IMPLEMENTASI MANAJEMEN PENDIDIKAN
DI PONDOK PESANTREN NURUL UMMAH KOTAGEDE YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Tarbiyah
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
untuk memenuhi sebagian persyaratan
guna memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Islam**

Oleh:

Muhammad Asrori

NIM:05470057

**JURUSAN KEPENDIDIKAN ISLAM
FAKULTAS TARBIYAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**

2009

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Asrori
NIM : 05450057
Jurusan : Kependidikan Islam
Fakultas : Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

menyatakan, dengan sesungguhnya bahwa skripsi saya ini adalah asli hasil karya atau penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi hasil karya atau penelitian orang lain.

Yogyakarta, 30 Juni 2009

Yang menyatakan



Muhammad Asrori

NIM. 05470057

Prof. Dr. H. Maragustam Siregar, MA.

NIP : 150232846

Dosen Fakultas Tarbiyah

UIN Sunan Kalijaga

Yogyakarta

Nota Dinas

Hal : Skripsi

Saudara Muhammad Asrori

Kepada

Yth. Dekan Fakultas Tarbiyah

UIN Sunan Kalijaga

di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi, dan memberikan bimbingan serta menyarankan perbaikan seperlunya terhadap skripsi saudara:

Nama : Muhammad Asrori

NIM : 05470057

Fak / Jurusan : Tarbiyah / Kependidikan Islam

Judul : Pola Pengembangan Manajemen Pendidikan di Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta

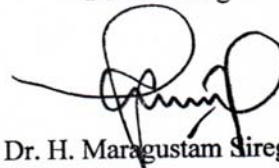
bahwa skripsi tersebut telah dapat diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam jurusan Kependidikan Islam (KI) Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Selanjutnya kami mengharapkan semoga skripsi tersebut segera dapat dimunaqosyahkan. Demikian harapan kami dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 30 Juni 2009

Pembimbing



Prof. Dr. H. Maragustam Siregar, MA.

NIP : 150232846

Prof. Dr. H. Maragustam Siregar, MA.

Dosen Fakultas Tarbiyah

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS KONSULTAN

Hal: Skripsi

Muhammad Asrori

Kepada Yth:

Bapak Dekan Fakultas Tarbiyah

UIN Sunan Kalijaga

Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Skripsi mahasiswa di bawah ini:

Nama : Muhammad Asrori

NIM : 05470057

Jurusan : Kependidikan Islam

Judul : Implementasi Manajemen Pendidikan di Pondok Pesantren Nurul
Ummah Kotagede Yogyakarta

Dalam ujian skripsi (Munaqosyah), yang telah dilakukan pada tanggal 15 Juli 2009, dinyatakan dapat diterima dengan beberapa perbaikan.

Setelah membaca, meneliti, memberi petunjuk serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka saya selaku konsultan berpendapat bahwa skripsi saudara tersebut telah dapat diterima dan diajukan kepada Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu Pendidikan Islam.

Semoga skripsi ini bermanfaat bagi Penulis, agama, nusa dan bangsa, amin.

Demikian atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 30 Juli 2009

Konsultan



Prof. Dr. H. Maragustam Siregar, MA.
NIP. 19591001 198703 1 002



DEPARTEMEN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS TARBIYAH
YOGYAKARTA

Jln. Laksda Adisucipto , Telp : 513056, Yogyakarta; Email : ty-suka@yogya.wasantara.net.id

PENGESAHAN SKRIPSI
Nomor: UIN.02/DT/PP.01.1/44/2009

Skripsi Berjudul: Implementasi Manajemen Pendidikan di Pondok Pesantren Nurul
Ummah Kotagede Yogyakarta

Yang dipersiapkan dan disusun oleh

Nama: Muhammad Asrori

NIM: 05470057

Telah dimunaqasyahkan pada: Hari Rabu Tanggal 15 Juli 2009

dengan Nilai Munaqasah: A/B

Dan diinyatakan telah diterima oleh Fakultas Tarbiyah

UIN Sunan Kalijaga

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang

Prof. Dr. H. Mangustam Siregar, MA.
NIP. 19591001 198703 1 002

Penguji I

Dr. Ahmad Arifi, M.Ag.
NIP. 19661121 199203 1 002

Penguji II

Drs. H. Suisyanto, M. Ag.
NIP. 19621025 199603 1 001

Yogyakarta, 10 Agustus 2009

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Tarbiyah

DEKAN



Prof. Dr. Sutrisno, M.Ag.
NIP. 19631107 198903 1 003

MOTTO

وَإِذَا قِيلَ اٰنۡشُرُوۡا فَاٰنۡشُرُوۡا يَرۡفَعِ اللّٰهُ الَّذِيۡنَ ءَامَنُوۡا مِنْكُمۡ وَالَّذِيۡنَ اٰتُوۡا
اِلۡلِعۡلَمَ دَرَجٰتٍ ۗ وَاللّٰهُ بِمَا تَعۡمَلُوۡنَ خَبِيۡرٌ ﴿١١﴾

Dan apabila dikatakan: "Berdirilah kamu", Maka berdirilah, niscaya Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman di antaramu dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. dan Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan.

(QS. Al. Mujadilah)

PERSEMBAHAN

Skripsi ini

Saya persembahkan

Untuk

Almamater Tercinta

Fakultas Tarbiyah

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat dan pertolonganNya. Shalawat dan salam semoga tetap terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang telah menuntun manusia menuju jalan kebahagiaan hidup di dunia dan akhirat.

Penyusunan skripsi ini merupakan kajian tentang pola pengembangan Manajemen Pendidikan di Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta. Penyusun menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan, bimbingan, dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati pada kesempatan ini penyusun mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Sutrisno, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penyusun untuk menyusun skripsi ini.
2. Bapak Agus Nuryatno, P.hD. dan Ibu Widji Hidayati, M. Ag. selaku Ketua dan Sekretaris Jurusan Kependidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Prof. Dr. H. Maragustam Siregar, MA. Selaku pembimbing skripsi yang selalu memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat berjalan dengan lancar.

4. Bapak Drs. Mangun Budiyo selaku Pembimbing Akademik yang telah membimbing dalam menyelesaikan studi.
5. Segenap dosen dan Karyawan Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Bapak dan Ibu tercinta serta saudara-saudaraku, terima kasih atas segala kasih sayang, kepercayaan, bimbingan, dukungan dan do'a yang mengalir disetiap waktu.
7. Sahabat-sahabatku di Pondok Pesantren Nurul Ummah baik putra maupun putri yang saya sayangi dan yang selalu memberikan motivasi bagi penulis hingga selesainya skripsi ini, semoga persahabatan kita abadi untuk selamanya.
8. Semua pihak yang tidak bisa penyusun sebutkan satu-persatu.

Kepada semua pihak tersebut, semoga amal baik yang telah diberikan dapat diterima di sisi Allah swt. dan mendapat limpahan rahmat dari-Nya, amin.

Yogyakarta, 1 Juli 2009

Penyusun

Muhammad Asrori
NIM.05470057

ABSTRAK

Muhammad Asrori. Implementasi Manajemen Pendidikan di Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta. Skripsi. Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, 2009.

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan menganalisis tentang pola pengembangan manajemen pendidikan di Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta. Penelitian ini menarik dikaji, karena selama ini banyak Pondok Pesantren yang dalam perkembangannya mengalami hambatan-hambatan. Hal ini terjadi salah satunya adalah karena kurangnya pengelolaan atau pelaksanaan manajemen yang baik. Maka disini Penulis berusaha meneliti tentang hal itu dengan memfokuskan pada pengembangan Manajemen Personalia dan pengembangan manajemen pembiayaan yang objeknya di Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta.

Penelitian ini menggunakan pendekatan *case study* (penelitian kasus) yaitu suatu proses penelitian yang dilakukan secara intensif terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu dengan mengambil latar Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede. Pengumpulan data dilakukan dengan mengadakan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Analisis data dengan analisis induktif, yaitu menganalisis data yang khusus kemudian ditarik generalisasi yang mempunyai sifat umum. Pemeriksaan keabsahan data dilakukan dengan mengadakan triangulasi dengan menggunakan sumber dan metode yang berbeda.

Hasil penelitian menunjukkan: (1) pengembangan Manajemen Personalia dan manajemen pembiayaan di Pondok Pesantren Nurul Ummah (2) Relevansi pengembangan manajemen personalia dan manajemen pembiayaan di Pondok Pesantren Nurul Ummah dengan fungsi-fungsi manajemen pendidikan, dan (3) Pendukung dan Penghambat dalam Pengembangan Manajemen Personalia dan Manajemen Pembiayaan di Pondok Pesantren Nurul Ummah.

