

**IMPLEMENTASI FUNGSI ORGANIZING DI PESANTREN  
(STUDI KASUS ORGANISASI MAHASISWA (OSMA)  
PESANTREN MAHASISWA AN-NAJAH PURWOKERTO)**



**IAIN PURWOKERTO**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah**

**Institut Agama Islam Negeri Purwokerto**

**Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)**

**Disusun Oleh:**



**SHAILA AMALIA SUKMA ANGGRAINI AZIS**

**NIM: 1522103045**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2020**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Shaila Amalia Sukma Anggraini Azis

NIM : 1522103045

Jenjang : S-1

Fakultas : Dakwah

Jurusan : Manajemen Dakwah

Judul Skripsi : **IMPLEMENTASI FUNGSI ORGANIZING DI PESANTREN (STUDI KASUS ORGANISASI MAHASISWA (OSMA) PESANTREN MAHASISWA AN-NAJAH PURWOKERTO)**

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi ini adalah hasil penelitian/karya saya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya dikutip dalam skripsi ini, diberi tanda citasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Demikian pernyataan ini, dan apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Purwokerto, 21 Desember 2020  
Yang menyatakan,



**Shaila Amalia Sukma Anggraini A**  
NIM 1522103045



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO**

Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40 A Purwokerto 53126  
Telp : 0281-635624, 628250, Fax : 0281-636553, www.iainpurwokerto.ac.id

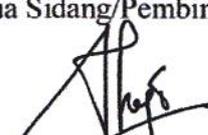
**PENGESAHAN**

Skripsi Berjudul:

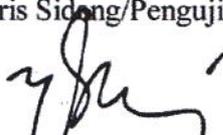
**IMPLEMENTASI FUNGSI ORGANIZING DI PESANTREN  
(STUDI KASUS ORGANISASI MAHASISWA (OSMA)  
PESANTREN MAHASISWA AN-NAJAH PURWOKERTO**

yang disusun oleh Saudara: **Shaila Amalia Sukma Anggraini Azis, NIM. 1522103045**, Program Studi **Manajemen Dakwah** Jurusan **Manajemen Dakwah**, Fakultas Dakwah, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto, telah diujikan pada tanggal: **20 Januari 2021**, dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Sosial (S.Sos.)** pada sidang Dewan Penguji Skripsi.

Ketua Sidang/Pembimbing,

  
Alief Budiyo, S.Psi, M.Pd.  
NIP 19790217 200912 1 003

Sekretaris Sidang/Penguji II,

  
Enung Asmaya, M.A.  
NIP 19760508 200212 2 004

Penguji Utama,

  
Asyhabuddin, S.S, M.A.  
NIP 19750206 200112 1 001

**IAIN PURWOKERTO**

Mengesahkan,

Tanggal 04 Februari 2021

Dekan,

  
Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag.  
NIP 19691219 199803 1 001



## NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Dakwah  
IAIN Purwokerto  
Di Purwokerto

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

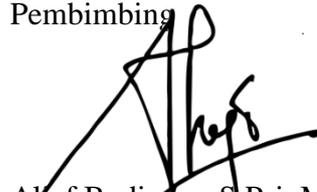
Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi, terhadap penulisan skripsi dari:

Nama : Shaila Amalia Sukma Anggraini Azis  
NIM : 1522103045  
Fakultas : Dakwah  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Program Studi : Manajemen Dakwah  
Judul : **IMPLEMENTASI FUNGSI ORGANIZING DI  
PESANTREN (STUDI KASUS ORGANISASI  
MAHASISWA (OSMA) PESANTREN MAHASISWA AN  
NAJAH PURWOKERTO)**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos). Demikian atas perhatiannya, kami sampaikan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Purwokerto, 21 Desember 2020  
Pembimbing



Arief Budiyono, S.Psi., M.Pd.  
NIP. 197902172009121003

**IMPLEMENTASI FUNGSI ORGANIZING DI PESANTREN  
(STUDI KASUS ORGANISASI MAHASISWA (OSMA)  
PESANTREN MAHASISWA AN-NAJAH PURWOKERTO)**

**SHAILA AMALIA SUKMA ANGGRAINI AZIS  
1522103045**

**ABSTRACT**

*Organizing* (pengorganisasian) merupakan salah satu bentuk fungsi manajemen yang kehadirannya sangat penting demi berlangsungnya sistematis atau strukturalisasi pada suatu organisasi maupun lembaga pendidikan. Saat ini banyak pesantren yang menjadikan dirinya sebagai wadah bagi santri untuk mengembangkan kualitas diri dengan cara berorganisasi. Seperti halnya di Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto yang mewadahi santrinya dalam mengembangkan kualitas diri melalui organisasi mahasiswa yang ada di dalamnya.

Jenis penelitian lapangan (field research) yang bersifat kualitatif deskriptif, mengambil lokasi penelitian di Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggali sumber data yaitu dengan menggunakan metode wawancara, observasi, dan dokumentasi. Sedangkan dalam analisis data menggunakan reduksi data, penyajian data, dan kesimpulan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana Implementasi fungsi organizing/pengorganisasian osma (organisasi mahasiswa) pesantren mahasiswa an-najah dalam menerapkan teori-teori fungsi pengorganisasian untuk meningkatkan kualitas organisasi pesantren yang sistemik dan struktural.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi fungsi organizing (pengorganisasian) organisasi mahasiswa di Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto secara umum dalam pengelolaan sudah efektif yaitu dengan cara rekrutmen, pembagian kerja, departementalisasi, rentang kendali, pendelegasian dan pelepasan dalam struktur organisasinya. Dengan kegiatan-kegiatan tentang pengembangan diri dibidang minat dan bakat santri mahasiswa seperti Pondok Pena (kepenulisan), NH Perkasya (bela diri pencak silat), An-Najah Kreatif (kreativitas dan logika), Luthfunnajah (hadroh), An-Najah Entrepreneur Club (bisnis), dan Aarjec (kebahasaan). Kegiatan-kegiatan tersebut bertujuan agar santri mahasiswa tetap bisa mengembangkan minat dan bakatnya selagi menuntut ilmu keislaman di pondok pesantren. Pengorganisasian di pesantren mahasiswa an-najah ini juga berjalan dengan baik dengan adanya penentuan sumber daya manusia, penentuan dan pengelompokkan aktivitas organisasi, pengaturan aktivitas organisasi, dan pendelegasian wewenang dan tanggung jawab sebagai langkah dalam mempersiapkan atau merancang aktivitas organisasi mahasiswa yang berada dalam naungannya.

**Kata Kunci:** Organizing (pengorganisasian), Organisasi, Pesantren,

## **MOTTO**

Langkahmu hari ini menenuntukan jalanmu di masa depan.



