

PENGEMBANGAN MANAJEMEN PEMASARAN JASA DI PONDOK PESANTREN

Ade Sopioli¹⁾, Heru Utomo²⁾

^{1,2} Institut Agama Islam Negeri Surakarta

¹adejpr17@gmail.com

² fauzanheruutomo@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konsep, strategi dan proses pelaksanaan jasa pemasaran di Pesantren Modern Assalam dan Pesantren Al-Mukmin di Sukoharjo. Penelitian ini termasuk jenis kualitatif dengan menggunakan wawancara, dokumentasi dan observasi dalam pengumpulan data. Teknik analisis menggunakan model interaktif, dikumpulkan, dianalisis dan ditarik kesimpulan dengan mengacu teori fungsi manajemen Kotler dan Fayol tentang lingkungan pemasaran. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada kesamaan dalam pengelolaan jasa pemasaran di kedua pesantren modern melalui tahapan manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian. Perencanaan jasa pemasaran pesantren dimulai dengan penetapan tujuan, kebijakan sebagai strategi jasa pemasaran. dan prosedur. Pengorganisasian Madrasah dan Pesantren berupa kepanitiaan. Pelaksanaan dilakukan dengan pembagian kerja panitia. Pengendalian/pengawasan pemasaran dilaksanakan oleh bagian humas pesantren dengan pengawasan awal, pengawasan "concurrent", dan pengawasan refleksi. Proses Pengawasan dilaksanakan di setiap rencana jasa pemasaran hingga akhir program pemasaran; (2) Target pemasaran yang sudah tercapai di Pesantren Islam Al-Mukminun dan Assalaam yaitu jumlah siswa sudah terpenuhi, dikenal masyarakat; (3) Kekuatan pemasaran pada Pesantren Islam Al-Mukmin berpusat pada Alumni dan wali santri, terutama dari figur pengasuh melalui pelibatan aktif alumni di daerah binaan, sedangkan pada Pesantren Assalam melalui jaringan alumni dan wali santri dengan pendirian pusat informasi wilayah di seluruh Indonesia.

Kata Kunci: manajemen, pemasaran, jasa, pesantren

ABSTRACT

This study aims to determine the concepts, strategies and processes of marketing services in the Modern Assalam Islamic Boarding School and Al-Mukmin Islamic Boarding School in Sukoharjo. This research is a qualitative

type using interviews, documentation and observation in data collection. The analysis technique uses an interactive model, collected, analyzed and conclusions drawn by referring to Kotler and Fayol's management function theory of the marketing environment. The results showed that there were similarities in the management of marketing services in the two modern pesantren through management stages, namely planning, organizing, leadership, and controlling. Planning for pesantren marketing services starts with setting goals, policies as marketing services strategies. and procedure. Islamic Boarding School (pesantren) is organizing in the form of a committee. Implementation is carried out by division of committee work. Marketing control / supervision is carried out by the boarding school public relations department with initial supervision, concurrent supervision, and reflection supervision. Supervision process is carried out in every marketing service plan until the end of the marketing program; (2) Marketing targets that have been achieved at Islamic Boarding Schools Al-Mukminun and Assalaam namely the number of students have been met, known to the public; (3) Marketing strengths at Al-Mukmin Islamic Islamic Boarding School are centered on Alumni and guardians of students, especially from caregivers through active involvement of alumni in fostered areas, while at Assalam Islamic Boarding Schools through alumni networks and santri guardians with the establishment of regional information centers throughout Indonesia.

Keywords: marketing, management, service, Islamic Boarding.

PENDAHULUAN

Manajemen jasa pemasaran di pondok pesantren adalah pengelolaan pemasaran jasa Madrasah dan Pesantren merupakan pendidikan yang holistik, (cara pendekatan permasalahan yang berorientasi kepada sistem secara keseluruhan, bukan kepada komponen-komponennya) (Ensiklopedi Nasional Indonesia, 1997: 460). Potensi kemanusiaan, baik dari sisi intelektualitas maupun moralitas, sisi skill maupun value (nilai). Pendidikan sekarang, seperti yang dikemukakan oleh Wiratama hanya diorientasikan untuk membentuk orang yang berintelektual dan ber-skill tinggi saja, agaknya memang menjadi realitas yang kita temukan di lingkungan lembaga pendidikan Pondok Pesantren.

