



Implementasi Manajemen Perubahan Pada Pondok Pesantren Di Pesantren Ulumul Qur'an Stabat Kabupaten Langkat

Yuda Mulia Ramadhan Sitepu¹, Muhammad Fuad Zaini²

¹ Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

² STAI Jam'iyah Mahmudiyah

Corresponding Author: ✉ fuadzaini06@gmail.com

ABSTRACT

This study is to see the implementation of change management in Islamic boarding schools at Ulumul Qur'an Islamic boarding school Stabat, Langkat Regency. the method used is qualitative. The results of the study show that the implementation of change management in Islamic boarding schools at the Ulumul Qur'an Islamic boarding school Stabat, Langkat Regency, has a history of its establishment, the existence of educators and education staff, the supporting factors in the management of change in the pesantren and the inhibiting factors in the management of change in the pesantren. . From the history of the establishment of the Ulumul Qur'an Islamic boarding school, we can see that this Islamic boarding school prioritizes the Qur'anic Sciences, educators and education staff who really have achievements to teach at the Ulumul Qur'an Islamic boarding school, then there are supporting factors for the pesantren. here is the input from community leaders, parents and the number of students where the pesantren can experience good changes and finally the inhibiting factor in the pesantren is also when the state of the cottage or the financial situation is starting to need and there are shortages, here we will also affect the management factor and because it is all based on ability in terms of financial efforts

Kata Kunci

Manajemen, Pesantren, Implementasi

PENDAHULUAN

Manusia diciptakan di dunia untuk mengelola dan memanfaatkan sumber daya alam yang ada. Dalam pengelolaan tersebut manusia perlu ilmu pengetahuan. Ilmu pengetahuan di era sekarang begitu cepat dalam perkembangannya. Untuk mendapatkan ilmu pengetahuan, masyarakat muslim Indonesia untuk meningkatkan kualitas dan kesejahteraan umat muslim perlu adanya pendidikan Islam.

Pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan asli (indegenious) di Indonesia, yang bersifat unik karena menampilkan watak yang khas dan eksotik, memiliki keunggulan, baik dalam tradisi keilmuannya yang diwariskan yang dinilai sebagai salah satu tradisi yang agung (great tradition) maupun sebagai transmisi dan internalisasi moralitas. Sedangkan disisi lain,

pesantren juga meruUstadzan pendidikan yang yang dapat memainkan peran pemberdayaan (empowerment) dan transformasi sosial (civil transformation) secara efektif. Di Indonesia, pesantren sebagai tempat pendidikan agama islam meruUstadzan lembaga yang berkembang dan mengadakan transmisi sosial. Namun, untuk mempertahankan eksistensinya pondok pesantren harus melakukan perubahan dengan cara mendirikan lembaga pendidikan formal. Hal ini menunjukkan terdapat manajemen perubahan di pondok pesantren.

Faktor pendorong sebuah perubahan adalah semakin canggihnya teknologi, tuntutan pasar atau tuntutan pelanggan yang semakin banyak, persaingan semakin tidak terbendung, stakeholder semakin banyak permintaan terkait dengan sebuah nilai, demografis sebuah negara berubah, faktor politik, bencana, krisis, perang dan lain-lain, sehingga mengakibatkan tergoncangnya sebuah organisasi yang tidak siap dengan kondisi tersebut, akan tetapi apabila sebuah organisasi mampu membaca serta mengantisipasi dengan baik bisa dimungkinkan organisasi tersebut akan mendapatkan keuntungan dari sebuah perubahan tersebut yang berupa peningkatan kualitas, kinerja dan lain-lain.