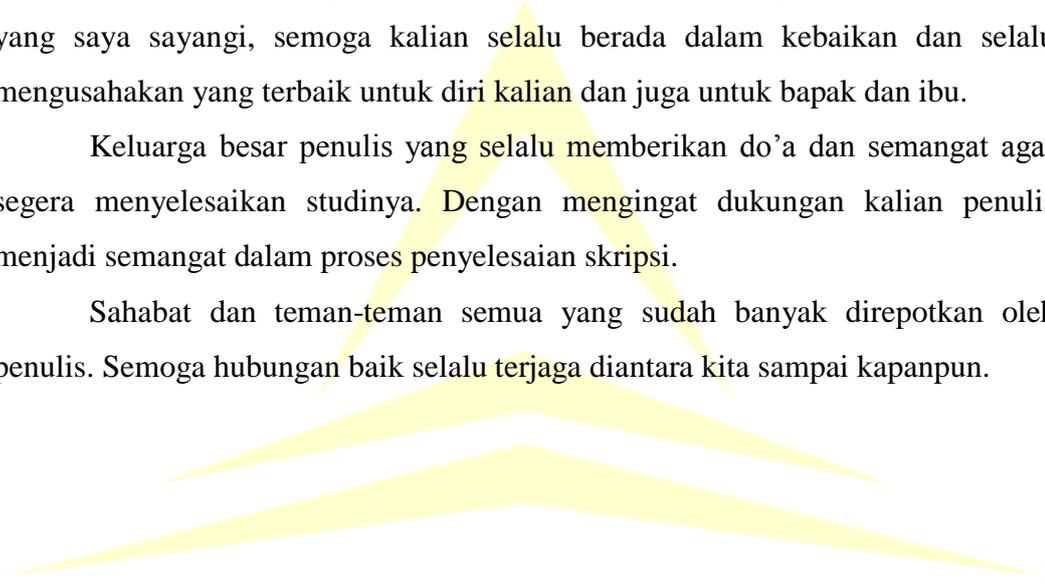
## HALAMAN PERSEMBAHAN

*Alhamdulillah Robbil 'Alamin*, puji syukur penulis haturkan kehadiran Allah SWT dengan segala karunia, nikmat dan ridho-Nya skripsi ini mampu terselesaikan, dengan hati yang tulus buah karya yang sederhana ini penulis persembahkan untuk:

Kedua orang tua tercinta, Bapak Sultoni Azis dan Ibu Tusinah, atas segala pengorbanan, kasih sayang, dukungan, kesabaran dan do'a yang selalu dipanjatkan. Semoga bapak dan ibu selalu dalam lindungan-Nya, diberi kesehatan dan selalu diberi kebahagiaan, Amin. Serta kedua adik saya Rahma dan Faiza yang saya sayangi, semoga kalian selalu berada dalam kebaikan dan selalu mengusahakan yang terbaik untuk diri kalian dan juga untuk bapak dan ibu.

Keluarga besar penulis yang selalu memberikan do'a dan semangat agar segera menyelesaikan studinya. Dengan mengingat dukungan kalian penulis menjadi semangat dalam proses penyelesaian skripsi.

Sahabat dan teman-teman semua yang sudah banyak direpotkan oleh penulis. Semoga hubungan baik selalu terjaga diantara kita sampai kapanpun.



**IAIN PURWOKERTO**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan Alhamdulillah, penulis panjatkan puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penyusunan skripsi dapat terselesaikan dengan baik. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa umat manusia dari zaman jahiliyah menuju zaman yang terang benderang yakni agama Islam. Berkenan dengan selesainya skripsi yang berjudul: “Implementasi Fungsi *Organizing* Organisasi Mahasiswa (OSMA) Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto”.

Penulis menyadari banyak pihak yang terlibat dan telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan banyak terimakasih kepada:

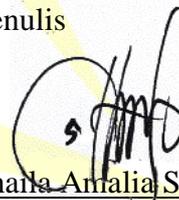
1. Dr. K.H. Mohammad Roqib, M.Ag., selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto dan selaku pengasuh Pondok Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto.
2. Prof. Dr. H. Abdul Basit, M.Ag., selaku Dekan Fakultas Dakwah Institut Agama Islam (IAIN) Purwokerto.
3. Dr. Muskinul Fuad, M.Ag., selaku Wakil Dekan I Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
4. Dr. Khusnul Khotimah, M.Ag., selaku Wakil Dekan II Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
5. Dr. Musta'in, M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
6. Arsam, M.S.I., selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.
7. Alief Budiyo, S.Psi, M.Pd., selaku pembimbing skripsi yang telah banyak memberikan nasihat, arahan, serta ilmu sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Segenap Dosen dan Staf Administrasi Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto.

9. Segenap pengurus dan anggota Organisasi Mahasiswa Pesantren Mahasiswa An-najah Purwokerto.
10. Orang tua tersayang dan keluarga yang selalu mendo'akan dan mencurahkan kasih sayangnya.
11. Sahabat-sahabat Manajemen Dakwah angkatan 2015 dan sahabat-sahabat Kost Momy Tuty.
12. Sahabat tercinta, Widi Ruchyat Viviana dan Etika Syarifatul Hayat yang selalu mau mendengarkan keluh kesah penulis dan yang selalu memberikan semangat tanpa henti.
13. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.

Semoga amal baik dan segala bantuan yang diberikan kepada penulis mendapat imbalan dari Allah SWT

Purwokerto, 21 Desember 2020

Penulis



Shaila Amalia Sukma Anggraini A  
NIM. 1522103045

**IAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING.....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Penegasan Istilah.....	7
C. Rumusan Masalah .....	9
D. Tujuan dan Manfaat .....	10
E. Kajian Pustaka.....	10
F. Sistematika Pembahasan .....	15
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
<b>A. Deskripsi Manajemen .....</b>	<b>17</b>
1. Pengertian Manajemen.....	17
2. Fungsi-fungsi Manajemen.....	18
3. Unsur-unsur Manajemen.....	20
<b>B. Deskripsi Fungsi <i>Organizing</i> (Pengorganisasian).....</b>	<b>23</b>
1. Pengertian Fungsi <i>Organizing</i> .....	23
2. Struktur Organisasi.....	24
3. Bentuk-bentuk Struktur Organisasi.....	30