Keadaan demikian, terjadi di lingkungan pendidikan umum kita, sementara sebaliknya di lembaga pendidikan agama Islam pesantren, mereka hanya mengelola sisi ilmu agama saja (Andi, 2010, 27). Pesantren adalah lembaga yang di bangun tahun 1960-an, yang di kenal dengan nama pondok yang dihuni oleh para santri (Dhofir 2011; 41). KH Abdurrohman Wahid yang sebagaimana dikutip oleh Said Agil Siraj



mengatakan pondok pesantren yaitu suatu tempat yang di huni para santri dan di umpamakan sebuah akademik militer (Siraj, 1999: 13)

Secara terminologi, Arifin mendefinisikan pesantren sebagai sebuah pendidikan Agama Islam yang tumbuh serta diakui oleh masyarakat (Muthohar, 2007: 12). Permasalahan di era global adalah lembaga-lembaga pendidikan yang di satu sisi mengedepankan implementasi dari ilmu yang diperoleh, sedangkan di sisi lain mengutamakan Ilmu Iman dan Taqwa (IMTAQ) yang menyebabkan terjadinya dikotomi dan perbedaan yang sebagian masyarakat lebih menonjol dalam hal IPTEK dan sebagian lain menonjol dalam hal IMTAQ. (Zakiyah dkk, 2014: 126-127).

Pesantren menurut Van Hoeve (1997: 99) adalah lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia yang memiliki ketahanan hidup, tetapi lambat dalam mencapai kemajuan karena kurang bersifat menzaman ('ashri) (Qomar & Mujamil, 2014: 80). Menurut Haedari dkk., pesantren melakukan beberapa terobosan; pertama, menyediakan kurikulum secara sistematis, gradual, egaliter dan terpadu mulai dari bawah berlanjut hingga ke atas atau pusat. Artinya, Kurikulum disusun berdasarkan kebutuhan siswa bukan disusun oleh penyusun untuk siswa tanpa memikirkan dibutuhkan siswa atau tidak. Kedua, Ketercukupan sumber belajar terutama, seperti buku-buku klasik, sarana berorganisasi, sarana berolahraga dan lain sebagainya. Ketiga, Santri diberi keleluasaan untuk meningkatkan bakat dan minatnya, dengan tetap memperhatikan pemikiran dan life skill. Keempat, mengeksplorasi bakat dan minatnya disediakan sarana penunjang yang didukung dan berada ditengah-tengah masyarakat (Haedari dkk 2004: 198-1990).

Gus Dur, sebagaimana dikutip Haedari dkk, mengatakan bahwa pesantren mempunyai kewajiban minimal dua, yaitu sebagai tempat menuntut kecerdasan berdasarkan sumber Alqurán dan Hadits dan bagian tak terpisahkan yang harus dipertanggungjawabkan terhadap dinamika dan perkembangan masyarakat (Haedri, 2004:76). Perkembangan pesantren saat ini, mempunyai dua kewajiban pokok. Pertama, pesantren suatu tempat pembelajaran yang fokus bergerak pendidikan islam. Pesantren masih mengutamakan akademis dan intelektual.

Pesantren seperti halnya madrasah atau sekolah memiliki ciri khas tersendiri. Kedua, bagian integral masyarakat yang bertanggung jawab terhadap perubahan dan rekayasa sosial, dimaknai sebagai suatu organisasi atau lembaga yang dimata masyarakat mampu menjawab segala persoalan-persoalan yang berada di masyarakat, mampu menjawab hal-hal yang sulit dan dianggap masih ragu di

lingkungan masyarakat. Selain itu, mengajarkan ilmu-ilmu dengan persoalan-persoalan kontemporer dengan memberi penjelasan melalui ayat-ayat Al-Qur'an, dan Al-Hadist Rasulullah SAW.

Manajemen pesantren sejak dulu sampai sekarang tegak dalam kemandirian tidak bergantung pada teori-teori manajemen secara umum. Namun, masyarakat menuntut agar pesantren berkiprah dalam pemberdayaan masyarakat, tidak hanya pendidikan agama saja tetapi juga dalam bidang politik, ekonomi, sosial maupun budaya ataupun pendidikan yang bisa memenuhi kebutuhan dunia dan akhirat.

Azra dan Qomar menyatakan bahwa rintisan pertama dan tertua yang ada di Indonesia secara keorganisasia adalah Pesantren Manba'ul Ulum ini yang terus dijadikan kiblat bagi lembaga pendidikan islam berikutnya. Misalnya, Pesantren Tebuireng pada Membangun Madrasah Salafiyah secara modern maupun materi secara luas berbagai disiplin ilmu dalam kurikulumnya pada tahun 1916 (Azra, 2012: 122). Masalah pengelolaan SDM menjadi begitu penting bagi Manajemen Pemasaran Jasa Madrasah dan Pesantren sebagai suatu organisasi karena, suatu organisasi tidak ingin pekerja melakukan kekeliruan dalam pelaksanaan tugasnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui model manajemen pemasaran jasa, implementasi pemasaran jasa pesantren, dan pengembangan atau inovasi di bidang pemasaran jasa di pesantren Assalam dan Al-Mukmin Sukoharjo Indonesia. Fokus penelitian lebih membahas analisis manajemen Pemasaran jasa pesantren yang merupakan salah satu bidang pekerjaan mulai dari perencanaan (planning), Organisasi (Organizing), Penggerakan (Actuating) dan Pengawasan serta Evaluasi (Controlling and Evaluation) pada Jasa Pemasaran Madrasah dan Pesantren.