DAFTAR ISI

HALAMAN.....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAKSI	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	8
D. Alasan Pemilihan Judul.....	9
E. Telaah Pustaka	9
F. Landasan Teori.....	10
G. Metode Penelitian	30
H. Sistematika Pembahasan	35
BAB II.GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN NURUL UMMAH KOTAGEDE YOGYAKARTA	
A. Letak Geografis	38
B. Sejarah Singkat	39
C. Kedudukan Tugas Fungsi dan Pokok	43
D. Organisasi PPNU	50
E. Pendidikan di PPNU	59
F. Program Pendukung PPNU Putra.....	68
G. Program Pendukung PPNU Putri	79

H. Dasar dan Tujuan.....	84
I. Struktur Kepengurusan PPNU.....	86
J. Keadaan Pendidik (Kyai, Asatidz dan Asatidzah) PPNU	93
K. Keadaan Santri PPNU	95
L. Kurikulum	97
M. Fasilitas PPNU.....	103
N. Peraturan-Peraturan PPNU.....	111

BAB III. PEMBAHASAN

A. Implementasi Manajemen Personalia dan Manajemen Pembiayaan Masa Khidmat 1426H-1429H/ 2005M-2008M dan Masa Khidmat 1429H/ 2008M – Sekarang.....	113
B. Relevansi Implementasi Manajemen Personalia dan Manajemen Pembiayaan Masa Khidmat 1426H-1429 H dan Masa Khidmat 1429 H-Sekarang dengan Fungsi-Fungsi Manajemen dan Tujuan Pendirian Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta.....	149
1. Relevansi Implementasi Manajemen Personalia dan Manajemen Pembiayaan Masa Khidmat 1426H-1429 H dan Masa Khidmat 1429 H-Sekarang dengan Fungsi-Fungsi Manajemen.....	149
2. Relevansi Implementasi Manajemen Personalia dan Manajemen Pembiayaan Masa Khidmat 1426H-1429 H dan Masa Khidmat 1429 H-Sekarang dengan Tujuan Pendirian Pondok Pesantren Nurul Ummah.....	170
C. Pendukung dan Penghambat dalam Implementasi Manajemen Personalia dan Manajemen Pembiayaan di Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta.....	176

BAB IV. PENUTUP

A. Kesimpulan	180
B. Saran-saran	181
DAFTAR PUSTAKA	182
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	183

DAFTAR TABEL

A. Tabel I Komposisi Pengasuh, Majelis Syuro dan Pengurus Inti Pondok Pesantren Nurul Ummah Putra dan Putri.....	93
B. Tabel II Komposisi Pondok Pesantren Nurul Ummah Menurut Jenis Kelamin dan Tingkat Pendidikan.....	95
C. Tabel III Anggaran Program Kerja Tahun III Masa Khidmad 1426 H-1429 H/ 2005 H-2008 H.....	137
D. Tabel IV Anggaran Program Kerja Tahun I Masa Khidmad 1429 H-1430 H/ 2008 H-2009 H.....	138
E. Tabel V Pelaksanaan Manajemen Personalia dan Manajemen Pembiayaan Pondok Pesantren Nurul Ummah Periode 1426 H-1429 H/ 2005 H-2008 H dan Periode 1429 H/ 2008 M-sekarang.....	144
F. Tabel VI Relevansi pengembangan Manajemen Personalia dan Manajemen Pembiayaan di Pondok Pesantren Nurul Ummah dengan fungsi-fungsi manajemen	166

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tantangan dewasa ini dan di masa depan sangat berat diantaranya adalah kemampuan untuk meningkatkan sumber daya manusia. Dalam kaitan ini menarik untuk dikaji bagaimana kualitas pendidikan kita dan upaya apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas pendidikan. Sehingga bisa menghasilkan sumber daya manusia yang lebih berkualitas. Sebagaimana diharapkan, agar bangsa Indonesia menjadi bangsa yang produktif, efisien, dan memiliki kepercayaan diri yang kuat sehingga mampu bersaing dengan bangsa-bangsa lain dalam kehidupan global.¹

Tantangan yang sama juga terjadi pada Pesantren, yang mana kita tahu bahwa Pesantren adalah lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia.² Maka dalam hal ini perlu ada pengembangan dan pembaharuan, agar pesantren tidak ketinggalan zaman. Akan tetapi dalam mengembangkannya kita tetap memegang prinsip “*Al-Muhafadzatu ‘Ala al-Qadimi As-Shalih wal-Akhdzu bil-Jadid al-Ashlah*”, yaitu mempertahankan tradisi lama yang masih relevan dan mengambil ide baru yang konstruktif dan prospektif, harus di pegang dan dikembangkan. Hal ini perlu secara serius menggabungkan mainstream ini (tradisional dan modern) dengan sama-sama kuat, dengan gradulasi dan

¹ Zamroni, *Paradigma Pendidikan Masa Depan*, (Yogyakarta: Bigraf Publishing, 2001), hal. 33.

² Rohadi Abdul Fatah, dkk, *Rekonstruksi Pesantren Masa Depan (Dari Tradisional, Modern, Hingga Post Modern)*, (Jakarta: Listafariska Putra, 2008), hal. 13.

stratifikasi sinergis dan strategis.³

Dengan cara ini maka Pesantren akan berkembang secara utuh dengan tanpa meninggalkan ciri khasnya sebagai lembaga keagamaan. Dalam kaitannya dengan pergerakannya bahwa pesantren adalah lembaga pendidikan yang bertujuan untuk membangun masyarakat melalui pendidikan, melakukan dakwah Islamiyah dengan mempersiapkan generasi muda muslim dengan membekali mereka pengetahuan agama dan umum.

Dalam hal ini K.H. Sahal Mahfudh berpendapat bahwa pendidikan pada dasarnya adalah usaha sadar yang membentuk watak dan perilaku secara sistematis, terencana dan terarah. Sedangkan social, secara ensiklopedis berarti segala sesuatu yang berkaitan dengan masyarakat yang menyangkut pelbagai fenomena hidup dan kehidupan orang banyak, baik dilihat dari sisi mikro individual maupun makro kolektif. Sosial pendidikan pada lazimnya mempunyai tujuan, media dan metode serta sistem evaluasi. Media itu dapat berupa kurikulum dan kegiatan lainnya. Kurikulum ini berperan sebagai sebuah karakter yang harus dipegang.⁴ Karena Sumber daya Pesantren ini adalah para Santri, maka para Santrilah yang wajib mempertahankannya dan mengembangkannya, agar Pesantren berfungsi sesuai yang diinginkan.

Peran pendidikan pesantren sangat penting untuk membangun bangsa ini menjadi bangsa yang bermartabat. Untuk mencapai hal itu, maka salah satunya adalah diperlukan adanya pembentukan pandangan hidup masyarakat

³ Amin Haedari, Ishom El-Saha, *Peningkatan Mutu Terpadu; Pesantren dan Madrasah Diniyah*, (Jakarta: Diva Pustaka, 2008), hal. 37.

⁴ Imam Syafi'I, *Mengoptimalkan Potensi Santri; Potensi Spiritual, Intelektual dan Emosional*, (Jakarta: Pustaka Mutiara, 2008), hal. 78.

yang dapat mengarahkannya menjadi bangsa yang bermartabat. Lembaga pendidikan adalah salah satu media penting yang dapat membentuk bagaimana corak pandangan hidup seseorang atau masyarakat, apakah pandangan hidup mereka hanya untuk kepentingan di dunia ini saja atau untuk akherat saja atau untuk keduanya. Selain hal itu, lembaga pendidikan dapat membentuk manusia yang cerdas, bermoral, memiliki semangat hidup dan memiliki semangat mengembangkan ilmu dan teknologi guna membangun bangsanya.⁵

Dalam konteks inilah, kebutuhan untuk melakukan perbaikan internal pesantren tidak dapat terelakkan lagi. Terlebih dialog pesantren yang cukup panjang dengan perubahan zaman dan modernitas telah mendapat doktrin yang bijak, terkait dengan pengaturan dan pengelolaan manajerialnya. Perbaikan dari sisi manajerial inilah yang akan berdampak terhadap pengelolaan yang profesional dan pada saat yang bersamaan tradisi akademik pesantren mengalami peningkatan secara kualitas. Jika kita melihat dan membandingkan pelaksanaan manajemen pendidikan di lembaga-lembaga formal terutama lembaga formal dibawah naungan Departemen Pendidikan dan Kebudayaan (DEPDIKNAS), bahwa manajemen pendidikan di Pondok Pesantren kurang baik yang mana penyebabnya tentu sangat komplek.

Penyebab dari pelaksanaan (implementasi) manajemen di Pondok Pesantren itu bisa dari tata manajemennya, baik itu dari manajemen personalia, manajemen sarana atau material, manajemen kurikulum, manajemen siswa (santri), manajemen tata laksana pendidikan atau ketatausahaan pondok

⁵ Hasbi Indra, *Pendidikan Islam Melawan Globalisasi*, (Jakarta: Rida Mulia, 2005), hal. 189.

pesantren, manajemen pembiayaan atau manajemen anggaran, manajemen lembaga-lembaga pendidikan dan organisasi pendidikan, manajemen hubungan masyarakat atau komunikasi pendidikan.

Lembaga pendidikan di Indonesia khususnya pesantren terlihat belum dapat membentuk hal-hal tersebut. Jangankan mencapai hal itu, dalam ukuran internasional tentang indeks kualitas pendidikan yang diukur pada sekolah-sekolah umum, Indonesia masih berada di peringkat bawah dibandingkan Negara-negara Asia Tenggara lainnya. Apalagi kalau di ukur dari peringkat pendidikan madrasah atau pesantren, yang bantuan dana pemerintah di sektor pendidikan ini lebih rendah tentu lebih di bawah itu. Lembaga pendidikan Islam di tanah air sebagai lembaga pendidikan alternatif, alternatif dari sekian banyak pilihan sekolah bagi anak didik karena salah satu faktornya adalah pendidikan di lembaga ini dengan biaya murah.

Memang kalau dilihat secara historis, Peranan pesantren pada masa lampau adalah terlalu banyak jasanya untuk diceritakan dan dibahas. Hal ini terbukti dengan jasa-jasa ulama yang telah memperjuangkan Islam di Nusantara baik dalam bidang pendidikan maupun dalam bidang sosial budaya. Alasan yang lain adalah karena pesantren lebih awal tumbuh dan berkembang di Indonesia. Sebelum Indonesia merdeka dan mempunyai banyak peranan dalam mempertahankan kemerdekaan. Bahkan, lembaga pendidikan tradisional ini telah berdiri di sejumlah daerah dan mempunyai peranan yang penting di dalamnya, antara lain: Banten, Surakarta, Bangkalan, Tremas Pacitan, Tebuireng Jombang, Surabaya, Gresik, Cirebon, Yogyakarta, dan daerah-

daerah lainnya di pulau Jawa.