Organisasi atau lembaga yang di dalamnya terdapat kepentingan ekonomi, pendapatan, gaji, jabatan dan sebagainya akan mempunyai respon-respon terhadap perubahan-perubahan yang akan terjadi pada organisasinya, yang tidak lain akan mempengaruhi beberapa kepentingan yang telah disebutkan di atas, maka respon-respon tersebut dalam bukunya Wibowo diklasifikasikan menjadi respon positif dan respon negatif, respon positif meruUstadzan umpan balik seseorang atau kelompok dalam sebuah perubahan dengan berpandangan mendukung serta ikut serta dalam proses perubahan, namun respon negatif meruUstadzan pandangan ataupun tindakan yang tidak mendukung perubahan karena adanya ketakutan, ketidakpercayaan serta kekhawatiran pribadi dan kelompok, respon tersebut selanjutnya disebut sebagai "*resistensi*", lanjut masih dalam buku yang sama, wibowo menggambarkan bahwa resistensi terhadap perubahan bersifat tiga dimensi yakni dimensi *affective*-bagaimana orang merasa tentang perubahan, *cognitive*-bagaimana orang berfikir tentang perubahan, serta *behavioral*-apa yang dilakukan orang dalam perubahan (Wibowo : 2012).

Faktor penghambat perubahan adalah para individu-individu dan tingkat keorganisasian yang menentang perubahan. Teori-teori tentang organisasi dan perilaku keorganisasian mengajarkan kita bahwa kepribadian, persepsi, pembelajaran, dan motivasi meruUstadzan karakteristik dasar, individu-individu yang menyebabkan mereka cenderung menentang perubahan. Berikut ini meruUstadzan alasan-alasan mengapa individu-individu menentang perubahan:

- a. Persepsi selektif, Kita mengetahui bahwa manusia sering kali mempersepsi hal yang sama dengan cara yang berbeda-beda. Andai kata perubahan terjadi, maka para individu cenderung memusatkan perhatian mereka pada persoalan bagaimana mereka akan mendapatkan pengaruh secara pribadi, dari pada memandang gambaran lebih luas tentang perubahan tersebut bagi organisasi dimana mereka bekerja.
- b. Kurangnya informasi, Manusia menentang perubahan, karena mereka tidak memiliki (cukup banyak) informasi tentang apa yang diekspektasi dari perubahan tersebut, atau mengapa kiranya perubahan tersebut demikian penting.
- c. Perasaan takut terhadap hal yang tidak diketahui, Individu-individu menentang perubahan apabila mereka tidak memiliki kepastian tentang bagaimana perubahan tersebut akan mempengaruhi kesejahteraan mereka.
- d. Pihak lain, risau tentang ketidakmampuan mereka untuk menyesuaikan diri dengan perubahan, atau ketidak mampuan untuk melakukan tugas-tugas sebaik mereka melaksanakannya sebelum perubahan terjadi.
- e. Kebiasaan, Banyak orang yang mempreferensi kegiatan dan kejadian-kejadian yang sudah biasa dihadapi mereka, sekalipun hal tersebut tidak optimal.

Faktor penghambat suatu perubahan dalam individu dan organisasi sebagai berikut:1). Semangat rendah, 2). Tingginya tingkat ketidakpuasan pegawai, 3). Komunikasi yang buruk, 4). Pengambilan keputusan yang salah, 5). Rendahnya produktivitas dan kualitas kerja, 6). Menurunnya produktivitas peralatan, 7). Hubungan dengan karyawan yang buruk, 8). Kemacetan kerja, 9). Tingginya angka kecelakaan, 10). Tingginya angka pergantian karyawan, 11). Tingginya tingkat kelambanan, 13). Tingginya angka absensi.

Keberadaan pesantren sebagai lembaga pendidikan yang didirikan atas peran serta masyarakat, telah mendapatkan legitimasi dalam undang-undang sisdiknas. Ketentuan mengenai hak dan kewajiban masyarakat pada pasal 8 menegaskan bahwa masyarakat berhak berperan serta dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan evaluasi program pendidikan. Sedangkan dalam pasal 9 dijelaskan bahwa masyarakat berkewajiban memberikan dukungan sumber daya dalam penyelenggaraan pendidikan. Ketentuan ini berarti menjamin eksistensi dan keberadaan pesantren sebagai lembaga pendidikan yang diselenggarakan masyarakat dan diakomodir dalam sistem pendidikan nasional.