<b>C. Deskripsi Pesantren .....</b>	<b>35</b>
1. Pengertian Pesantren .....	35
2. Unsur Pesantren .....	36
3. Fungsi Pesantren .....	37
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Penelitian.....	40
B. Lokasi Penelitian.....	41
C. Objek Penelitian.....	41
D. Sumber Data.....	41
1. Data Primer .....	42
2. Data Sekunder .....	42
3. Sumber Lapangan.....	43
E. Metode Pengumpulan Data.....	43
1. Observasi.....	43
2. Wawancara.....	44
3. Dokumentasi .....	44
F. Teknik Analisis Data.....	45
<b>BAB IV PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN</b>	
<b>A. Gambaran Umum Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto.</b>	<b>48</b>
1. Sejarah Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto.....	48
2. Profil Pendiri dan Pengasuh Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto .....	51
3. Visi, Misi dan Tujuan Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto .....	55
4. Struktur Kepengurusan Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto .....	56
5. Pedoman Kerja Pengurus .....	60
6. Keadaan Santri .....	63
7. Sarana Prasana dan Asrama Santri.....	63
<b>B. Struktur Pengorganisasian OSMA Pesantren Mahasiswa         An-Najah Purwokerto .....</b>	<b>65</b>

1. Rekrutmen.....	65
2. Pembagian Kerja.....	66
3. Departementalisasi.....	68
4. Rentang Kendali.....	70
5. Pendelegasian.....	71
6. Pelepasan.....	73
<b>C. Implementasi Fungsi Organizing (Pengorganisasian) Organisasi Mahasiswa Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto .....</b>	<b>74</b>
1. Penentuan Sumber Daya Manusia .....	74
2. Penentuan dan Pengelompokan Aktivitas Organisasi.....	76
3. Pengaturan Aktivitas Organisasi (Penugasan Pekerjaan) .....	80
4. Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab.....	81
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	83
B. Saran-saran.....	84
C. Penutup.....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b>	

**IAIN PURWOKERTO**

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 3.1 Struktur Organisasi Garis

Gambar 3.2 Struktur Organisasi Fungsional

Gambar 3.3 Struktur Organisasi Garis dan Staff



## **DAFTAR TABEL**

Tabel 7.1 Nama Komplek/Asrama Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto

Tabel 2.2 Pembagian Kerja OSMA Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto

Table 5.3 Pendelegasian OSMA Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto



## DAFTAR LAMPIRAN

1. Dokumentasi Kegiatan
2. Hasil Wawancara
3. SK Kepengurusan Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto
4. Surat Keputusan Organisasi Mahasiswa (Osma) Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto
5. Job Deskripsi Pengurus Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto
6. Surat Ijin Penelitian
7. Sertifikat Baca Tulis Al-Qur'an dan Praktik Pengamalan Ibadah (BTA/PPI)
8. Sertifikat Kuliah Kerja Nyata (KKN)
9. Sertifikat Praktik Pengalaman Lapangan (PPL)
10. Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal
11. Sertifikat Pengembangan Bahasa Arab
12. Sertifikat Pengembangan Bahasa Inggris
13. Sertifikat Ujian Aplikasi Komputer
14. Transkrip Akademik Akhir
15. Daftar Riwayat Hidup

**IAIN PURWOKERTO**

# **BAB I**

## **PENDAHULAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Indonesia sebagai salah satu negara yang penduduknya mayoritas beragama Islam ternyata memiliki sebuah sistem pendidikan yang khas dan unik bernama pesantren. Dikatakan khas karena pendidikan model pesantren hanya berkembang pesat di Indonesia. Oleh karena khas dan unik itulah maka sudah banyak ragam perspektif yang mengkaji pesantren. Pesantren terus berkembang sambil menghadapi banyak rintangan, terus berjalan dengan semua keadaan lingkungan masyarakat disekitarnya, baik yang mendukung maupun yang menolaknya pesantren tetap mengepakkan sayap selebar-lebarnya demi menanamkan ajaran Islam kepada masyarakat Indonesia. Dan sampai saat ini sudah sangat banyak pesantren yang berdiri dengan pedoman yang dipegangnya masing-masing namun tetap dengan tujuan yang sama yakni menyebarluaskan dan menanamkan ajaran Allah kepada seluruh umat manusia.

Data Kementerian Agama saat ini menyebutkan ada sebanyak 28.194 pesantren yang tersebar diseluruh Indonesia. Ini membuktikan bahwa pesantren berkembang sangat pesat di Indonesia. Di Jawa Tengah sendiri ada sebanyak 3.787 pesantren dan khususnya di Kabupaten Banyumas terdapa

sebanyak 196 pesantren.<sup>1</sup> Melalui pesantren, Islam berkembang ke seluruh wilayah Indonesia. Perkembangan pesantren juga terkait dengan status dan perannya yang semakin luas (*wider mandate*) dari sebagai lembaga keagamaan, pendidikan, sosial sampai ke kampung peradaban dan artefak peradaban Indonesia. Peran pesantren sebagai keagamaan tidak dapat dipungkiri sebagai salah satu unsure penggerak Islam di Indonesia.

Pesantren juga merupakan lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia. Sebagai lembaga tertua, pesantren memiliki kontribusi dalam mewarnai perjalanan sejarah bangsa ini. Kontribusi ini tidak hanya berkaitan dengan aspek pendidikan semata, tetapi juga berkaitan dengan bidang-bidang lain dalam skala yang lebih luas.<sup>2</sup> Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam tradisional yang aktivitasnya adalah mempelajari, memahami, mendalami, menghayati, dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pada pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari.<sup>3</sup> Pengertian tradisional disini menunjukkan bahwa lembaga ini sudah berdiri sejak ratusan tahun yang lalu. Catatan sejarah menunjukkan bahwa pesantren yang pertama didirikan oleh Syeh Maulana Malik Ibrahim pada tahun 1399 M untuk menyebarkan agama Islam di tanah Jawa. Menilik dari usia pondok pesantren maka dapat dikatakan bahwa pesantren telah menjadi milik budaya Indonesia dalam dunia pendidikan dan telah ikut serta mencerdaskan

---

<sup>1</sup>Direktorat Pendidikan Diniyah Dan Pondok Pesantren Kementerian Agama Republik Indonesia.

<sup>2</sup>Moh. Ahyadi, *Pesantren, Kiai, dan Tarekat: Studi tentang Peran Kiai di Pesantren dan Tarekat, dalam Abuddin Nata, Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga-Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia*. (Jakarta: Grasindo, 2001), hlm. 133.

<sup>3</sup> Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren*. (Jakarta: INIS, 1995), hlm. 55.

kehidupan bangsa. Pesantren muncul sebagai sebuah komunitas kehidupan yang memiliki kemampuan untuk terlibat dalam aktivitas-aktivitas kreatif yang menggunakan pendidikan alternatif yang menggabungkan pendidikan dan pengajaran dengan pembangunan komunitas.