Penelitian ini diharapkan memberi manfaat dari aspek teoritis dengan meyakinkan pembaca pentingnya penelitian pemasaran jasa pesantren dan secara mendorong melalui kajian ilmiah mengenai proses pengelolaan pendidikan khususnya di pesantren secara efektif.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk jenis kualitatif. Data dikumpulkan dengan teknik wawancara, observasi maupun dokumentasi. Penelitian singkat ini dilaksanakan di pesantren modern Assalam dan Al-Mukmin Ngruki. Subyek penelitain adalah kepala bagian Humas pesantrenm dan Mudir Pesantren. Penelitian ini menitik beratkan pada suatu proses yang dimulai dari kolektif data, menganalisis hingga dapat di tarik inti

utama dari penelitian ini sebagai tindakan logis dalam membuat kesimpulan dan faktual yang bisa dipercaya dan logis secara obyektif. Teknik analisis data menggunakan model interaktif, dikumpulkan, dianalisis dan ditarik kesimpulan dengan mengacu teori fungsi manajemen Kotler dan Fayol tentang lingkungan pemasaran.

PEMBAHASAN

1. Hasil Penelitian

Pesantren Islam Al Mukmin Ngruki adalah salah satu pesantren modern yang beralamat di Jalan Ngruki, Cemani, Ngruki, Cemani, Kecamatan Grogol, Kabupaten Sukoharjo, Jawa Tengah. Pesantren ini memiliki asas Al-Qurán dan Ass-Sunnah. Adapun visi pesantren adalah generasi muslim yang dibentuk siap menerima dan mengamalkan Islam secara kaffah dengan misi: (1) mencetak kader ulama amylin fi sabilillah, (2) melaksanakan'Kegiatan Pendidikan Dakwah secara Mandiri dan mempertanggungjawabkan kepada umat melalui YPIA, dan (3) proses pembelajaran dilakukan secara komprehensif dalam satu Kepemimpinan Mudirul Mahad dengan motto sholeh- Cerdas-Mandiri.

Pesantren Al-Mukmin Ngruki menganut Panca jiwa Pesantren (Keihklasan, Kesederhanaan, Kemandirian, Ukhuwah Islamiyah, Pengorbanan) dan Panca disiplin Peantren (Disiplin Ibadah, Disiplin Akhlak, Disiplin Belajar, Disiplin Lingkungan, Disiplin Bahasa). Sasaran pesantren ini adalah: (1) Salimul Akidah, (2) Shahihul Ibadah, (3) Matinul Khuluq, (4) Mutsaqoffur Fikri, (5) Qpwiyl Jismi, (6) Qodiron alal Kasbi, (7) Nafian linafsihi, (8) Mujahidan Lidinihi Pesantren ini memiliki jenjang pendidikan Formal PPIM (Setingkat SLTP dan SLTA) dan Takhasus Qurán (Pra SLTA). Kegiatan Ekstra terdiri dari Imarotu Syuúnith Tholabah (IST) semacam OSIS, Santri Pecinta Alam (SAPALA), Muhawaroh, Muhadhoroh, Olahraga, dan Jurnalistik. Jumlah santri Pesantren Islam Al Mukmin Ngruki saat ini berjumlah 1400 santri.

Pesantren Modern Islam Assalaam biasa di singkat PPMI Assalaam adalah pesantren yang berada dibawah naungan Yayasan Majelis Pengajiaan Islam Surakarta (YMPIS). PPMI Assalaam didirikan yang bertepatan dengan waktu 17 Syawal 1402 H bertepatan dengan tanggal 7 Agustus 1982 M. PPMI Assalaam merupakan lembaga swasta yang didirikan oleh YMPI (Yayasan Majelis Pengajian Isslam Surakarta) dengan pendiri Hj. Aminah Abdullah dan H. Abdullah Marzuki. PPMI Assalaam berdiri pada tanah selauasi 2.845 M² diperoleh dari

wakaf Hj. Siti Aminah Abdullah, yang merupakan Penanggung jawab sekaligus memimpin Percetakan PT. Tiga Serangkai Solo yang beralamat di Jalan Yosodipuro Nomor 56 Punggawan Surakarta.

Langkah awal dimulai dengan mendirikan MDA (Madrasah Diniyyah Awaliyah) lalu mendirikan Madrasah Tsanawiyah (MTs), setelah itu mendirikan PPMI dengan pola pengelolaan sistem Asrama yang berlanjut di kedua Pesantren Modern sekarang ini. Pesantren Assalaam mulai dipergunakan pada tanggal 20 Juli 1985, yang menandai sebagai kampus baru di Pabean Kartosuro Sukoharjo. Sarana bangunan yang ada saat ini adalah asrama santri, perumahan guru dan pengasuh, ruang Kelas, gedung olahraga dan dapur, dan lain-lain.