Sesuai dengan tuntutan zaman, kemudia pondok pesantren mengalami perubahan-perubahan. Kita kenal dulu hanya ada pondok salafi yang hanya mengajarkan kitab-kitab kuning, kemudian muncul pesantren modern, dan pesantren yang mengkolaborasikan pesantren salafi dan modern (khalafi). Pondok pesantren sekarang bukan hanya mengajarkan ilmu keislaman tapi juga sudah mengkombinasikan antara ilmu agama dengan ilmu pengetahuan umum dan teknologi. Dengan tujuan, para santrinya bisa bersaing di dunia kerja dan beradaptasi di era globalisasi.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode pendekatan kualitatif. Menurut Lexi J, Moleong (2002). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif, penelitian kualitatif yaitu, penelitian yang tidak menggunakan perhitungan atau diistilahkan dengan penelitian ilmiah yang menekankan pada karakter alamiah sumber data. Sedangkan penelitian kualitatif menurut Sukmadinata (2007) yaitu suatu penelitian yang ditujukan untuk mendeskripsikan dan menganalisis fenomena, peristiwa, aktivitas sosial, sikap, kepercayaan, persepsi, pemikiran orang secara individu maupun kelompok.

Jenis penelitian ini adalah Studi Kasus, karena Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dan termasuk penelitian studi kasus maka hasil penelitian ini bersifat analisis-deskriptif yaitu berupa kata-kata tertulis atau lisan dari perilaku yang diamati terutama terkait dengan bagaimana Implementasi Manajemen Perubahan Pada Pondok Pesantren Di Pesantren Ulumul Qur'an Stabat Kabupaten Langkat

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pondok Pesantren Ulumul Qur'an Stabat Kabupaten Langkat Sumatera Utara didirikan seiring dengan Pembukaan Pelaksanaan Musabaqoh Tilawatil Qur'an Tingkat Provinsi Sumatera tahun 1986 yang dilaksanakan di Bumi Melayu Stabat Langkat Sumatera Utara dengan menjadikan Mimbar Tilawah MTQ tersebut sebagai bangunan monumental dari Gedung Induk Pondok Pesantren Ulumul Qur'an Stabat.

Pondok Pesantren Ulumul Qur'an Stabat Kabupaten Langkat diresmikan pada tanggal 2 Sya'ban 1406 H atau 12 April 1986 bersamaan dengan Pembukaan Pelaksanaan MTQ Tingkat Provinsi Sumatera Utara yang dilaksanakan di Bumi Stabat Langkat sebagai ibukota Kabupaten Langkat oleh Gubernur Sumatera Utara BaUstadz Kaharuddin Nasution yang didampingi oleh Bupati Langkat BaUstadz H. Marzuki Erman.

Adapun deskripsi temuan khusus yang berakaitan dengan hasil penelitian ini disusun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Pondok Pesantren Di Pesantren Ulumul Qur'an Stabat Kabupaten Langkat. Penelitian selama di Pondok Pesantren Di Pesantren Ulumul Qur'an Stabat Kabupaten Langkat, menjelaskan Implementasi Manajemen Perubahan Pada Pondok Pesantren Di Pesantren Ulumul Qur'an Stabat Kabupaten Langkat.

Sejarah Awal Berdirinya Pesantren Ini Ustadz

Pondok pesantren Ulumul Quran ini awalnya berdiri terinspirasi dari kegiatan Musabaqah Tilawatil Quran yang diadakan di Stabat ketika di Kabupaten Langkat pada tahun sekitar 1986 maka dari situ para tokoh agama dalam hal ini juga Kementerian Agama yang Kemenag Kabupaten Langkat dan juga beberapa tokoh berinisiatif untuk membangun pesantren yang berbesik dengan Al-Qur'an. Oleh sebab itu nama Pondok Pesantren ini di beri nama Ulumul Qur'an atau Ilmu-Ilmu Al-Qur'an.