Dengan perkembangan dari segi kuantitas ini maka pesantren harus berbenah diri dengan mengimbangnya dari segi kualitas agar pesantren tidak tertinggal dengan lembaga pendidikan lainnya serta dengan perkembangan zaman ini. Karena mustahil pesantren akan maju, jika pesantren tidak segera melakukan evaluasi secara komprehensif.

Menguatkan lagi mengenai peranan pesantren yang penting tersebut, hal ini terjadi karena dalam pesantren terutama pesantren salaf posisi Kiai selain sebagai pengasuh juga pemilik sekaligus manajer pondok pesantren. Sehingga patut diakui bahwa secara umum fungsionalisasi kepemimpinan pesantren secara menyeluruh dengan staf-stafnya tidak diterapkan, sehingga terkesan otoriter.⁶ Disamping kepemilikan, juga kepemimpinannya yang tersentralisasi pada individu dengan kharismanya serta hubungannya bersifat paternalistik.⁷

Dalam hal ini Nurcholis Madjid juga mengungkapkan bahwa peranan pesantren sangat banyak, tetapi selain itu juga memiliki kekurangan yaitu dari segi kepemimpinan pesantren, pesantren memiliki pola kepemimpinan yang sentralistik dan hirarkis yang berpusat pada seorang Kiai. Hal ini karena memang pendirian pesantren memiliki sejarah yang unik. Berdirinya pesantren kebanyakan adalah atas usaha Kiai sendiri. Maka dalam perkembangan selanjutnya figur Sang Kiai sangat menentukan hitam putihnya pesantren. Sehingga bentuk ini melahirkan implikasi manajemen yang otoritarianistik.

⁶ MU YAPPI, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Media Nusantara, 2008), hal. 72.

⁷ M. Sulthon Masyhud, Muh. Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Diva Pustaka, 2008), hal. 14.

Pembaharuan menjadi hal yang sangat sulit dilakukan, karena sangat bergantung pada sikap Sang Kiai. Kemudian, pola seperti ini juga akan berdampak kurang prospektif bagi kesinambungan pesantren di masa depan. Banyak pesantren yang sebelumnya populer tiba-tiba hilang begitu saja karena Sang Kiai meninggal dunia.⁸

Pendapat di atas juga diungkapkan secara implisit oleh Sulthon Masyhud dan Muhammad Khusnurdilo dalam bukunya berjudul *Manajemen Pondok Pesantren*.⁹ Yang intinya berkaitan dengan otoritas Kyai yang berlebihan. Yang mana hal ini dapat memperlambat pelaksanaan (implementasi) dalam pengelolaan pesantren yang ia pimpin.

Dari pendapat di atas setidaknya kita tidak menutup mata. Akan tetapi yang kita lakukan adalah intropeksi diri bagaimana caranya agar pondok pesantren tetap eksis dan semakin maju. Pondok pesantren jangan bersikap apatis dan masa bodoh terhadap perkembangan yang ada. Karena memang perkembangan zaman menuntut untuk itu.

Walaupun demikian dalam pelaksanaannya, manajerial Pondok Pesantren juga harus disesuaikan dengan situasi dan karakteristik pondok pesantren tersebut. Hal ini penting mengingat karakteristik pondok pesantren satu dengan yang lainnya itu berbeda-beda. Sebab banyak terjadi di berbagai pondok Pesantren karena keinginannya yang bersifat kebutuhan sekunder atau adanya kepentingan yang tidak menyangkut prinsip pondok pondok pesantren itu sendiri, merubah total pendidikan pondok pesantren yang meninggalkan

⁸Nurcholis Madjid, *Bilik-Bilik Pesantren Sebuah Potret Perjalanan*, (Jakarta: Paramadina, 1997), hal. 105.

⁹Sulthon Masyhud, Mohammad Khusnurdilo, *Manajemen Pondok*, hal. 15.

kitab kuning dan tradisi asli kepesantrenan yang lainnya demi untuk melaksanakan kegiatan pendidikan yang bersifat umum yang mengikuti kurikulum Departemen Pendidikan Nasional. Tentu keadaan seperti ini dapat menghilangkan nilai-nilai karakteristik dan sejarah awal berdirinya pondok pesantren. Jika orientasi ini terus dikembangkan, bahkan terkesan dipaksakan, maka kerugian justru akan ada di pihak pondok pesantren itu sendiri. Maka dalam pengembangan pesantren harus seimbang.

Berawal dari kondisi inilah, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian di Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta, yang penulis fokuskan pada implementasi manajemen pendidikan di Pondok Pesantren Nurul Ummah dari tahun 1429 H (2005 M) sampai sekarang, yang dalam hal ini Penulis menggunakan Manajemen Pendidikan secara konvensional bukan Manajemen mutu. Hal ini tentunya memiliki alasan-alasan sebagai berikut.

Alasan pertama adalah walaupun Pengasuh Pondok Pesantren Nurul Ummah sudah meninggal dunia, Pondok Pesantren Nurul Ummah tetap eksis sampai sekarang, bahkan berkembang dengan baik. Yang mana hal ini bertolak belakang dengan pendapat Nurcholis Madjid di atas yang berpendapat bahwa banyak pesantren yang sebelumnya populer tiba-tiba hilang begitu saja kepopulerannya karena Sang Kiai meninggal dunia.

Alasan yang kedua adalah Walaupun pengasuh meninggal dunia, terbukti para penerusnya yang sebagian besar adalah para santrinya (sebagai sumber dayanya) mampu melaksanakan dan mengembangkan lembaga pondok pesantren dengan baik. Hal inilah yang membuat penulis tertarik untuk

mengambil penelitian tentang Manajemen Pendidikan di Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta.

Kemudian untuk membatasi penelitian ini, penulis lebih memfokuskan pada implementasi Manajemen Personalia dan Manajemen Pembiayaan masa khidmat 1426 H-1429 H/ 2005M-2008M dan masa khidmat 1429 H/ 2008 M-sekarang, karena keterbatasan *dana* dan *waktu* dalam penelitian.

B. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah penulis uraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah-masalahnya sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi manajemen personalia dan manajemen Pembiayaan di Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta masa khidmat 1426 H-1429 H/ 2005 M-2008 M dan masa khidmat1429 H/ 2008 M-sekarang ?
2. Bagaimanakah relevansi pengembangan manajemen personalia dan pengembangan manajemen Pembiayaan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dan tujuan pendirian Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta?
3. Faktor-faktor apa sajakah yang mendukung dan menghambat implementasi Manajemen Personalia dan Manajemen Pembiayaan di Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta ?

C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1. Tujuan yang ingin penulis capai dalam peneliian lapangan ini adalah:
 - a. Agar mengetahui implementasi manajemen personalia dan implementasi

manajemen pembiayaan di Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta masa khidmat 1426 H-1429 H/ 2005 M-2008 M dan masa khidmat 1429 H/ 2008 M -sekarang.

- b. Agar mengetahui relevansi implementasi manajemen personalia dan manajemen Pembiayaan dengan pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dan tujuan pendirian Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta.
 - c. Agar mengetahui faktor-faktor pendukung dan penghambat berkaitan dengan implementasi Manajemen Personalia dan Manajemen Pembiayaan di Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta.
2. Penelitian ditulis dengan harapan:
- a. Menjadi kontribusi yang penting bagi pemerhati dunia pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan implementasi manajemen pendidikan dalam lingkup pondok pesantren.
 - b. Mengetahui secara detail mengenai implementasi manajemen pendidikan Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta khususnya implementasi manajemen personalia dan manajemen Pembiayaan.
 - c. Dari segi praktik, diharapkan dapat menjadi bahan terhadap Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta dan pengelolanya untuk melakukan pembenahan lebih lanjut dalam mengimplementasikan manajemen pendidikan di Pondok Pesantren Nurul Ummah khususnya implementasi manajemen personalia dan manajemen pembiayaan. Sehingga berkembang menjadi lembaga pendidikan Islam yang bermutu.

D. Telaah Pustaka

Kajian pustaka merupakan kajian terhadap penelitian-penelitian terdahulu, buku-buku atau sumber lain yang menunjang penelitian yang akan dilaksanakan. Dari penelusuran kepustakaan, penulis menemukan buku dan beberapa hasil penelitian (skripsi), diantaranya:

1. Skripsi saudara Agus Ulin Nuha yang berjudul "*Implementasi Manajemen Pendidikan di SMP Islam Raudlatul Falah Gembong Pati*". Skripsi ini menjelaskan tentang pelaksanaan Manajemen Pendidikan di Smp Islam Raudlatul Falah yang meliputi manajemen kurikulum, personalia, sarana pendidikan, tata laksana sekolah, keuangan, pengorganisasian sekolah, dan manajemen hubungan sekolah dengan masyarakat. Kemudian skripsi ini juga menjelaskan tentang fungsi-fungsi manajemen secara umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengawasan dan komunikasi.
2. Skripsi Saudari Mualifatul Istianah yang berjudul "*Pelaksanaan Manajemen Pendidikan di Lembaga Kajian Islam Mahasiswa (LKIM) Pondok Pesantren Krpyak Yogyakarta (Tinjauan Konsep Total Quality Management)*". Skripsi ini menjelaskan tentang pelaksanaan Manajemen Pendidikan ditinjau menurut Konsep Total Quality Management dan juga menjelaskan mengenai pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen Pendidikan yang meliputi Perencanaan, Oganisasi, Pelaksanaan atau Aktualisasi dan pengawasan.