Eksistensi pesantren telah lama mendapat pengakuan dari masyarakat. Kiprah pesantren cukup besar dalam keikutsertaannya mencerdaskan kehidupan bangsa dan memberikan sumbangsih yang cukup signifikan dalam penyelenggaraan pendidikan. Pesantren pada mulanya merupakan pusat pengemblengan nilai-nilai dan penyiaran agama, namun dalam perkembangannya, lembaga ini semakin memperluas wilayah garapannya yang tidak hanya mengakselerasi mobilitas vertikal (penjejalan materi-materi keagamaan), tetapi juga mobilitas horizontal (kesadaran sosial).<sup>4</sup>

Namun, untuk menghadapi era modernitas dan dalam rangka mempertahankan eksistensi pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam yang mampu *survive*, pesantren harus melakukan perubahan. Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang juga tidak luput dari “hukum” dan tuntutan perubahan tersebut. Jika lembaga pendidikan Islam mampu merespon irama perubahan melalui inovasi-inovasi cerdas dan kreatifnya, maka peluang untuk *survive* akan sangat besar.

Pendidikan pesantren merupakan pusat pengembangan Sumber Daya Manusia (*Human Resources*) agar memiliki kehidupan yang lebih baik dan memiliki sikap memanusiakan manusia (humanis). Dengan begitu, inovasi

---

<sup>4</sup>Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Pesantren; Paradigma Baru Mengembangkan Pesantren*. (Purwokerto: STAIN Press, 2014), hlm. 12.

cerdas dan kreatif dirasa sangat perlu untuk dilakukan sebagai bentuk improvisasi dalam pengembangan sumber daya manusia yang ada. Inovasi cerdas ini bertujuan untuk menciptakan sumber daya manusia yang ada di pesantren agar memiliki produktivitas yang lebih. Sumber daya manusia yang dimaksud di atas adalah santri itu sendiri. Jadi, inovasi cerdas ini dilakukan agar santri tidak hanya menjadi ahli dalam bidang ilmu keagamaan, akan tetapi juga dapat menguasai berbagai keilmuan yang lain dan juga dapat mengembangkan bakat dan minat santri. Tentu hal ini belum banyak dilakukan oleh pondok pesantren.

Berbicara tentang sumber daya manusia, pada hakikatnya manusia adalah makhluk sosial, dimana secara naluri manusia ingin hidup berkelompok. Manifestasi dari kehidupan kelompok di antaranya adalah timbulnya banyak organisasi sosial atau lembaga-lembaga pendidikan, termasuk pesantren. Organisasi pesantren itu terdiri dari berbagai individu yang berupaya untuk memenuhi kebutuhan peran dan fungsinya masing-masing.<sup>5</sup> Namun demikian, harus diakui bahwa dalam perkembangannya, penyesuaian terhadap perubahan dan perkembangan organisasi di lembaga-lembaga pendidikan pesantren cukup menggembirakan. Artinya, lembaga-lembaga pendidikan memenuhi keinginannya untuk menjadikan lembaga-lembaga tersebut sebagai tempat untuk mempelajari ilmu umum dan ilmu agama, serta keterampilannya dengan manajemen yang tepat, efektif dan efisien. Manajemen sendiri memiliki empat fungsi, yaitu *Planning*

---

<sup>5</sup> A. Halim, dkk, *Manajemen Pesantren*. (Yogyakarta: Pustaka Pesantren, 2005), hlm. 5.

(perencanaan), *Organizing* (pengorganisasian), *Actuating* (pelaksanaan), dan *Controlling* (pengawasan). Suatu lembaga atau organisasi akan terlihat hasilnya sesuai dengan proses yang dilakukannya. Maka dari itu untuk mencapai kepada tujuan organisasi yang maju, empat fungsi manajemen wajib dijalankan. Salah satunya adalah fungsi pengorganisasian (*organizing*).

Disebutkan oleh Siswanto dalam bukunya *Pengantar Manajemen* bahwa fungsi pengorganisasian berarti menetapkan sistem organisasi yang dianut oleh organisasi dan mengadakan distribusi kerja agar mempermudah perealisasi tujuan. Dalam artian lain, jika sebuah organisasi ingin sampai kepada tujuannya maka diperlukan pengaturan atau penataan tugas, wewenang dan tanggung jawab pada setiap individunya.

Kelancaran serta keberhasilan suatu program kegiatan lembaga agar dapat mencapai tujuan secara efektif dan efisien, ditentukan oleh adanya perencanaan yang baik dan organisasi yang tepat sebagai suatu sistem yang harmonis yang dikelola (*di-manage*) oleh pelaksana yang kompeten dan profesional.<sup>6</sup>

Adapun pesantren di kelurahan Kutasari kota Purwokerto tepatnya di kecamatan Baturaden yang sangat memperhatikan sumber daya manusianya yakni pesantren mahasiswa An-Najah atau biasa disingkat PESMA An-Najah. Seperti namanya, pesantren ini dihuni oleh mahasiswa khususnya mahasiswa IAIN Purwokerto. PESMA An-Najah ini merupakan satu dari beberapa pesantren mitra IAIN Purwokerto. Di pesantren ini terdapat pondok putra dan

---

<sup>6</sup> Widjaya, *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*. (Jakarta: PT Bina Aksara, 1987), hlm. 13.

pondok putri yang dikedunya kegiatan sumber daya manusianya sama-sama berjalan dengan baik. Ada beberapa program kegiatan yang sangat mendukung bagi minat para santri disini selain mengaji dan mempelajari keilmuan Islam yang menjadi kewajiban belajar yang utama. PESMA An-Najah ini memang didesain khusus sebagai pesantren yang ingin mengembangkan sumber daya santri dalam bidang minat bakat serta keorganisasian sehingga dibentuk OSMA sebagai wadah untuk merealisasikan keinginan tersebut.<sup>7</sup>

Pencak silat NH Perkasya, Pondok Pena, Enterpreneur, An-Najah Kreatif, Hadroh Luthfunnajah, dan AaRJEC menjadi program kegiatan bagi mahasiswa yang menghuni disana sebagai alternatif kedua dalam mengembangkan sumber daya di luar bidang keagamaan Islam.<sup>8</sup> Kegiatan di atas adalah bagian dari OSMA. OSMA sendiri merupakan singkatan dari Organisasi Santri Mahasiswa, organisasi yang mewadahi beberapa kegiatan di Pesantren Mahasiswa An-Najah sebagai bentuk dari pengembangan sumber daya manusia disana. Kegiatan OSMA ini dikoordinir oleh santri yang diberi wewenang khusus menjadi pengurus dan dibina oleh para alumni santri.

Berkembangnya Organisasi Mahasiswa (OSMA) Pesantren Mahasiswa An-Najah tak bisa lepas dari manajemen yang diterapkan oleh pengasuh dan pengurus pesantren. Salah satunya adalah tentang bagaimana cara pengasuh dan pengurus pesantren mahasiswa an-najah dalam mengorganisasikan osma

---

<sup>7</sup>Wawancara dengan Abah Moh.Roqib, Pengasuh Pesantren Mahasiswa An-Najah pada 14 Februari 2020 pukul 11.36 WIB.