Keadaan Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Dipesantren Ini Ustadz

Tenaga pendidik dan kependidikan pesantren mengambil para pendidik para Ustadz Ustadzah yang ketika itu belajar di Jawa di Pondok Pesantren Jombang Tebuireng Jawa Timur dan disana kita mengenal almarhum Haji Rustam Effendi begitu juga ada dari Institut Ilmu Quran Jakarta ada Ustadzah Hj. Naziroh dan beliau-beliau memiliki berprestasi di bidang ilmu Tahfidz Al-Quran, Tilawah Al-Quran dan Tahfidz Al-Quran dan juga diambil dari pengajar-pengajar yang ada di Kabupaten Langkat para Ustadz para alim ulama yang memiliki kompetensi dalam ilmu agama. Tidak hanya itu ada juga yang mengajarkan dalam istilah bahasa Arab kitab kuning dan juga tentunya ilmu-ilmu umum. Adapun sistem pendidikan yang terus memang mengalami perubahan dan dari dasarnya dari Ilmu Al-Quran yang ditekankan mulai dari segi bacaan Al-Quran. Maka Al-Quran itu menjadi Prioritas saya di pondok pesantren dan memiliki tingkatannya secara resmi mulai dari tingkat Madrasah Tsanawiyah dan Madrasah Aliyah yang mengikut dari peraturan Kementerian Agama dan menteri pendidikan tentunya.

Faktor-Faktor Pendukung Dalam Manajemen Perubahan Di Pesantren Ini Ustadz

Faktor pendukung dalam manajemen perubahan di pesantren ini adalah seperti antusias masyarakat terhadap Pesantren itu sendiri dan juga bagaimana himbuan masyarakat-masyarakat dan kepedulian mereka terhadap Pesantren kita, masukan-masukan dari para tokoh yang ada di Kabupaten Langkat dan masukan-masukan demi kemajuan pondok pesantren selama itu memberikan respon yang positif bagi kebaikan pesantren saya menampung masukan-masukan tersebut. Ada juga faktor pendukung dalam manajemen perubahan di

pesantren ini tidak lain adalah keadaan jumlah santri itu hal ini sangat mendukung sekali dimana pondok pesantren dapat melakukan perubahan-perubahan menjadi lebih baik dan memiliki inovasi dan masukan-masukan dari orang tua santri. Kemudian faktor berikutnya adalah lokasi pesantren ini memiliki lahan yang luas dimana jika ada kebijakan-kebijakan dari atasan maka dapat terealisasi dari segi manajemennya, sarana prasarananya dan lain sebagainya

Faktor-Faktor Penghambat Dalam Manajemen Perubahan Di Pesantren Ini Ustadz

Faktor penghambat yang dihadapi di dalam manajemen yang ada di pesantren ini, tentunya ada kita dapati karena terkadang program itu modelnya kondisional yang sesuai dengan keadaan ketika jumlah santri melunjak misalnya ini kita harus membuat satu program terbaru begitu dan juga manajemen kita ini memang bisa tetap membuka untuk bisa adanya perubahan selama itu demi kebaikan bersama diantara faktor penghambatnya juga adalah ketika keadaan pondok atau keadaan keuangan itu yang mulai perlu dan adanya kekurangan, disini kita juga akan berpengaruh kepada faktor manajemen kita ini juga karena semua itu kan berdasarkan kemampuan dari segi upaya keuangan demikian

Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa dalam Implementasi Manajemen Perubahan Pada Pondok Pesantren Di Pesantren Ulumul Qur'an Stabat Kabupaten Langkat, memiliki sejarah berdirinya, adanya tenaga pendidik dan kependidikan, adanya faktor-faktor pendukung dalam manajemen perubahan di pesantren dan faktor-faktor penghambat dalam manajemen perubahan di pesantren. Dari mulai sejarah berdirinya pesantren Ulumul Qur'an kita dapat mengethau bahwa Pesantren ini sangat memprioritaskan Ilmu-Ilmu Al-Qur'an, tenaga pendidik dan kependidikan yang bener-bener memiliki prestasi untuk mengajar di pesantren Ulumul Qur'an, kemudian adanya faktor pendukung pesantren disini adalah adanya masukan dari para tokoh-tokoh masyarakat, orang tua dan jumlah santri dimana pesantren dapat mengalami perubahan-perubahan yang baik dan terakhir adanya faktor penghambat di pesantren adalah juga adalah ketika keadaan pondok atau keadaan keuangan itu yang mulai perlu dan adanya kekurangan, disini kita juga akan berpengaruh kepada faktor manajemen dan karena semua itu berdasarkan kemampuan dari segi upaya keuangan

KESIMPULAN

Dalam Implementasi Manajemen Perubahan Pada Pondok Pesantren Di Pesantren Ulumul Qur'an Stabat Kabupaten Langkat, memiliki sejarah berdirinya, adanya tenaga pendidik dan kependidikan, adanya faktor-faktor pendukung dalam manajemen perubahan di pesantren dan faktor-faktor penghambat dalam manajemen perubahan di pesantren. Dari mulai sejarah berdirinya pesantren Ulumul Qur'an kita dapat mengetahui bahwa Pesantren ini sangat memprioritaskan Ilmu-Ilmu Al-Qur'an, tenaga pendidik dan kependidikan yang benar-benar memiliki prestasi untuk mengajar di pesantren Ulumul Qur'an, kemudian adanya faktor pendukung pesantren disini adalah adanya masukan dari para tokoh-tokoh masyarakat, orang tua dan jumlah santri dimana pesantren dapat mengalami perubahan-perubahan yang baik dan terakhir adanya faktor penghambat di pesantren adalah juga adalah ketika keadaan pondok atau keadaan keuangan itu yang mulai perlu dan adanya kekurangan, disini kita juga akan berpengaruh kepada faktor manajemen dan karena semua itu berdasarkan kemampuan dari segi upaya keuangan.

REFERENCE

- Atiqullah, *Varian Kepemimpinan Kolektif Pondok Pesantren Di Jawa Timur*, vol. 20, 2012
- Fauzan, *Model Pembelajaran Cooperative Dan Interactive Learning Di Pesantren, Jurnal Didaktika Islamika, Vol. XI, 2011*
- Kasful Anwar, *Kepemimpinan Kiai Pesantren; studi terhadap Podok Pesantren di Jambi*, Vol. 25
- Kementerian Agama RI, *Analisis Pendidikan Islam; Analisis Dan Interpretasi Data Pada Pondok Pesantren, Madrasah Diniyah, Dan TPQ Tahun Ajaran 2011-2012*
- Muin, *Pesantren dan Pengembangan Ekonomi Umat*, (Jakarta: CV Prasati, 2007)
- Mulyono, *Manajemen Administrasi dan Organisasi Pendidikan*, (Jogja: Ar-Ruzz Media, 2009)
- Nur Efendi, *Manajemen Perubahan Di Pondok Pesantren* (Yogyakarta: Kalimedia, 2016)
- Sulthon & Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Diva Pustaka, 2005)
- Wibowo, *Manajemen Perubahan* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada 2012)
- Wibowo, *Manajemen Perubahan Edisi Ketiga*, (Yogyakarta: Buku Pintar 2013)
- Winardi, *Asas-asas Manajemen*, (Bandung: CV. Mandar Maju), 2010
- Winardi, *Manajemen Perubahan (Management of Change)*, (Jakarta: Kencana, 2008)