Perbedaan penelitian di atas dengan penelitian yang akan penulis lakukan dengan judul "Pola Pengembangan Manajemen Pendidikan di Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta" dengan skripsi di atas adalah Penulis memfokuskan pada implementasi manajemen personalia dan manajemen Pembiayaan serta faktor-faktor pendukung dan penghambatnya. Berkaitan dengan Manajemen Personalia dan Manajemen Pembiayaan tersebut dengan mengambil objek penelitian yang berbeda.

E. Landasan Teori

1. Manajemen Pendidikan

a. Konsep Manajemen Pendidikan

Sistem adalah seperangkat unsur-unsur yang saling berkaitan, saling bergantung dan saling berinteraksi atau suatu kesatuan usaha yang terdiri atas bagian-bagian yang berkaitan satu dengan lainnya, dalam usaha untuk mencapai satu tujuan dalam suatu lingkungan yang kompleks.¹⁰

Sedangkan manajemen adalah fungsi dewan manajer untuk menetapkan kebijakan (policy) mengenai apa macam yang akan dibuat, bagaimana pembiayaannya, memberikan serta dan memilih serta melatih pegawai dan lain-lain faktor-faktor yang mempengaruhi kegiatan suatu usaha, lebih-lebih bagi manajemen bertanggungjawab dalam membuat suatu susunan organisasi untuk melaksanakan kebijakan tertentu.¹¹

¹⁰ Endang Soenarya, *Pengantar Teori Perencanaan Pendidikan Berdasarkan Pendekatan Sistem*, (Yogyakarta: Adicita Karya Nusa, 2000), hal. 12.

¹¹ Ngalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), hal. 6.

Dalam pengertian yang lain dijelaskan bahwa manajemen merupakan suatu proses, sedangkan manajer dikaitkan dengan aspek organisasi (orang-struktur-tugas-teknologi) dan bagaimana mengaitkan aspek satu dengan yang lainnya, serta bagaimana mengaturnya sehingga tercapai tujuan sistem.

Dalam proses manajemen terlibat *fungsi-fungsi pokok* yang ditampilkan manajer yaitu *perencanaan (planning)*, *pengorganisasian (organizing)*, *pemimpinan (leading)*, dan *pengawasan (controlling)*. Oleh karena itu, maka manajemen secara umum dapat diartikan sebagai proses merencana, mengorganisasi, memimpin dan mengendalikan upaya organisasi dengan segala aspeknya agar tujuan organisasi tercapai secara efektif dan efisien.¹²

1) Perencanaan (planning)

Perencanaan adalah Proses penentuan tujuan atau sasaran yang hendak dicapai dan menetapkan jalan dan sumber yang diperlukan untuk Mencapai tujuan itu sesefisien dan sesefektif mungkin. Dalam perencanaan itu ada 3 kegiatan yaitu: (1) Perumusan tujuan yang ingin dicapai, (2) pemilihan program untuk mencapai tujuan itu, (3) identifikasi dan pengerahan sumber yang jumlahnya selalu terbatas.¹³

2) Pengorganisasian (organizing)

Organisasi adalah organisasi diartikan sebagai suatu lembaga atau kelompok fungsional, seperti perusahaan dan dan sekolah. Dalam

¹²Nanang Fattah, *Landasan Manajemen Pendidikan*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 1999), hal. 1.

¹³*Ibid.*, hal. 49.

pengertian lain bahwa organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan atau beberapa tujuan. Kemudian organisasi juga berarti struktur atau gambaran secara sistematis tentang hubungan-hubungan, kerja sama dari orang-orang yang terdapat dalam rangka usaha mencapai suatu tujuan.¹⁴

3) Kepemimpinan (leading)

Pemimpin adalah orang yang mempunyai kemampuan untuk mempengaruhi perilaku orang lain di dalam kerjanya dengan menggunakan kekuasaan. Kekuasaan adalah kemampuan untuk mengarahkan dan mempengaruhi bawahan sehubungan dengan tugas-tugas yang harus di laksanakan. Menurut Stoner semakin banyak jumlah sumber kekuasaan yang tersedia bagi pimpinan, maka akan semakin besar potensi kepemimpinan yang efektif.¹⁵

Dalam sumber lainnya bahwa dalam kepemimpinan, itu gaya-gaya kepemimpinan yang pokok itu ada 3, yaitu: (1) otokratis, (2) *Laissez faire*, dan (3) demokratis¹⁶. Penjelasan adalah:

a) Kepemimpinan otokratis

Dalam kepemimpinan ini, pemimpin bertindak sebagai dictator terhadap anggota-anggota kelompoknya. Baginya memimpin adalah menggerakkan dan memaksa kelompok. Kewajiban bawahan adalah hanyalah mengikuti dan menjalankan, tidak boleh

¹⁴ M. Manullang, *Dasar-Dasar Manajemen*, (Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2006), hal. 60.

¹⁵ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen*, hal. 88.

¹⁶ NGalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Hal. 48.

membantah atau memberikan saran. Pemimpin seperti ini tidak menghendaki rapat atau musyawarah. Berkumpul atau musawarah hanyalah berarti untuk menyampaikan intruksi-instruksi. Setiap perbedaan diantara anggota-anggota kelompoknya diartikan sebagai kepicikan, pembangkangan atau pelanggaran disiplin terhadap perintah atau instruksi yang telah ditetapkan.

b) Kepemimpinan *laissez faire*

Dalam kepemimpinan ini, pemimpin sama sekali tidak memberikan control dan koreksi terhadap pekerjaan anggota-anggotanya. Pembagian tugas dan kerjasama diserahkan kepada anggota-anggota kelompok, tanpa petunjuk dan saran-saran dari pimpinan. Kekuasaan dan tanggung jawab simpang-siur, berserakan diantara anggota-anggotanya dengan tidak teratur, sehingga sering terdapat bentrokan.

c) Kepemimpinan demokrasi

Dalam kepemimpinan ini, hubungan dengan anggota-anggotanya bukan sebagai majikan tetapi sebagai partner dan relasi. Pemimpin demokratis selalu berusaha menstimulasi anggota-anggotanya agar bekerja secara kooperatif untuk mencapai tujuan bersama. Dalam memutuskan suatu perkara selalu berdasarkan musyawarah dan mau menerima saran-saran dari anggotanya. Disamping itu, ia juga memberi kesempatan bagi timbulnya kecakapan memimpin pada anggota kelompoknya dengan jalan mendelegasikan sebagian

kekuasaan dan tanggung jawabnya.

Menurut Nanang Fattah, perlu sistem-sistem yang ada dalam kepemimpinan, yaitu:

1) Kepemimpinan sistem 1

Membuat semua keputusan yang berhubungan dengan pekerjaan dan memerintahkan bawahan untuk melaksanakan.

2) Kepemimpinan 2

Masih memberi perintah-perintah kepada bawahan, tetapi bawahan masih mempunyai kebebasan tertentu untuk mengomentari perintah.

3) Kepemimpinan 3

Menetapkan tujuan dan memberi perintah umum setelah dibahas bersama bawahan.

4) Kepemimpinan 4

Tujuan ditetapkan dan keputusan dibuat oleh kelompok (sistem ideal).¹⁷

d) Sifat-sifat kepemimpinan

Menurut Prof. Dr. A. Abdurrachman, sifat kepemimpinan ada lima sifat pokok yang disebut dengan *pancasifat*, yaitu:

- (1) Adil
- (2) Suka Melindungi
- (3) Penuh daya tarik

¹⁷ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen*, hal. 95

(4) Penuh daya penarik

(5) Penuh kepercayaan pada diri sendiri¹⁸

4) Pengawasan (controlling)

Pengawasan diperlukan untuk melihat sejauh mana hasil tercapai.

Menurut Murdick pengawasan merupakan proses dasar yang esensial tetap diperlukan bagaimanapun rumitnya sebuah organisasi. Proses kegiatan itu ada 3 tahap: (1) Menetapkan standar pelaksanaan, (2) Pengukuran pelaksanaan pekerjaan dibandingkan dengan standar, (3) Menentukan kesenjangan (deviasi) antara pelaksanaan dengan standar dan rencana.¹⁹

Dari penjelasan diatas, Maka penjelasan dari manajemen pendidikan dapat disimpulkan sebagai *suatu kegiatan atau rangkaian kegiatan yang berupa proses pengelolaan usaha kerjasama sekelompok manusia yang tergabung dalam organisasi pendidikan, untuk mencapai tujuan pendidikan yang telah ditetapkan sebelumnya agar efektif dan efisien.*²⁰

2. Ruang lingkup Manajemen Pendidikan

Menurut Ruang lingkungnya, manajemen pendidikan dibagi menjadi 8 yaitu:

- a. Manajemen personalia
- b. Manajemen sarana atau material

¹⁸ NGalim Purwanto, *Administrasi dan Supervisi*, Hal. 53.

¹⁹ Nanang Fattah, *Landasan Manajemen*, hal. 101.

²⁰ Suharsimi Arikunto, Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, (Yogyakarta: Aditya Media, 2008), hal. 4.