<sup>8</sup>Wawancara dengan Fahim Yustahar, Ketua Pengurus (Lurah) Pesantren Mahasiswa An-Najah periode 2019/2020 pada 31 Desember 2019.

sehingga menjadi seperti sekarang ini, yang menjadikan pesantren mahasiswa an-najah menjadi salah satu pesantren yang dikenal sebagai pesantren yang memberdayakan seluruh santrinya secara maksimal melalui kegiatan berdasarkan minat dan bakat santri pesantren mahasiswa an-najah. Oleh sebab itu dalam rangka menjalankan fungsi pengorganisasian yang baik, maka diperlukan *jobdesk* (gambaran tugas) yang jelas, pembagian tugas diantara anggota pengurus dan juga tanggung jawab dan kedisiplinan diri masing-masing anggota pengurus maupun anggota santri sebagai pelaku organisasi.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis tertarik untuk meneliti tentang implementasi fungsi organisasi untuk mengetahui bagaimana implementasi fungsi pengorganisasian organisasi mahasiswa (osma) di Pesantren Mahasiswa An-Najah dalam memaksimalkan sumber daya manusia yang sudah ada di dalamnya.

## **B. Penegasan Istilah**

Sebuah penelitian yang bersifat ilmiah tentunya sangat diperlukan adanya pembatas dan penegasan atas masalah yang akan diteliti agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam pembahasan pada penelitian ini maka definisi konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Implementasi**

Implementasi berasal dari kata "*implementation*" yang berarti penerapan atau pelaksanaan dari sebuah teori.<sup>9</sup> Adapun yang dimaksud adalah penerapan teori fungsi pengorganisasian dalam Organisasi

---

<sup>9</sup>John M. E. dan Hasan Sodily, *Kamus Inggris Indonesia*. Jakarta: Gramedia, 1996, xiii, hlm. 313.

Mahasiswa (OSMA) untuk meneliti bagaimana proses penerapan fungsi pengorganisasian di Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto guna mencapai tujuan yang efektif dan efisien..

## 2. Fungsi Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian sebagai fungsi manajemen adalah organisasi. Pengorganisasian berarti menetapkan sistem organisasi yang dianut oleh organisasi dan mengadakan distribusi kerja agar mempermudah perealisasi tujuan.<sup>10</sup>

Adapun yang dimaksud fungsi pengorganisasian disini adalah proses pembagian tugas-tuga, pengelompokkan pekerjaan, bentuk hirarki yang digunakan dalam kegiatan osma oleh pengurus sesuai bidang dan keahliannya agar efektif dan efisien di dalam mencapai suatu tujuan.

## 3. Pesantren

Kata pesantren berasal dari kata santri yang diimbuhi awalan *pe-* dan akhiran *-an* yang berarti menunjukkan tempat, maka artinya adalah tempat para santri.

Menurut Zuhairini memberikan definisi mengenai pesantren adalah tempat murid-murid (disebut santri) mengaji agama Islam dan sekaligus di asramakan di tempat itu.<sup>11</sup> Pesantren menurut M. Arifin yang dikutip oleh Qomar adalah suatu lembaga pendidikan agama Islam yang tumbuh serta diakui masyarakat sekitar, dengan sistem asrama (kompleks) dimana para santri menerima pendidikan agama melalui sistem pengajian dan madrasah

<sup>10</sup> Siswanto, *Pengantar Manajemen*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2005), hlm. 24.

<sup>11</sup> Nur Efendi, *Manajemen Perubahan di Pondok Pesantren*. (Yogyakarta: Kali Media, 2016), hlm. 110-111.

yang sepenuhnya berada dibawah kedaulatan dari *leadership* seorang atau beberapa orang kyai dengan ciri-ciri khas yang bersifat kharismatik dan *independen* dalam segala hal.<sup>12</sup> Yang dimaksud dengan implementasi fungsi organizing di Pesantren Mahasiswa An-Najah adalah penerapan fungsi organisasi pada kegiatan yang ada di Pesantren Mahasiswa An-Najah.

#### 4. OSMA

OSMA adalah singkatan dari Organisasi Santri Mahasiswa.<sup>13</sup> OSMA ini terdiri dari beberapa organisasi yang mewadahi kegiatan santri sebagai bentuk pengembangan manajemen sumber daya manusia di Pesantren Mahasiswa An-Najah melalui OSMA.

### C. Rumusan Masalah

Pesantren Mahasiswa An-Najah memiliki organisasi pesantren yakni OSMA (Organisasi Santri Mahasiswa) yang didalamnya terdiri dari beberapa bidang keorganisasian sebagai wadah bagi mahasiswa santri untuk mengembangkan sumber daya manusia di dalamnya. Untuk menjalankan organisasi tersebut maka dibutuhkan suatu proses manajemen yang salah satunya adalah fungsi pengorganisasi (*organizing*). Berdasarkan uraian diatas dapat dirumuskan suatu rumusan masalah yaitu Bagaimana Implementasi Fungsi Pengorganisasian Organisasi Mahasiswa (OSMA) di Pesantren Mahasiswa An-Najah?

---

<sup>12</sup> Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm.2.

<sup>13</sup>Wawancara dengan Fahim Yustahar, Ketua Pengurus (Lurah) Pesantren Mahasiswa An-Najah periode 2019/2020 pada 31 Desember 2019.

## **D. Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### 1. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka garis besar tujuan yang ingin dicapai oleh penulis dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana implementasi fungsi pengorganisasian organisasi mahasiswa (osma) di Pesantren Mahasiswa An-Najah.

### 2. Manfaat Penelitian

- a. Secara teoritis penelitian ini dapat dijadikan khasanah keilmuan pada umumnya dan ilmu dakwah pada khususnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.
- b. Secara praktis penelitian ini dapat memberikan masukan yang konstruktif dan objektif bagi pengurus Pesantren Mahasiswa An-Najah dalam upayanya untuk menerapkan fungsi pengorganisasian/organizing bagi organisasinya dengan baik dalam mengoordinir kegiatan santri. Dan juga hasil dari penelitian ini dapat menjadi bahan acuan untuk penelitian mahasiswa selanjutnya.

## **E. Kajian Pustaka**

Kajian pustaka merupakan uraian singkat tentang hasil-hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya tentang masalah-masalah yang sejenis, sehingga diketahui secara jelas posisi dan kontribusi peneliti. Selain itu juga berupa buku yang telah diterbitkan.