Ponsok Pesantren Modern Islam Assalam telah mencetak ribuan alumni yang tersebar di seluruh Indonesia bahkan di berbagai belahan dunia. Organisasi yang mewadahi alumni dibentuk dengan nama IKMAS (Ikatan Keluarga Ma'had Assalaam Surakarta) dan telah berkiprah hingga terasa manfaatnya baik untuk masyarakat luas maupun untuk menunjang kepentingan negara. Saat ini sudah dilengkapi dan dikembangkan menjadi Alumni Assalaam *Community*.

Untuk menghafal kitab suci Alqurán dibentuk khusus program secara intensif berupa KTQ (Kulliyatul Qurán wal Ahddits). Sedangkan bahasa untuk pengantar pendidikan dan pergaulan adalah bahasa asing, Agar santri memiliki kekhasan dan kemampuan yang sesuai dengan pembelajaran di pesantren, maka Bahasa Arab merupakan Bahasa Utama di pesantren termasuk penulisannya dengan Bahasa Arab. Untuk mengetahui pembelajaran umum dibutuhkan alat bahasa inggris. Kegiatan intra dan ekstra kurikuler ditangani pengasuh santri. Maeri ekstra urkuler antara lain Olahragaa, kesenian dan Keterampilan. Organisasi di pesantren dibentuk seperti organisasi di masyarakat agar para santri mampu bersosialisasi di masyarakat secara nyata setelah selesai menuntut ilmu di pesantren.

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh temuan di lapangan berupa data-data terkait pemasaran pendidikan Islam di pesantren Al-Mukmin Ngruki dan pesantren Assalam sebagai berikut:

- a. Pengelolaan promosi keberadaan lembaga pendidikan islam yang dilaksanakan di kedua pesantren dan Pesantren Modern Assalam secara umum berjalan dengan lancar. Manajemen pemasaran di kedua pon dan Pesantren Modern Assalam menjalankan fungsi-fungsi manajemen mulai dari perencanaan, penataan,

- kepemimpinan dan pengendalian.
- b. Perencanaan pemasaran yang dilakukan di kedua pesantren dan Pesantren Modern Assalam dilakukan dengan beberapa langkah, yaitu (1) menetapkan tujuan pemasaran: mendapatkan siswa cerdas dan terampil; mendapatkan siswa berprestasi akademik maupun nonakademik; mampu menjalin komunikasi pemasaran yang baik antara madrasah dan masyarakat; memiliki brand/merek Madrasah yang dikenal masyarakat, (2) Menentukan strategi pemasaran dengan bauran pemasaran yaitu penerapan 7P (product, price, place, promotion, people, physical evidence, process), (3) Membuat prosedur: mengadakan rapat; membentuk team; menyusun agenda kegiatan; membagi tugas; konsep pembiayaan.
 - c. Penataan/pengorganisasian pemasaran di kedua pon dan Pesantren Modern Assalam dilaksanakan melalui pembentukan wadah khusus kepanitiaan yang bertugas melakukan pemasaran dan menjalankan program pemasaran.
 - d. Semua struktur organisasi pemasaran pendidikan Islam di kedua pesantren dan Pesantren Modern Assalam di Ketuai oleh Bagian Humas sekaligus sebagai penanggung jawabnya.
 - e. Pengendalian/pengawasan pemasaran di kedua pesantren dan Pesantren Modern Assalam dilaksanakan oleh direktur / pimpinan pesantren dibantu oleh kepala sekolah dan WAKA kesiswaan seluruh divisi pendidikan dengan menjalankan tiga tipe pokok pengawasn ialahpermulaan, pengawasan “concurrent”, dan pengawasan refleksi.
 - f. Dalam pencapaian target pengelolaan pemasaran pendidikan Islam di kedua pesantren dan Pesantren Modern Assalam terdapat faktor yang menjadi pembeda dalam kegiatan pemasaran yaitu kekuatan pemasaran pada figur pengasuh melalui pelibatan aktif alumni didaerah daerah binaan. Sedangkan Pesantren Modern Assalam melalui jaringan alumni dan wali santri dengan pendirian pusat informasi wilayah di seluruh indonesia.

2. Analisis Manajemen Jasa Pemasaran di Pesantren Al-Mukmin Ngruki dan Pesantrean Assalam

Untuk Mengupas lebih mendalam tentang bagaimana Pemasaran Madrasah dan Pesantren, masih diperlukan pandangan umum dari para pakar Manajemen seperti Henry Fayol dan Kotler. Menurut Fayol, suksesnya pengelolaan organisasi sederhana maupun kompleks, manajemen sangat diperlukan.