- c. Manajemen Kurikulum
- d. Mnajemen siswa
- e. Manajemen tata laksana pendidikan atau ketatausahaan sekolah
- f. Manajemen pembiayaan atau manajemen anggaran
- g. Manajemen lembaga-lembaga pendidikan dan organisasi pendidikan
- h. Manajemen hubungan masyarakat atau komunikasi pendidikan

Akan tetapi, dalam penelitian nanti penulis hanya meneliti 2 dari manajemen diatas yaitu *manajemen personalia* dan *manajemen pembiayaan*. Hal ini karena keterbatasan waktu dan dana serta luasnya rung lingkup manajemen pendidikan.

3. Manajemen Personalia

Manajemen Personalia adalah segenap proses penataan yang bersangkutan-paut dengan masalah memperoleh dan menggunakan tenaga kerja sekolah dengan efisien, demi tujuan sekolah yang telah ditentukan sebelumnya.²¹ Adapun tujuannya adalah untuk mendayagunakan tenaga kependidikan secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil yang optimal, namun tetap dalam kondisi yang menyenangkan.²²

Sehubungan dengan hal tersebut maka fungsi personalia harus dilaksanakan secara menarik, mengembangkan, menggaji dan memotivasi personil guna mencapai tujuan sistem, membantu anggota mencapai posisi dan standar perilaku, memaksimalkan perkembangan karier tenaga kependidikan, serta menyelaraskan tujuan indifidu dan organisasi.

²¹ Suharsimi Arikunto, Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, hal. 215.

²² E. Mulyasa, *Manajemen Berbasis Sekolah Konsep Strategi dan Implementasi*, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2004), hal.42.

a. Manajemen Personalia mencakup:

- 1) Perencanaan pegawai
- 2) Cara memperoleh tenaga kerja yang tepat
- 3) Cara menempatkan dan penugasan
- 4) Cara pemeliharaannya
- 5) Cara pembinaannya
- 6) Cara mengevaluasinya
- 7) Cara pemutusan hubungan kerja²³

Kemudian untuk prosesnya dapat dijabarkan sebagai berikut:

1) Merencanakan kebutuhan pegawai

Merupakan kegiatan untuk menentukan kebutuhan pegawai, baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk sekarang dan masa depan.

2) Penarikan, nilai dari mengumumkan kebutuhan pegawai, menyeleksi (requitment)

3) Merupakan kegiatan untuk pemenuhan pegawai. Untuk keperluan ini diperlukan pencarian pegawai, seleksi melalui ujian tulisan dan tulisan.

4) Penempatan (placement sesuai dengan formasi)

5) Menggunakan tenaga kerja termasuk merangsang gairah kerja dengan menciptakan kondisi-kondisi atau suasana kerja yang baik

6) Memelihara kesejahteraan pegawai berupa gaji, insentif, hari libur

²³ Suharsimi Arikunto, Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, hal. 215.

dan cuti, pertemuan-pertemuan yang bersifat kekeluargaan dan bentuk-bentuk kesejahteraan yang lain

- 7) Mengatur kenaikan pangkat dan kenaikan gaji yang lain
- 8) Meningkatkan mutu pegawai baik melalui pendidikan maupun kesempatan-kesempatan lain misalnya mengikuti pendidikan, penataran, diskusi ilmiah, lokakarya, langganan majalah dan surat kabar.
- 9) Mengadakan penilaian terhadap prestasi kerja pegawai untuk memperoleh data dalam rangka peningkatan pangkat pegawai
- 10) Menata pemutusan hubungan kerja dengan pegawai.

Untuk penjelasan secara lebih rincinya adalah:

a. Perencanaan Pegawai

Perencanaan adalah proses peramalan, pengembangan, pengimplementasian dan pengontrolan yang menjamin lembaga mempunyai kesesuaian jumlah pegawai, penempatan pegawai secara benar, waktu yang tepat secara ekonomis dan lebih bermanfaat. Penyusunan kebutuhan tenaga dilakukan untuk menjawab pertanyaan pegawai yang dibutuhkan dan mengetahui tentang jumlah tenaga dan kualifikasi yang diperlukan pada setiap unit organisasi baik segi kuantitas maupun kualitas memnuhi kebutuhan organisasi. Penyusunan analisis kebutuhan tenaga dilakukan setiap akhir tahun anggaran untuk menghitung kebutuhan tenaga tahun berikutnya.²⁴

²⁴ *Ibid.*, hal. 216.

b. Pengadaan pegawai

Pengadaan pegawai terjadi jika:

- 1) Ada perluasan pekerjaan yang harus dicapai yang disebabkan oleh karena tujuan lembaga atau karena tambahan besarnya beban tugas sehingga tidak terpikul oleh tenaga-tenaga yang sudah ada.
- 2) Ada salah satu atau lebih pegawai yang keluar atau mutasi ke kantor lain, atau karena meninggal dunia sehingga ada lowongan formasi baru.²⁵

c. Penempatan dan Penugasan

Prinsip dasar penempatan dan penugasan pegawai adalah kesesuaian tugas dengan kemampuan yang dimiliki pegawai tersebut. Dalam kaitannya dengan dengan pembagian tugas, ada beberapa hal yang harus didingat yaitu:

d. Pemeliharaan

Dalam pemeliharaan bagi pegawai ini adalah dengan pemenuhan hak-hak pegawai seperti:

- 1) Pemberian gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan, tanggung jawab dan tugasnya.²⁶
- 2) Pemberian tunjangan, meliputi:
 - a) Tunjangan keluarga
 - b) Tunjangan jabatan
 - c) Tunjangan pangan

²⁵ *Ibid.*, hal. 219.

²⁶ Hartati Sukirman, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Jurusan Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan UNY, hal. 22.

d) Dan tunjangan yang lain

3) Memperoleh cuti, antara lain: cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti bersalin, cuti karena alasan penting, dan cuti diluar tanggungan negara.

e. Pembinaan

Pembinaan atau pengembangan Pegawai adalah usaha yang dijalankan memajukan dan meningkatkan mutu tenaga Personalia yang berada dalam lingkungan sekolah baik tenaga edukatif maupun tenaga administratif. Cara-cara pembinaan itu adalah

- 1) Melalui usaha sendiri misalnya dengan belajar buku, majalah atau kursus.
- 2) Melalui kelompok profesi, misalnya kelompok bidang studi sejenis, PGRI dan ISWI.
- 3) Lokakarya, seminar, rapat kerja, simposium dan sebagainya.
- 4) Promosi diberikan jabatan dengan beban serta tanggung jawab yang lebih besar dari jabatan semula.

Promosi adalah kenaikan pangkat yang merupakan salah satu jenis usaha peningkatan dan pembinaan. Pembinaan ini ada 2 yaitu sistem karier dan prestasi kerja serta kenaikan pangkat.

1) Sistem karier

Sistem karier adalah suatu sistem kepegawaian yang mana pengangkatan pertama didasarkan pada kecakapan yang bersangkutan, sedangkan pengembangannya lebih lanjut adalah

pengalaman, masa kerja, pengalaman, kesetiaan, pengabdian dan syarat-syarat obyektif lainnya yang juga turut menentukan.

2) Sistem prestasi kerja

Sistem prestasi kerja adalah suatu sistem kepegawaian yang mana untuk pengangkatan seseorang dalam jabatan itu didasarkan pada kecakapan dan prestasi yang dicapai oleh orang itu.

3) Kenaikan pangkat

Kenaikan pangkat adalah penghargaan dalam bentuk promosi.

Kenaikan pangkat ini ada 10 yaitu:

- a) Kenaikan pangkat reguler
- b) Kenaikan pangkat pilihan
- c) Kenaikan pangkat istimewa
- d) Kenaikan pangkat anumerta
- e) Kenaikan pangkat dalam tugas belajar
- f) Kenaikan pangkat menjadi pejabat negara
- g) Kenaikan pangkat karena tugas ke luar negeri
- h) Kenaikan pangkat dalam wajib militer
- i) Kenaikan pangkat penyesuaian ijasah
- j) Kenaikan pangkat lain-lain

f. Pemutusan Hubungan Kerja

- 1) Pemberhentian atas permintaan sendiri
- 2) Pemberhentian karena mencapai batas usia pension
- 3) Pemberhentian karena adanya penyederhanaan organisasi

- 4) Pemberhentian karena melakukan pelanggaran atau tindak pidana penyelewengan
- 5) Pemberhentian karena tidak cakap jasmani dan rohani
- 6) Pemberhentian karena meninggalkan tugas
- 7) Pemberhentian karena meninggal dunia
- 8) Pemberhentian karena sebab-sebab lain.²⁷

b. Jenis personil ditinjau dari tugasnya:

1) Tenaga pendidik

Tenaga pendidik terdiri atas pembimbing, penguji, pengajar dan pelatih

2) Tenaga fungsional kependidikan

Tenaga fungsional kependidikan terdiri atas penilik, pengawas, peneliti, dan pengembang di bidang pendidikan dan pustakawan

3) Tenaga teknis kependidikan

Tenaga teknis kependidikan terdiri atas laboran dan teknisi sumber belajar

4) Tenaga pengelola satuan kependidikan

Tenaga pengelola satuan kependidikan terdiri atas kepala sekolah, direktur, ketua, rektor dan pimpinan satuan pendidikan luar

5) Tenaga administratif: Staf tata usaha

Tenaga administratif: Staf tata usaha jika ditinjau dari statusnya, maka pada lembaga negeri terdapat pegawai tetap, pada lembaga

²⁷ *Ibid.*, Hal. 25.

swasta terdapat pegawai yang diperbantukan, pegawai yayasan dan pegawai honorer²⁸

Semuanya harus dilakukan dengan baik dan benar agar apa yang diharapkan tercapai, yakni tercapainya dan tersedianya tenaga kependidikan yang diperlukan dan sesuai dengan kualifikasi dan kemampuan yang sehingga tercipta pelaksanaan pekerjaan dengan baik dan berkualitas.