Sebelum penelitian ini dilakukan memang sudah ada penelitian-penelitian yang sejenis, akan tetapi dalam hal tertentu penelitian ini

menunjukkan perbedaan. Kajian pustaka ini untuk menghindari kesamaan dan untuk menghindari plagiasi dengan penelitian lain yang sejenis diantaranya adalah:

Yang pertama adalah Skripsi Silvia Mulyasih dengan judul “*Pengorganisasian Unit Pemakmuran Masjid (UPM) Keputrian di Masjid Fatimatuzzahra Grendeng Purwokerto Utara*” dari IAIN Purwokerto yang dilakukan pada tahun 2019.<sup>14</sup> Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa pengorganisasian UPM keputrian secara umum dikelola dengan baik dan sudah efektif dengan cara rekrutmen, pembagian kerja, departementalisasi, rentang kendali, pendelegasian, pelepasan, dan pemakmuran masjid. Dengan kegiatan-kegiatan tentang dakwah kemuslimahan seperti amal ayumi, SYIAMIK (Siyar Media Keputrian) MAFAZA, kajian kemuslimahan, tahsin, silaturahmi memetik nasihat, MABIT (Malam Bina Taqwa), MSC (*Muslimah Speech Competition*), Jaulah, SPNI (Sekolah Pra Nikah Islam), *talkshow*, aksi hijab, dan bakti sosial. Kegiatan-kegiatan tersebut merupakan untuk memakmurkan masjid Fatimatuzzahra. Skripsi ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Kemudian perbedaan dalam penelitian ini adalah penelitian terdahulu mengambil objek Masjid Fatimatzzahra dalam penelitiannya, sedangkan penulis menjadikan Pesantren Mahasiswa An-Najah sebagai objek penelitian dalam penelitian ini. Dan persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang fungsi pengorganisasian.

---

<sup>14</sup> Silvia Mulyasih, Skripsi: “*Pengorganisasian Unit Pemakmuran Masjid (UPM) Keputrian di Masjid Fatimatuzzahra Grendeng Purwokerto Utara*” (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2019).

Penelitian yang kedua yakni Skripsi Subur Wijaya yang berjudul “*Implementasi Pengorganisasian Kegiatan Hafalan Al-Qur’an di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Wirogunan Yogyakarta*” dari UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang dilakukan pada tahun 2014.<sup>15</sup> Skripsi ini mendefinisikan penerapan pengorganisasian kegiatan hafalan Al-Qur’an di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Wirogunan Yogyakarta yang meliputi spesialisasi kerja, departementalisasi kerja, rantai komando, rentang kendali, sentralisasi dan desentralisasi serta formalisasi. Penelitian ini menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kualitatif deskriptif. Perbedaan penelitian ini adalah penelitian terdahulu mengambil di Lembaga Pemasarakatan Kelas IIA sebagai objek penelitiannya, sedangkan penulis menjadikan Pesantren Mahasiswa An-Najah sebagai objek dalam penelitian ini. Kemudian persamaannya adalah membahas tentang implementasi fungsi pengorganisasian.

Selanjutnya, penelitian yang ketiga adalah Skripsi dari Arif Rahman Ramadhan dengan judul “*Implementasi Fungsi Pengorganisasian di Pondok Pesantren (Studi Komparasi di PP Ashiddiqiyah Batu Ceper Tanggerang dan PP Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan)*” dari UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang dilakukan pada tahun 2011.<sup>16</sup> Skripsi ini menyatakan perbedaan terhadap penerapan fungsi-fungsi pengorganisasian di Pondok

---

<sup>15</sup> Subur Wijaya, Skripsi: “*Implementasi Pengorganisasian Kegiatan Hafalan Al-Qur’an di Lembaga Pemasarakatan Kelas II A Wirogunan Yogyakarta*” (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2014).

<sup>16</sup> Arif Rahman Ramadhan, Skripsi: “*Implementasi Fungsi Pengorganisasian di Pondok Pesantren (Studi Komparasi di PP Ashiddiqiyah Batu Ceper Tanggerang dan PP Darunnajah Ulujami Jakarta Selatan)*” (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2011).

Pesantren Ashiddiqiyah dan Pondok Pesantren Darunnajah. Perbedaan pada PP Ashiddiqiyah dan PP Darunnajah yaitu struktur organisasi yang berbeda dalam menerapkan fungsi pengorganisasian. Perbedaan karakter tersebut yang menjadi kekurangan dan kelebihan dari Pondok Pesantren Ashiddiqiyah dan Pondok Pesantren Darunnajah. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Perbedaan penelitian ini adalah penelitian terdahulu melakukan studi komparasi yakni membandingkan antara objek penelitian yang satu dengan yang lain, sedangkan penulis melakukan studi kasus dalam penelitian ini. Dan persamaannya adalah membahas tentang implementasi fungsi pengorganisasian di pesantren.

Penelitian yang keempat yakni Skripsi dari Bryan Adji Anastama dengan judul "*Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Darussalam Purwokerto*" dari IAIN Purwokerto yang dilakukan pada tahun 2019.<sup>17</sup> Dalam penelitian ini disimpulkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang bertujuan mengembangkan Pondok Pesantren Darussalam Dukuhwaluh Purwokerto berlangsung efektif, dengan dibuktikannya oleh semangat para ustadzah ataupun pengurus yang bertanggung jawab dalam perkembangan pendidikan didalamnya. Usaha-usaha tersebut dapat karena penerapan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia yang diterapkan oleh Pondok Pesantren Darussalam. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif lapangan. Kemudian perbedaan dalam penelitian ini adalah peneliti terdahulu membahas secara kompleks mengenai manajemen

---

<sup>17</sup> Bryan Adji Anastama, Skripsi: "*Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Darussalam Purwokerto*" (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2019).

sumber daya manusia dan mengambil objek penelitian di Pondok Pesantren Darussalam Purwokerto, sedangkan penulis hanya meneliti satu dari fungsi manajemen yakni pengorganisasian dan mengambil Pondok Pesantren Mahasiswa An-Najah sebagai objek penelitian. Persamaan dalam penelitian ini adalah sama-sama membahas tentang keorganisasian di pondok pesantren.

Penelitian yang kelima adalah Skripsi dari Syamsul Millah yang berjudul "*Manajemen Pengorganisasian Pondok Pesantren Riyadlul Ulum Wadda'wah Condong Cibereum Kota Tasikmalaya*" dari UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta pada tahun 2014.<sup>18</sup> Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam skripsi ini adalah penerapan manajemen pengorganisasian di Pondok Pesantren Riyadlul Ulum Wadda'wah yang menerapkan manajemen pengorganisasian meliputi pembagian kerja, departementalisasi, koordinasi dan komunikasi bagi pelaku organisasi di Pondok Pesantren Riyadlul Ulum Wadda'wah, yang dijadikan standarisasi bagi pelaku organisasi adalah loyalitas, integritas, dan senioritas. Departementalisasi, program pendidikan dipengang oleh majelis pendidikan, dan berbagai program sudah dipegang oleh masing-masing direktorat. Koordinasi diantara setiap bagian sudah maksimal dan secara terbuka, dan komunikasi baik intra maupun antar bagian berjalan dengan baik dan maksimal. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif yang menggunakan format deskriptif kualitatif. Perbedaan penelitian ini adalah penelitian terdahulu membahas pengorganisasian dalam bidang pendidikan dan mengambil objek penelitian di Pondok Pesantren Riyadlul

---

<sup>18</sup> Syamsul Millah, Skripsi: "*Manajemen Pengorganisasian Pondok Pesantren Riyadlul Ulum Wadda'wah Condong Cibereum Kota Tasikmalaya*" (Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga, 2014).