Perbandingan Implementasi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan (POAC) dengan kedua Pesantren bisa dilihat pada Tabel 1 berikut ini:

Tabel. 1. Perbandingan Implementasi manajemen organisasi

No	Henry Payol/Philip Kotler	Pesantren Al Mukmin	Pesantren Assalaam
1.	Planning/ Perencanaan	a. Menetapkan Tujuan b. Menentukan startegi pemasaran c. Membuat prosedur	a. Menetapkan Tujuan b. Menentukan startegi pemasaran c. Membuat prosedur
2.	Organizing/ Penataan	Membentuk struktur organisasi khusus kepanitiaan	Membentuk struktur organisasi khusus kepanitiaan
3.	Actuiting/ Pelaksanaan	Melakukan pemasaran dan menjalankan program pemasaran	Pemasaran lebih menitikberatkan melalui Alumni
4.	Controlling/ Pengawasan	Dilaksanakan oleh direktur / pimpinan pesantren	Dilaksanakan oleh Wali Santri
5.	Evaluating/ Evaluasi	Kekuatan pemasaran pada figur pengasuh melalui pelibatan aktif alumni didaerah daerah binaan	Jaringan alumni dan wali santri dengan pendirian pusat informasi

Penelitian ini berusaha mengupas tentang manajemen pemasaran jasa pesantren dengan memperbandingkan temuan lapangan dengan teori pakar manajemen Henry Fayol dan Kotler. Hasil temuan lapangan selanjutnya diperbandingkan dengan teori prinsip-prinsip manajemen yang menjadi acuan di kedua pondok pesantren tersebut.

a. Divisi Kerja

Dalam praktiknya, karyawan memiliki spesialisasi dalam bidang yang berbeda dan mereka memiliki keterampilan yang berbeda. Tingkat keahlian yang berbeda dapat dibedakan dalam bidang pengetahuan (dari generalis ke spesialis). Perkembangan pribadi dan profesional mendukung hal ini. Menurut Henri Fayol spesialisasi mempromosikan efisiensi tenaga kerja dan meningkatkan produktivitas. Selain itu, spesialisasi tenaga kerja meningkatkan akurasi dan kecepatannya. Berdasarkan divisi kerja, maka baik Pesantren Islam Al-Mukmin maupun Pesantren Assalaam sama-sama menerapkan adanya divisi kerja atau pembagian kerja secara jelas dan terorganisir dengan baik.

b. Otoritas dan Tanggung jawab

Otoritas yang melekat pada seorang manajer ketika bertugas mengelola suatu organisasi diberi wewenang memberikan arahan kepada bawahan sebagai tanggung jawab. Menurut Fayol, kekuasaan atau wewenang yang menyertainya memberi hak keterlaksanaannya suatu program oleh bawahan. Tanggung jawab dapat ditelusuri kembali dari kinerja yang perlu untuk membuat kesepakatan tentang ini.

Berdasarkan perintah dan kewenangan, baik Pesantren Islam Al-Mukmin maupun Pesantren Assalaam memiliki otoritas dan tanggung jawab yang jelas sehingga pelaksanaan kegiatan di kedua pesantren tersebut berjalan dengan sangat baik.

c. Disiplin

Prinsip kepatuhan. Itu sering merupakan bagian dari nilai-nilai inti sebuah misi dan visi dalam bentuk perilaku yang baik dan interaksi yang saling menghormati supaya mesin organisasi berjalan dengan lancar. Kedisiplinan di Pesantren Assalam dan Al-Mukmin Ngruki sudah menerapkan kedisiplinan karena memiliki jadwal dan target yang jelas secara terbuka. Semua santri harus bisa menyadari dan memahami pentingnya disiplin waktu.

d. Kesatuan Komando

Kesatuan perintah merupakan prinsip manajemen dimana seorang karyawan sebaiknya dibiasakan mampu melayani kebutuhan organisasi baik melalui intruksi manajer maupun yang lainnya dan bahwa karyawan tersebut bertanggung jawab kepada manajer tersebut. Jika tugas dan tanggung jawab terkait diberikan kepada karyawan oleh lebih dari satu manajer, ini dapat menyebabkan kebingungan yang dapat menyebabkan kemungkinan konflik bagi karyawan. Dengan menggunakan prinsip ini, tanggung jawab atas kesalahan dapat dibuat dengan lebih mudah.

Penerapan Kesatuan Komando di Pesantren Islam Al-Mukmin dan Pesantren Assalaam, sudah tertanam sejak berdirinya pesantren tersebut, karena titah dari seorang Maha Guru (Kiyai Sepuh) Menjadi Aturan yang tak terbantahkan dan menjadi acuan semua Guru dan santri.

e. Kesatuan Arah

Kesatuan Arah merupakan prinsip manajemen yang berarti fokus dan kesatuan. Semua karyawan memberikan kegiatan yang sama yang dapat dikaitkan dengan tujuan yang sama. Semua kegiatan harus dilakukan oleh satu kelompok yang membentuk tim. Kegiatan-kegiatan ini harus dijelaskan dalam rencana aksi. Manajer pada akhirnya bertanggung jawab atas rencana ini dan dia memantau kemajuan kegiatan yang telah ditentukan dan direncanakan. Area fokus manajemen adalah ikhtiar yang dilaksanakan oleh karyawan dan koordinasi.