4. Manajemen Pembiayaan

Masalah keuangan erat hubungannya dengan pembiayaan, sedangkan masalah pembiayaan itu adalah faktor sangat penting dalam organisasi-organisasi seperti lembaga-lembaga pendidikan dan lembaga-lembaga yang lain.

Dalam pengertian umum keuangan, kegiatan pembiayaan meliputi 3 hal, yaitu:

- a. Budgetting : penyusunan anggaran
- b. Accounting : pembukuan
- c. Auditing : pemeriksaan²⁹

Penjelasannya adalah sebagai berikut:

- a. Budgetting atau penyusunan anggaran

Setiap organisasi perlu penyusunan anggaran untuk menunjang kegiatannya. Oleh karenanya anggaran ini sifatnya masih rencana dan

²⁸Suharsimi Arikunto, Lia Yuliana, *Manajemen Pendidikan*, hal. 216.

²⁹ *Ibid.*, hal. 317.

menyangkut keperluan orang banyak, maka anggaran baru sah apabila mendapat pengesahan dari atasan yang berwenang.

b. Accounting atau pembukuan

Pembukuan atau pengurusan keuangan ada 2 hal, yaitu: pengurusan yang menyangkut kewenangan menentukan kebijakan menerima atau mengeluarkan uang atau dikenal dengan pengurusan tata usaha. Pengurusan yang lain adalah pengurusan yang menyangkut urusan tindak lanjut dari urusan diatas yang berupa menerima, menyimpan dan mengeluarkan uang. Pengurusan ini tidak menyangkut kewenangan menentukan tetapi hanya melaksanakan atau dikenal dengan bendaharawan.³⁰

c. Auditing atau pemeriksaan keuangan

Auditing adalah semua kegiatan yang menyangkut pertanggungjawaban penerimaan, penyimpanan dan pembayaran atau penyerahan keuangan yang dilakukan bendaharawan kepada pihak-pihak berwenang.

1) Auditing ada beberapa manfaat yaitu:

a) Bagi bendaharawan yang bersangkutan

- (1) Bekerja dengan arah yang pasti
- (2) Bekerja dengan target yang ditentukan
- (3) Mengetahui secara jelas wewenang
- (4) Ada kontrol yang baik

³⁰ *Ibid.*, hal. 318.

- b) Bagi lembaga yang bersangkutan
 - (1) Adanya sistem yang terbuka
 - (2) Memperjelas wewenang
 - (3) Menghindarkan kecurigaan
 - (4) Adanya arah yang jelas dalam menggunakan uang.
 - c) Bagi atasannya
 - (1) Dapat mengetahui semua anggaran yang dilaksanakan
 - (2) Dapat mengetahui tingkat keterlaksanaan serta hambatan demi penyusunan anggaran tahun sebelumnya.
 - (3) Dapat diketahui tingkat kecermatan dalam mempertanggung jawabkannya.
 - d) Bagi badan pemeriksa keuangan
 - (1) Ada patokan yang jelas dalam melaksanakan pengawasan
 - (2) Ada dasar yang tegas untuk mengambil tindakan apabila terjadi penyelewengan³¹
- 2) Asas-asas dalam anggaran
- a) Asas Plafond adalah anggaran belanja yang boleh diminta tidak boleh melebihi jumlah tertinggi yang telah ditentukan.
 - b) Anggaran pengeluaran berdasarkan mata anggaran, yaitu pengeluaran dalam pembelanjaan harus didasarkan atas mata anggaran yang telah ditetapkan.
 - c) Asas tak langsung, yaitu suatu ketentuan bahwa setiap penerima

³¹ *Ibid.*, hal. 318-319.

uang tidak boleh digunakan secara langsung untuk suatu keperluan pengeluaran.³²

- 3) Hal-hal yang berpengaruh terhadap pembiayaan pendidikan
 - a) Faktor Eksternal, yaitu faktor yang ada di luar sistem pendidikan yang meliputi hal-hal sebagai berikut:
 - (1) Berkembangnya demokrasi pendidikan
 - (2) Kebijakan pemerintah
 - (3) Tuntutan akan pendidikan
 - (4) Adanya inflasi
 - b) Faktor Internal, adalah faktor yang berasal dari dalam sistem pendidikan sendiri yang sepenuhnya mempengaruhi besarnya biaya pendidikan. Faktor tersebut adalah:
 - (1) Tujuan pendidikan
 - (2) Pendekatan yang digunakan
 - (3) Materi yang disajikan
 - (4) Tingkat dan jenis pendidikan
- 4) Karakteristik pembiayaan pendidikan
 - a) Biaya pendidikan selalu naik. Perhitungan pembiayaan dinyatakan dalam satuan Unit Cost atau biaya unit satuan terkecil. Tinjauan unit chost bisa bermacam-macam menurut luasnya faktor yang diperhitungkan.
 - b) Unit Cos lengkap adalah perhitungan Unit Cost berdasarkan

³² Hartati Sukirman, dkk, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Hal. 31.

fasilitas yang dikeluarkan untuk penyelenggaraan pendidikan termasuk gedung, halaman sekolah, lapangan, gaji guru, gaji personil, pembiayaan bahan dan alat praktek dihitung secara keseluruhan program baik yang tergolong dalam kurikulum maupun yang ekstra kurikuler.

- c) Unit Cost setengah lengkap, yaitu yang hanya memperhitungkan biaya kebutuhan bahan dan alat yang berangsur habis walaupun jangka waktunya berbeda. Dalam perhitungan Unit Cost setengah lengkap ini masih dipersoalkan kedudukan biaya personil dan barang-barang yang secara tidak langsung berhubungan dengan siswa.³³

5) Sumber-sumber Pembiayaan

- a) Anggaran Rutin dan APBN (anggaran pembangunan)
- b) Anggaran Dana Penunjang Pendidikan (DPP)
- c) Sumbangan/ bantuan dari BP3
- d) Sumbangan dari Pemerintah Daerah setempat (kalau ada)
- e) Bantuan-bantuan lain.³⁴

F. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penyusunan skripsi ini adalah sebagai berikut:

1. Jenis Penelitian

Penelitian yang penulis gunakan dalam penyusunan skripsi ini

³³ Suharsimi Arikunto, *Manajemen*, hal. 322.

³⁴ Hartati Sukirman, dkk, *Administrasi dan Supervisi*, hal. 33.

adalah penelitian lapangan (Field Research) yang bersifat deskriptif kualitatif. Dalam penelitian lapangan ini, peneliti dituntut berangkat langsung ke lapangan untuk mengadakan pengamatan terhadap fenomena dalam suatu keadaan alamiah. Peneliti lapangan biasanya membuat catatan lapangan secara ekstensif yang kemudian dianalisis dengan berbagai cara.³⁵ Kemudian mengenai Metode deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti objek penelitian untuk membuat gambaran (deskriptif), gambaran lukisan sistematis, menarasikan secara faktual dan akurat mengenai fakta-fakta sifat, hubungan suatu fenomena yang ada dilapangan.

2. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *case study* (penelitian kasus) yaitu suatu proses penelitian yang dilakukan secara intensif terinci dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu.³⁶ Dalam hal ini peneliti akan meneliti implementasi manajemen pendidikan yang objeknya di Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta.

3. Subjek Penelitian

Sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Sehingga subyek penelitian dapat berarti orang (responden) jika pengumpulan data menggunakan wawancara atau kuesioner, atau dapat berarti benda, gerak atau proses sesuatu jika menggunakan teknik observasi, dan dapat juga berupa dokumen atau catatan jika menggunakan

³⁵ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Cetakan ke-24, (Bandung: Remaja Rosda Karya, 2007), hal. 26.

³⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2006), hal. 142.

teknik dokumentasi.³⁷ Sebagai penelitian kualitatif, sumber data utama penelitian ini adalah kata-kata dan tindakan, selebihnya adalah data tambahan seperti dokumen dan lain-lain. Adapun yang menjadi informan dalam penelitian ini adalah:

- a. Pengasuh Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta.
- b. Pengurus Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta.

Teknik sampling yang Penulis gunakan adalah teknik sampel bertujuan (*purposive sampling*) yaitu menentukan sampel dengan pertimbangan tertentu yang dipandang dapat memberikan data secara maksimal. Maka dari itu, sampel harus diambil secara proporsional. Umumnya seorang peneliti menetapkan besar kecilnya sampel itu dengan pertimbangan-pertimbangan praktis seperti biaya, kesempatan dan tenaga.³⁸

4. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa adanya metode pengumpulan data, maka Peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan.

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber dan berbagai cara. Bila dilihat dari settingnya, data dapat dikumpulkan pada setting alamiah, dilaboratorium dengan menggunakan metode eksperimen, disekolah dengan tenaga pendididkan dan tenaga kependidikan, dirumah

³⁷ *Ibid.*, hal. 129.

³⁸ Sutrisno Hadi, *Metodologi Research*, Jilid 1, (Yogyakarta: Andi, 2004), hal. 80-81.

dengan responden, pada suatu diskusi, seminar, atau dengan jalan lainnya. Bila dilihat dari sumber datanya, maka ada 2 yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan sumber sekunder adalah merupakan sumber tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen.