Ulum Wadda'wah, sedangkan penulis membahas tentang pengorganisasian di bagian OSMA (organisasi mahasiswa) yang notabene bergerak dibidang ekstra kurikuler atau bakat dan minat santri dan mengambil objek penelitian di Pesantren Mahasiswa An-Najah. Persamaan penelitian ini adalah membahas tentang penerapan fungsi manajemen yakni pengorganisasian di pondok pesantren.

Dari kelima kajian pustaka diatas, memiliki persamaan dengan penelitian yang penulis teliti yaitu sama-sama menggunakan penelitian kualitatif dan membahas tentang pengorganisasian. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian ini mengkaji tentang Implementasi atau Penerapan Fungsi Pengorganisasian (*organizing*) di Pesantren yang merujuk pada kegiatan OSMA (organisasi mahasiswa) di Pesantren Mahasiswa An-Najah.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Untuk mendapatkan gambaran yang lengkap penyusunan isi proposal skripsi, maka perlu diadakan sistematika pembahasan yang akan diuraikan sebagai berikut:

Bab pertama dalam penelitian ini berisi pendahuluan yang terdiri dari latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, telaah pustaka, metode penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

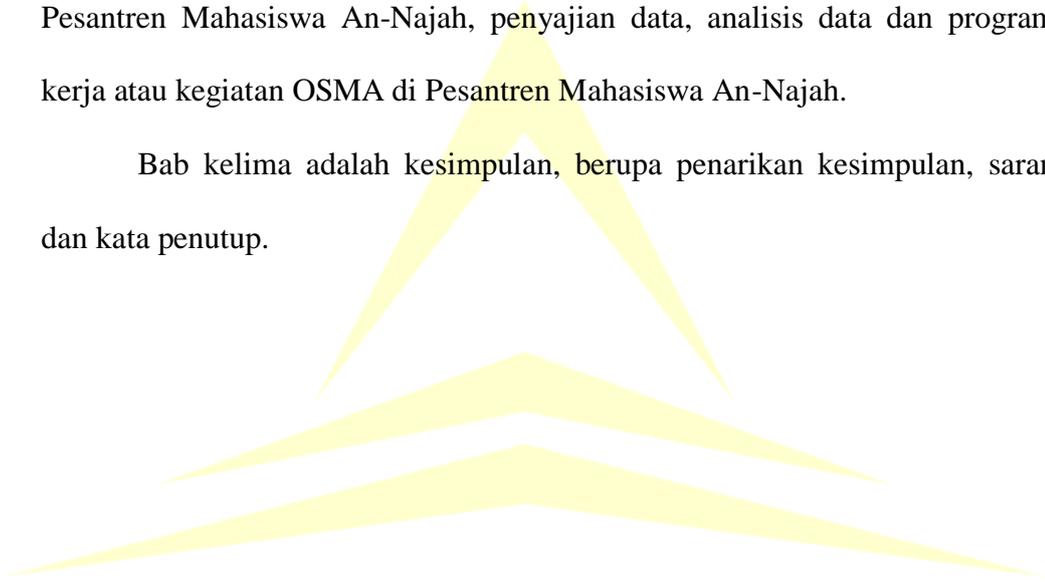
Bab kedua menjelaskan tentang landasan teori, dalam penelitian ini landasan teori berisi tentang implementasi atau penerapan fungsi

pengorganisasian yang terdiri dari pengertian, tujuan dan faktor-faktor yang mempengaruhi.

Bab ketiga menjelaskan tentang metode penelitian, berisi tentang jenis penelitian, lokasi penelitian, obyek penelitian, sumber data penelitian, metode pengumpulan data, dan analisis data.

Bab keempat memaparkan hasil penelitian, membahas tentang upaya pengimplementasian fungsi *organizing* (pengorganisasian), gambaran umum Pesantren Mahasiswa An-Najah, penyajian data, analisis data dan program kerja atau kegiatan OSMA di Pesantren Mahasiswa An-Najah.

Bab kelima adalah kesimpulan, berupa penarikan kesimpulan, saran dan kata penutup.



**IAIN PURWOKERTO**

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### A. Manajemen

##### 1. Pengertian Manajemen

Manajemen memiliki pengertian yang sangat beragam, namun bila disederhanakan bisa dikelompokkan minimal ke dalam tiga pengertian yaitu seni memimpin, proses perencanaan pengorganisasian pelaksanaan dan pengawasan, bekerja melalui orang lain.<sup>19</sup>

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Inggris yaitu *management*, yang berarti ketatalaksanaan, tata pimpinan, dan pengelolaan. Artinya manajemen adalah sebagai suatu proses yang diterapkan oleh individu atau kelompok dalam upaya-upaya koordinasi untuk mencapai suatu tujuan. Sedangkan secara terminologi terdapat banyak definisi yang dikemukakan oleh para ahli, diantaranya yaitu sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengaturan terhadap para anggota organisasi serta penggunaan seluruh sumber-sumber yang ada secara tepat untuk meraih tujuan organisasi yang telah ditetapkan.<sup>20</sup>

Menurut Stoner manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dari penggunaan sumber daya-sumber daya organisasi lainnya

---

<sup>19</sup> Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Dalam Perspektif Islam*, (Cilacap: Pustaka El-Bayan, 2012), hlm. 1.

<sup>20</sup> Muhammad Munir & Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Prenada Media, 2006) hlm. 9.

agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.<sup>21</sup> Ricky W. Griffin mendefinisikan manajemen sebagai sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran (*goal*) secara efektif dan efisien. Efektif berarti bahwa tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti bahwa tugas yang ada dilaksanakan secara benar, terorganisir, dan sesuai dengan jadwal.<sup>22</sup>

Dari definisi beberapa ahli di atas, peneliti menyimpulkan bahwa manajemen merupakan upaya-upaya koordinasi untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

## 2. Fungsi-fungsi Manajemen<sup>23</sup>

### a. *Planning*(perencanaan)

*Planning* atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan. Perencanaan merupakan juga termasuk salah satu fungsi manajemen yang berkaitan dengan penentuan rencana yang akan membantu tercapainya sasaran yang telah ditentukan. Rencana tersebut dapat berupa rencana strategi dan rencana operasional.