Kesatuan arah di Pesantren Islam Al-Mukmin dan Pesantren Assalaam, sudah tertanam sejak berdirinya pesantren tersebut, karena titah dari seorang Maha Guru (Kiyai Sepuh) Menjadi Aturan kesatuan arah yang tak terbantahkan dan menjadi acuan semua Guru dan santri. Sedangkan Sumber dari segala Sumbernya adalah Alqurán dan As-sunnah.

f. Subordinasi

Kepentingan individu selalu mewarnai setiap organisasi. Agar fungsi organisasi berjalan lebih efektif, kepentingan organisasi (etika) lebih penting daripada kepentingan individu. Fokus utama adalah pada tujuan organisasi dan bukan pada tujuan individu. Ini berlaku untuk semua tingkatan di seluruh organisasi, termasuk para manajer.

Pesantren Islam Al-Mukmin dan Pesantren Assalaam, juga mengedepankan Habluminalloh dan Habluminanas secara berjamaah, bukan egoistis secara individu, maka kemasalahan bersama umat menjadi acuan semua Guru dan santri.

g. Remunerasi

Prinsip manajemen mengedepankan pendapat bahwa remunerasi harus memadai untuk membuat karyawan tetap termotivasi dan produktif. Ada dua jenis remunerasi yaitu non-moneter (pujian, lebih banyak tanggung jawab, kredit) dan moneter (kompensasi, bonus atau kompensasi finansial lainnya). Pada akhirnya, ini adalah tentang menghargai upaya yang telah dilakukan.

Di Pesantren Islam Al-Mukmin dan Pesantren Assalaam, sudah tertanam sejak berdirinya pesantren tersebut, karena titah dari seorang Maha Guru (Kiyai

Sepuh) Menjadi Jaminan yang berlandaskan Keyakinan bersumber dari Alqurán dan As-sunah yang tak terbantahkan dan menjadi acuan semua Guru dan santri sesuai peran dan fungsi yang terorganisir dengan baik.

h. Tingkat Sentralisasi

Otoritas penentu kebijakan harus seimbang agar fungsi organisasi bisa berjalan dengan baik tetapi tergantung pada volume dan ukuran organisasi. Sentralisasi merupakan konsentrasi otoritas ketika dewan eksekutif memutuskan suatu kebijakan. Mengatur peranan dan fungsi serta wewenang mengambil kebijakan mulai dari tingkat pusat, tingkat menengah dan tingkat bawah sebagai wujud implementasi pembagian wewenang (Fayol, 2010). Fayol mengindikasikan bahwa suatu organisasi harus berjuang untuk keseimbangan yang baik dalam hal ini.

Pesantren Islam Al-Mukmin dan Pesantren Assalaam, Tingkat Sentralistik sudah tertanam sejak berdirinya pesantren tersebut, karena titah dari seorang Maha Guru (Kiyai Sepuh) Menjadi Aturan yang tak terbantahkan dan menjadi acuan semua Guru dan santri, sehingga tidak ada seorang Ustadz dan Santri mencoba membantah Kiyai Sepuh (Maha Guru). Sebagai Konsekwensi dari Makna “Samikna waatho'na”, Kami dengar dan kami laksanakan sangat kental di Pondok pesantren sebagai ketaatan murid terhadap guru.

i. Rantai Hierarki.

Prinsip hierarki menurut Fayol adalah harus ada garis yang jelas dalam bidang wewenang (dari atas ke bawah dan semua manajer di semua tingkatan). Ini dapat dilihat sebagai jenis struktur manajemen. Setiap karyawan dapat menghubungi manajer atau atasan dalam situasi darurat tanpa menantang hierarki.

Pesantren Islam Al-Mukmin dan Pesantren Assalaam, sudah tertanam sejak berdirinya pesantren tersebut, karena titah dari seorang Maha Guru (Kiyai Sepuh) Menjadi Aturan yang tak terbantahkan dan menjadi acuan semua Guru dan santri. Wujudnya dalam bentuk Gambaran tugas (job description), mulai dari Kiyai Sepuh hingga Santri sudah dijabarkan siapa mengerjakan apa.

j. Pesan

Pegawai adalah sumberdaya manusia yang berkualitas dapat meningkatkan produktivitasnya dalam suatu perusahaan untuk memperoleh ketertiban sosial maka lokasi bekerja harus nyaman bersih, dan rapi dan aman.