Mengingat penelitian ini adalah penelitian lapangan (field Research) dengan mengambil Pondok Pesantren Nurul Ummah sebagai tempat penelitian, maka pengumpulan data yang penulis pergunakan adalah dengan cara sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi adalah teknik yang didasarkan atas pengalaman secara langsung, yang memungkinkan melihat dan mengamati sendiri secara langsung, kemudian mencatat perilaku atau kejadian dan kondisi fisik sebagaimana yang terjadi dalam keadaan sebenarnya.³⁹

Observasi yang Penulis gunakan dalam penelitian ini adalah *observasi tak berstruktur*. Observasi tak berstruktur adalah observasi yang tidak dipersiapkan secara sistematis tentang apa yang di amati. Dalam melakukan penelitian ini, Peneliti tidak menggunakan instrumen baku, tetapi menggunakan rambu-rambu pengamatan.

Metode observasi ini, penulis gunakan untuk mendapatkan semua informasi atau data di lapangan. Penggunaan ini bertujuan

³⁹ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian*, hal. 174.

untuk membuktikan secara nyata kondisi di lapangan.

Kemudian dalam melaksanakan observasi tersebut, Penulis menggunakan 3 tahapan, yaitu:

1) Observasi deskriptif

Observasi deskriptif dilakukan Peneliti pada saat memasuki situasi sosial objek penelitian. Pada tahap ini, Peneliti belum membawa masalah yang akan diteliti. Maka dalam hal ini Penulis (Peneliti) melakukan penjelajahan secara umum dan menyeluruh. Observasi dilakukan terhadap semua yang dilihat, didengar dan dirasakan.

2) Observasi terfokus

Pada tahapan ini, Penulis melakukan *mini tour observation*, yaitu suatu observasi yang telah dipersempit untuk difokuskan pada aspek tertentu. Observasi ini juga dinamakan observasi terfokus, karena pada tahapan ini Peneliti melakukan analisis taksonomi sehingga dapat menemukan fokus penelitian secara jelas.

3) Observasi terseleksi

Pada tahapan ini, Penulis telah menguraikan fokus penelitian yang ditemukan. Sehingga dapat dikatakan bahwa dalam observasi ini data-data sudah menemukan karakteristik, kontra-kontras/perbedaan dan kesamaan antar kategori satu dengan kategori yang lain.

b. Wawancara

Wawancara atau Interview adalah sejumlah pertanyaan yang

disusun sedemikian rupa, untuk mengukur atau menggambarkan satu atau beberapa variable, yang ditanyakan kepada responden/subjek penelitian secara langsung (tatap muka/lisan).⁴⁰Tujuan dilakukannya wawancara adalah untuk memperoleh keterangan dan informasi mengenai pengembangan lembaga Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta.

Wawancara dilakukan dengan menggunakan pedoman wawancara yang memuat permasalahan inti dalam penelitian. Dalam kegiatan wawancara ini menggunakan teknik wawancara yang tidak terstruktur, yaitu pedoman wawancara yang hanya memuat garis besar yang akan ditanyakan. Dengan demikian wawancara dikemukakan dengan kalimat bebas tidak terpaku pada pedoman, akan tetapi dikembangkan sesuai dengan keadaan di lapangan. Pedoman wawancara hanya digunakan untuk mendapatkan data yang diinginkan dan berguna bagi penelitian.⁴¹

c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah cara pengumpulan data dari bahan tertulis ataupun film, karena adanya permintaan dari penyidik. Dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk

⁴⁰ A. Tohardi, *Petunjuk Praktis Menulis Skripsi*, (Bandung: Mandar Maju, 2008), hal. 182-183.

⁴¹ Prof.Dr. Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan;Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 320.

menguji, menafsirkan, bahkan untuk meramalkan.⁴² Pengumpulan data melalui teknik ini digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari hasil observasi, dan wawancara.

Dapat juga diartikan bahwa dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara memanfaatkan sumber-sumber tertulis yang ada, baik berupa laporan, diktat maupun dokumen-dokumen lainnya yang relevan dengan penelitian untuk memperkuat sumber penelitian yang lain.

5. Metode Analisa Data

Analisis data adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah-milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensintesiskannya, mencari dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain.⁴³

Dalam penelitian ini data disajikan dengan menggunakan metode analisis data yang bersifat kualitatif. Untuk itu teknik yang digunakan dalam menganalisa data kualitatif ini adalah teknik deskriptif analitik non statistik, yaitu penyelidikan yang tertuju pada masa sekarang atau masalah-masalah aktual dengan menggunakan data-data yang mula-mula disusun, dijelaskan kemudian dianalisa.

Adapun langkah-langkah analisisnya yaitu mula-mula dipilih pola hubungan semantik tertentu atas dasar informasi atau fakta yang tersedia

⁴² Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian*, hal.216-217.

⁴³ *Ibid.*, hal. 248.

dalam catatan harian peneliti di lapangan, kemudian disiapkan kerja analisis domain, lalu dipilih kesamaan-kesamaan data dari catatan harian peneliti di lapangan. Setelah itu dicari konsep-konsep induk dan kategori-kategori simbolis dari domain tertentu yang sesuai dengan suatu pola hubungan semantik. Kemudian disusunlah pertanyaan-pertanyaan struktural untuk masing-masing domain dan dilanjutkan dengan membuat daftar keseluruhan domain dari seluruh data yang ada.⁴⁴

6. Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data

Untuk memeriksa keabsahan data dalam penelitian ini digunakan *teknik triangulasi* yaitu teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu.⁴⁵ Adapun teknik yang digunakan adalah teknik triangulasi sumber yaitu membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif.⁴⁶

G. Sistematika Pembahasan

Untuk mempermudah dalam memahami agar mendapat mengetahui pembahasan skripsi, penulis memaparkan secara ringkas sistematika pembahasannya, sistematika pembahasan skripsi ini terdiri dari empat bab, yaitu:

⁴⁴Burhan Bungin, *Analisis Data Penelitian Kualitatif: Pemahaman Filosofis dan Metodologis ke Arah Penguasaan Model Aplikasi* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2005), hal.88.

⁴⁵ Ketua Jurusan KI Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, dkk, *Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi S-1*, (Yogyakarta: Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, 2006), hal. 11.

⁴⁶ Lexy J Moleong, *Metodologi Penelitian*, hal. 330.

Bab I berisi tentang pendahuluan sebagai acuan dalam proses penelitian dan sebagai pengantar skripsi secara keseluruhan. Bab ini terdiri dari latar belakang masalah yang menguraikan alasan dan motivasi penelitian. Selanjutnya rumusan masalah sebagai inti permasalahan yang dicarikan jawabannya melalui penelitian ini. Dilanjutkan dengan tujuan dan kegunaan penelitian untuk mengetahui urgensi penelitian. Kemudian telaah pustaka, yang meliputi tinjauan pustaka diperlukan untuk memaparkan penelitian sejenis yang pernah dilakukan guna mengetahui posisi penelitian ini agar terhindar dari tindakan plagiasi, serta landasan teori yang digunakan sebagai dasar teori dalam menganalisa permasalahan yang dirumuskan. Kemudian metode penelitian diuraikan sebagai penuntun dalam proses penelitian. Sebagai penutup bab I ini diakhiri dengan sistematika pembahasan untuk mengetahui arah penelitian.

Bab II memaparkan keadaan dan gambaran umum tentang Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta yang terdiri dari letak dan keadaan geografis yang menjelaskan posisi Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede, Sejarah berdiri dan perkembangan Pesantren Nurul Ummah Kotagede juga diperlukan guna mengetahui latar belakang awal mula didirikannya Pondok Pesantren tersebut dan perkembangannya, biografi Pengasuh, Kemudian dipaparkan pula dasar dan tujuan, struktur organisasi, keadaan Pengurus dan Ustadz, dan santri, kemudian pendidikan dan program-program pendidikan yang berdiri dibawah naungan Pondok Pesantren Nurul Ummah serta sarana prasarana yang dimiliki oleh Pondok Pesantren Nurul

Ummah Kotagede sebagai penunjang dari kegiatan belajar mengajar di Pondok Pesantren tersebut. Bab ini akan membantu penulis maupun pembaca skripsi nantinya untuk mendapat gambaran kondisi Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta secara deskriptif apa adanya, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman tempat dimana penelitian dilakukan.

Bab III berisi mengenai implementasi manajemen personalia dan manajemen pembiayaan Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta masa khidmad 1426 H-1429 H/ 2005M-2008M dan masa Khidmad 1429H/ 2008M-sekarang, kemudian relevansinya dengan fungsi-fungsi manajemen (planning, organizing, leading dan controlling) dan tujuan pendirian Pondok Pesantren Nurul Ummah, serta faktor pendukung dan hambatan dalam implementasi manajemen personalia dan manajemen pembiayaan Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta.

Bab IV adalah penutup, yang menjelaskan tentang kesimpulan dari hasil penelitian dan saran-saran yang berkaitan dengan pembahasan skripsi kemudian diakhiri dengan penutup.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Implementasi manajemen personalia dan manajemen pembiayaan di Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta berjalan baik sesuai dengan konsep manajemen personalia dan manajemen pembiayaan. Yang mengenai manajemen personalia itu meliputi perencanaan dan perekrutan pengurus, penempatan dan penugasan, cara pemeliharaannya, pembinaan dan evaluasi Pengurus serta pemutusan hubungan kerja (PHK). Kemudian mengenai manajemen pembiayaan itu meliputi budgetting (penyusunan anggaran), accounting (pembukuan), auditing (pemeriksaan), anggaran rutin dan anggaran pembangunan, dan dana penunjang pendidikan (DPP).
2. Kemudian mengenai implementasi manajemen personalia dan manajemen pembiayaan itu sesuai (*relevan*) dengan fungsi-fungsi manajemen (perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengawasan) dan juga sesuai dengan tujuan pendirian Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta. Keempat fungsi ini adalah inti dari pelaksanaan manajemen (pengaplikasian dalam manajemen).
3. Dalam pengelolaan semaju apapun lembaga tersebut pasti ada penghambat, akan tetapi selain hal itu juga ada kelebihan. Hal ini juga terjadi di Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta dan hal yang paling signifikan adalah dalam hal pemerolehan dana. Padahal dana itu sangat

penting dalam operasional pengelolaan lembaga pendidikan. Sehingga Pondok Pesantren Nurul Ummah mengambil langkah dengan mengembangkan relasinya baik internal maupun eksternal.

B. Saran-Saran

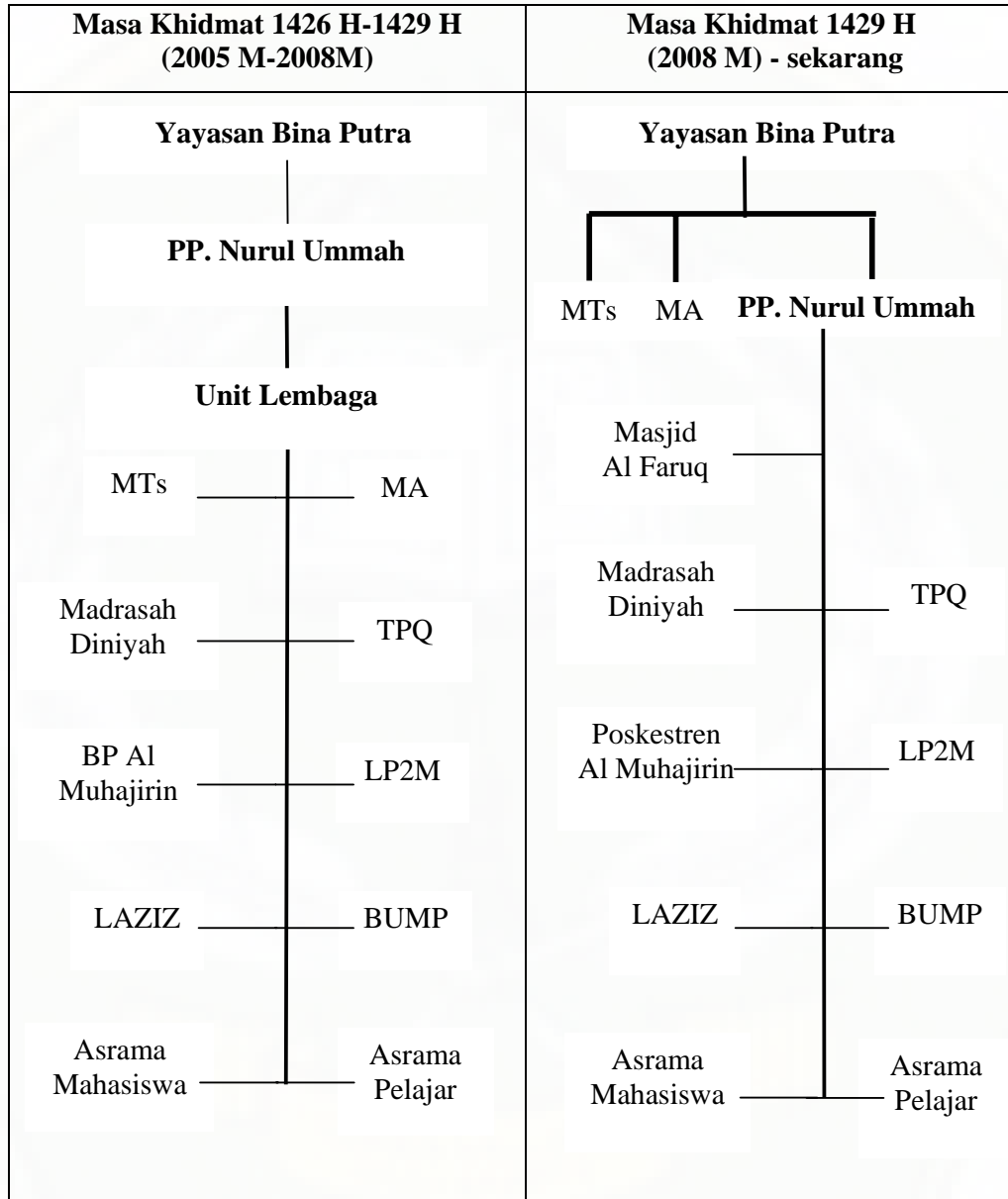
1. Dalam pelaksanaan Manajemen Personalia maupun Manajemen Pembiayaan, Pondok Pesantren Nurul Ummah hendaknya meningkatkan lagi baik itu dari segi perencanaan pengurus, pengadaan pengurus, penempatan dan penugasan, pemeliharaan pengurus, pembinaan pengurus dan pemutusan hubungan kerja pengurus. Sehingga manajemen bertambah baik dari tahun ke tahun. Karena keberadaan sumber daya manusia itu adalah salah satu faktor penentu agar pendidikan semakin berkualitas.
2. Kemudian Pengurus Pondok Pesantren Nurul Ummah disamping peningkatan Manajemen, juga harus pandai mencari dana dari luar baik itu dari Departemen Agama Negeri (DEPAG), maupun dari LSM atau instansi lainnya. Hal ini mengingat karena dana operasional itu adalah sangat penting.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Tohardi,
2008, *Petunjuk Praktis Menulis Skripsi*, Bandung: Mandar Maju
- Amin Haedari, Ishom El-Saha,
2008, *Peningkatan Mutu Terpadu; Pesantren dan Madrasah Diniyah*,
Jakarta: Diva Pustaka
- Buhan Bungin,
2005, *Analisis Data Penelitian Kualitatif; Pemahaman Filosofis dan
Metodologis Ke Arah Penguasaan Model Aplikasi*, Jakarta: Raja
Grafindo Persada
- E. Mulyasa,
2004, *Manajemen Berbasis Sekolah; Konsep Strategi dan Implementasi*,
Bandung: Remaja Rosdakarya
- Endang Soenarya,
2000, *Pengantar Teori Perencanaan Pendidikan Berdasarkan
Pendidikan Sistem*, Yogyakarta: Adicita Karya Nusa
- Hartati Sukirman,
Tanpa Tahun, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Yogyakarta:
Fakultas Ilmu Pendidikan UNY, Jurusan Administrasi Pendidikan
- Hasbi Indra,
2005, *Pendidikan Islam Melawan Globalisasi*, Jakarta: Rida Mulia
- Imam Syafi'I,
2008, *Mengoptimalkan Potensi Santri; Potensi Spiritual, Intelektual dan
Emosional*, Jakarta: Pustaka Mutiara
- Ketua Jurusan KI Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, dkk,
2006, *Pedoman Penulisan Proposal dan Skripsi S-1*, Yogyakarta:
Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga
- Lexy Moleong,
2007, *Metodologi Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- M. Manullang,
2006, *Dasar-Dasar Manajemen*, Yogyakarta: Gajah Mada University
Press
- M. Sulthon Masydud, Muh. Khusnurdilo,
2008, *Manajemen Pondok Pesantren*, Jakarta: Diva Pustaka

- MU YAPPI,
2008, *Manajemen Pengembangann Pondok Pesantren*, Jakarta: Media Nusantara,
- Nanang Fattah,
1999, *Landasan Manajemen Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- NGalim Purwanto,
2007, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Nurcholis Madjid,
1997, *Bilik-Bilik Pesantren Sebuah Potret Perjalanan*, Jakarta: Paramadina
- Rohadi Abdul Fatah, dkk.,
2008, *Rekonstruksi Pesantren Masa Depan ;Dari Tradisional, Modern, Hingga Post Modern*, Jakarta: Listafariska Putra
- Sugiono,
2008, *Metode Penelitian Pendidikan; Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto,
2006, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Jakarta: Rineka Cipta
- Suharsimi Arikunto, Lia Yuliana,
2008, *Manajemen Pendidikan*, Yogyakarta: Aditya Media
- Sutrisno Hadi,
2004, *Metodologi Research*, Jilid I-III, Yogyakarta: Andi
- Zamroni,
2001, *Paradigma Pendidikan Islam Masa Depan*, Yogyakarta: Bigraf Publishing

**Struktur Implementasi Manajemen Pendidikan
di Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta
Masa Khidmat 1426 H-1429 H (2005 M-2008M) dan
Masa Khidmat 1429 H (2008 M) – sekarang**



Curriculum Vitae

Nama : Muhammad Asrori
NIM : 05470057
TTL : Pati, 7 Nopember 1985
Alamat Asal : Ds. Tlogorejo IV/I, Kec. Winong, Kab. Pati, Jawa Tengah
Alamat di Yogyakarta: Jl. R. Ronggo KG II/982 Prenggan Kotagede Yogyakarta
55172

Pendidikan :

Pendidikan Formal :

- a. SD Negeri Tlogorejo Winong Pati (Tahun 1992-1998)
- b. MTs Negeri Winong Pati (Tahun 1998-2001)
- c. MA. Raudlatul Ulum Trangkil Pati (Tahun 2001-2004)
- d. UIN Sunan Kalijaga Fakultas Tarbiyah Jurusan KI (Tahun 2005-2009)

Pendidikan Non Formal:

- a. Pondok Pesantren Raudlatul Ulum Trangkil Pati (Tahun 2001-2004)
- b. Pondok Pesantren Nurul Ummah Kotagede Yogyakarta (Tahun 2005-Sekarang)

Yogyakarta, 30 Juni 2009

Atas Nama

Muhammad Asrori
NIM. 05470057