Pesantren Islam Al-Mukmin dan Pesantren Assalaam, Pesan yang di sampaikan sudah tertanam sejak berdirinya pesantren tersebut, karena titah dari seorang Maha Guru (Kiyai Sepuh) Menjadi Aturan yang tak terbantahkan dan menjadi acuan semua Guru dan santri. Maka Pesan yang jelas dari Kiyai Sepuh (Maha Guru) menjadi Aturan yang tidak boleh dibantah dan terbukti manjur dilaksanakan dengan penuh keyakinan dan ketaatan serta kesabaran semua insan di Pesantren tersebut.

k. Ekuitas

Prinsip manajemen ekuitas sering terjadi dalam nilai-nilai inti dari suatu organisasi. Menurut Fayol, karyawan harus diperlakukan dengan ramah dan setara. Pegawai mesti ditempatkan pada posisi yang tepat dalam organisasi sesuai kompetensinya untuk melakukan hal-hal tepat secara profesional. Seorang leader harus memonitoring dan mengobservasi aktivitas karyawan dengan penuh keadilan dan obyektif, sehingga semua karyawan diperlakukan secara adil dan nyaman.

Pesantren Islam Al-Mukmin dan Pesantren Assalaam, Ekuitas/emberian penghargaan sudah sudah terbiasa diberikan oleh Maha Guru (Kiyai Sepuh) kepada semua Guru dan santri yang memiliki talenta dan keberhasilan dalam menuntut ilmu di pesantrennya, dimana bagi santri yang memiliki keunggulan talentanya diangkat menjadi Lurah atau ketua santri sekaligus menjadi Asisten Kiyai bila kiyai berhalangan/udzur.

l. Stabilitas Penguasaan Personil

Prinsip manajemen ini merupakan penyebaran dan pengelolaan personel dan ini harus seimbang dengan layanan yang disediakan dari organisasi. Manajemen berusaha untuk meminimalkan pergantian karyawan dan memiliki staf yang tepat di tempat yang tepat. Area fokus seperti seringnya perubahan posisi dan pengembangan yang memadai harus dikelola dengan baik.

Pesantren Islam Al-Mukmin dan Pesantren Assalaam, sudah menanamkan prinsip penempatan Guru dan santri sesuai bidang keilmuannya (*the right man on the right job*) sejak berdirinya pesantren tersebut, karena titah dari seorang Maha Guru (Kiyai Sepuh) Menjadi Aturan yang tak terbantahkan dan menjadi acuan semua Guru dan santri.

m. Inisiatif

Fayol berpendapat bahwa dengan prinsip manajemen ini karyawan harus diizinkan untuk mengekspresikan ide-ide baru. Ini memotivasi untuk meningkatkan nilai tambah untuk perusahaan melalui keterlibatan dan dukungan penuh dari

manajemen perusahaan. Sumber kekuatan juga bisa diperoleh dari adanya kreativitas dan inisiatif positif dari bawahan/karyawan. bagi organisasi. Salah satu motivasi dari pegawai atau tenaga harian mempengaruhi pegawai terlibat dan tertarik.

Pesantren Islam Al-Mukmin dan Pesantren Assalaam, mengutamakan titah dari seorang Maha Guru (Kiyai Sepuh) Menjadi Aturan yang tak terbantahkan dan menjadi acuan semua Guru dan santri. Bukan berarti Guru dan Santri tidak boleh berkreative, malah dianjurkan untuk melakukan kajian yang berinovasi dengan keadaan kekinian, hanya saja sumber acuannya tidak boleh menyimpang dari Alqurán dan As-sunnah.

n. Setia Kawan (*Esprit de Corps*)

Prinsip manajemen 'esprit de corps' berarti berjuang untuk keterlibatan dan persatuan karyawan. Manajer memiliki kewajiban mengedepankan moral dilingkungan kerja sebagai wujud tanggung jawab kerja; secara individual dan di bidang komunikasi. Esprit de corps berkontribusi pada pengembangan budaya dan menciptakan suasana saling percaya dan pengertian. Pesantren Islam

Pesantren Al-Mukmin dan Pesantren Assalaam, sudah tertanam sejak berdirinya pesantren tersebut, karena titah dari seorang Maha Guru (Kiyai Sepuh) Menjadi Aturan yang tak terbantahkan dan menjadi acuan semua Guru dan santri. Maka setia antar kawan santri dengan penuh keikhlasan menjadi kehidupan dan aktivitas sehari-hari.

Pesantren Islam Al-Mukmin dan Pesantren Assalaam, sudah tertanam sejak berdirinya pesantren tersebut, karena titah dari seorang Maha Guru (Kiyai Sepuh) Menjadi Aturan yang tak terbantahkan dan menjadi acuan semua Guru dan santri. Maka setia antar kawan santri dengan penuh keikhlasan menjadi kehidupan dan aktivitas sehari-hari. Indikasinya, bila makan mendapatkan menu dan porsi yang sama tanpa membedakan senior junior. Untuk Mempertegas pentingnya manajemen terutama dimulai dari Perencanaan (*Planning*), bisa di baca dalam Al-Qurán Surat Al-Hasyr: 18.

Untuk mempertegas pentingnya manajemen terutama dimulai dari Perencanaan (*Planning*), bisa di baca pada Alqurán Surat Al-Hasyr: 18. Adapun dalam Pengorganisasian (*Organizing*). Al-Qurán melandasinya pada QS.Ali Imron, Ayat 159. Sedangkan fungsi manajemen yang ketiga adalah penggerakan (*actuiting*), terdapat pada QS, Al-Kahfi ayat 2. Adapun fungsi kontrol dan evaluasi (*Controlling and Evaluating*) terdapat pada QS, Asy-Syura ayat 6.

Dari semua fungsi manajemen tersebut, pada prinsipnya masih dibutuhkan adanya pengendalian, berarti pengamatan atas tindakan dan perbandingannya dengan rencana dan perbaikan atas setiap penyimpangan yang mungkin terjadi. Pada saat-saat tertentu juga diadakan penyusunan kembali rencana-rencana dan penyesuaiannya terhadap penyimpangan yang tidak dapat diubah.

Sedangkan Prinsip Manajemen Pemasaran menurut Kotler adalah strategi pemasaran dimulai dari perencanaan, pengorganisasian hingga pemasaran secara internasional. Dia juga memberi saran kepada pemerintah tentang cara mengembangkan dan memposisikan keterampilan dan sumber daya perusahaan mereka untuk kompetisi global.

SIMPULAN

Dari pembahasan bisa ditarik simpulan sebagai berikut:

1. Point utama dari Henry Fayol, ke 14 Point tentang Manajemen Pemasaran, semua menitik beraatkan tentang What, Who, How dan Why membutuhkan sinergi secara simultan dan berkesiambungan dari waktu ke waktu, agar manajemen pemasaran bisa terlaksana dengan baik dan bertambah baik sejalan perkembangan jaman.
2. Point utama dari Philip Kotler adalah lebih membahas adanya Perbedaan yang cukup signifikan antara Pemasaran dan penjualan, Dimana Penjualan itu merupakan bagian dari pemasaran, karena kalau penjualan fokus pada obyek yang akan dijual. Pemasaran lebih luas dan lebih kompleks karena melibatkan *Man, Many, Material* dan *Method* yang dalam implementasinya membutuhkan proses manajemen yang handal dan kredibel.
3. Prinsip manajemen yang menurut Fayol dapat digunakan untuk mengelola organisasi dan merupakan alat yang berguna untuk peramalan, perencanaan, proses manajemen, manajemen organisasi, pengambilan keputusan, koordinasi dan kontrol.
4. Fungsi-fungsi manajemen yang diterapkan dalam manajemen sumber daya manusia terdiri dari, (1) perencanaan (*planning*), (2) pengorganisasian (*organizing*), (3) pengarahan (*directing*), dan (4) pengendalian (*controlling*).

Berdasarkan hasil penelitian diatas, peneliti merekomendasikan beberapa hal, yaitu:

1. Sudah saatnya di kedua pesantren untuk Berbenah kearah yang lebih Modern dalam Pengelolaannya, sehingga masih memiliki daya tarik yang tetap Berlandasan Al-Qur'an serta Al hadits, tetapi implementatifnya sangat fleksibel..



Sudah saatnya di kedua pesantren untuk Berbenah kearah yang lebih Modern dalam Pengelolaannya, sehingga masih memiliki daya tarik yang tetap Berlandasan Al-Qur'an serta Alhadits, tetapi implementatifnya sangat fleksibel.

DAFTAR PUSTAKA

- O'Connor, Ann et al.. 2010. University of Nebraska-Lincoln.
<http://k12engagement.unl.edu/developmental-assets>.
- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Indeks.
- Flippo, Edwin B. 1994. Manajemen Personalial: Edisi Keenam, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- <https://www.referensimakalah.com/2014/01/pengertian-madrasah-pengembangan.html>
- <http://5antri.blogspot.com/2013/02/pondok-pesantren-modern.html>
- Marwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Marno & Triyo Supriyatno. 2008. Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam. Bandung: Refika Aditama
- Rusman. 2011. Manajemen Kurikulum. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Azwar, Saiful. 2004. Metode Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P. 1995. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syamsudduha. 2004. Manajemen Pesantren: Teori Dan Praktek, cet. I. Yogyakarta: Graha Guru
- Suharsimi, 2000. Manajemen Kurikulum. Yogyakarta: Jurusan Administrasi Pendidikan FIP UNY
- Siagian, Sondang P. 1995. Filsafat Administrasi Manajemen. Jakarta: Gunung Agung
- Usman, Husaini. 2009. Manajemen: Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Van Vliet, V. 2009. 14 Principles of Management (Fayol). Retrieved [insert date] from ToolsHero: <https://www.toolshero.com/management/14-principles-of-management>.