---

<sup>21</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 1989), hlm. 8.

<sup>22</sup> Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Dalam Perspektif Islam*, (Cilacap: Pustaka El-Bayan, 2012), hlm. 4.

<sup>23</sup> Mutiara Sibarani Panggabean, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2004), hlm 13.

b. *Organizing* (pengorganisasian)

Pengorganisasian merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan pembagian kerja. Setelah rencana atau seperangkat kegiatan yang akan dilakukan pada masa mendatang itu ditentukan, maka rencana itu perlu dibagi-bagi, karena tidak seorang pun yang maha tahu dan maha kuat. Setiap orang memiliki keterbatasan fisik dan keterbatasan pengetahuan.

Organizing atau pengorganisasian ini meliputi:

- 1) Penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 2) Perancangan dan pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut ke arah tujuan.
- 3) Penugasan tanggung jawab tertentu.
- 4) Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

c. *Staffing* (penyusunan personalia)

Staffing atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. *Leading* (pengarahan)

*Leading* atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. *Controlling* (pengawasan)

*Controlling* atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

### 3. Unsur-unsur Manajemen

a. Manusia (*human*)

*Man* merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi/perusahaan. Dalam manajemen, faktor manusia merupakan faktor utama dan yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia, tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja. Oleh karena itu, manajemen timbul karena adanya orang-orang yang bekerjasama untuk mencapai tujuan.<sup>24</sup>

Manajemen sumber daya manusia yang baik ditunjukkan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi. Tidak menjadi soal tujuan organisasional apa yang ingin dicapai. Dibentuknya satuan

---

<sup>24</sup>Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Dalam Perspektif Islam*, (Cilacap: Pustaka El-Bayan, 2012), hlm. 6.

organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan, akan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan.<sup>25</sup>

b. Uang (*money*)

Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat (*tool*) yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli, serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.

c. Material (*material*)

Material merupakan unsur yang sangat dibutuhkan pula dalam sebuah organisasi. Unsur ini dapat terdiri dari bawahan (*raw material*) dan produk jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/ materi-materi sebagai salah satu sarana. Sebab, materi dan manusia tidak dapat dipisahkan. Tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.

---

<sup>25</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 1, Cet. 9*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2002), hlm. 27.

d. Mesin dan metode (*machine and metod*)

Mesin digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Metode adalah suatu tata cara kerja yang memperlancar jalannya pekerjaan manajer. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha. Perlu diingat meskipun metode baik, sedangkan orang yang melakukannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan. Dengan demikian, peranan utama dalam manajemen tetap manusia sendiri.

e. Pasar (*market*)

Pasar adalah tempat terakhir dimana organisasi menyebarluaskan (memasarkan) produknya. Produk di sini bisa berupa jasa atau barang. Memasarkan produk sudah barang tentu sangat penting sebab bila barang yang diproduksi tidak laku, maka proses produksi barang akan berhenti. Artinya, proses kerja tidak akan berlangsung. Sebab, jika sebuah organisasi perusahaan tidak produk atau jasanya tidak diterima oleh masyarakat, maka sirkulasi keuangan dan pemodalan tidak dapat berkelanjutan.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Fathul Aminudin Aziz, *Manajemen Dalam Perspektif Islam*, (Cilacap: Pustaka El-Bayan, 2012), hlm. 6-8.

## B. Fungsi *Organizing* (Pengorganisasian)

### 1. Pengertian Fungsi Organizing

Kata “organisasi” mempunyai dua pengertian umum. Pengertian pertama menandakan suatu lembaga atau kelompok fungsional, seperti organisasi perusahaan, rumah sakit, perwakilan pemerintahan atau suatu perkumpulan olahraga. Pengertian kedua berkenaan dengan proses pengorganisasian, sebagai suatu cara dalam mana kegiatan organisasi di alokasikan dan ditugaskan di antara para anggotanya agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan efisien. <sup>27</sup> Menurut Robbins pengorganisasian ialah suatu hal yang berkaitan dengan penetapan tugas-tugas untuk dilakukan, siapa yang melakukannya, bagaimana tugas-tugas ini dikelompokkan, siapa yang melaporkan kepada siapa, dan di mana keputusan dibuat. <sup>28</sup>

Pengorganisasian adalah seluruh proses pengelompokkan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggungjawab, dan wewenang sedemikian rupa hingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan. Definisi tersebut menunjukkan, bahwa pengorganisasian merupakan langkah pertama kearah pelaksanaan rencana yang telah tersusun sebelumnya. Dengan demikian adalah suatu hal yang logis pula apabila

---

<sup>27</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 1989), hlm. 167.

<sup>28</sup> Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2005), hlm. 70.

pengorganisasian dalam sebuah kegiatan akan menghasilkan sebuah organisasi yang dapat digerakkan sebagai suatu kesatuan yang kuat.<sup>29</sup>

Dapat ditarik kesimpulan bahwa pengorganisasian merupakan suatu proses untuk merancang struktur formal, mengelompokkan dan membagi tugas-tugas, tanggung jawab dan wewenang di antara para anggota organisasi, agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien.

## 2. Struktur Organisasi

Struktur organisasi dapat didefinisikan sebagai mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola.<sup>30</sup> Struktur organisasi adalah berisikan kerangka kerja organisasi. Adapun kerangka kerja organisasi adalah yang kompleks, sedang dan sederhana.<sup>31</sup>

Menurut Stoner dan Wankell yang dikutip dalam buku H. B. Siswanto mengatakan struktur organisasi adalah susunan dan hubungan antar bagian komponen dan posisi dalam suatu perkumpulan (*Organizational structure can defined as the arrangement and interrelationship of the component parts and positions of a company*).

Struktur organisasi menspesifikasi pembagian aktivitas kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi atau aktivitas yang beraneka macam dihubungkan sampai batas tertentu, juga menunjukkan tingkat spesialisasi aktivitas kerja. Struktur organisasi juga menunjukkan hierarki dan struktur

---

<sup>29</sup> Muhammad Munir & Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah*, (Jakarta: Prenada Media, 2006) hlm. 117.

<sup>30</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 1989), hlm. 169.

<sup>31</sup> Syafaruddin, *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*, (Jakarta: Ciputat Press, 2005), hlm. 73.

otoritas organisasi serta memperlihatkan hubungan pelaporannya. Struktur organisasi memberikan stabilitas dan kontinuitas yang memungkinkan organisasi mempertahankan kedatangan dan kepergian individu serta untuk mengkoordinasi hubungannya dengan lingkungan.<sup>32</sup>

Adapun hubungan yang pasti tersebut timbul dari proses keputusan sebagai berikut:

a. Rekrutmen (*Recruitment*)

Sebelum melaksanakan pembagian kerja dalam sebuah organisasi dibutuhkan terlebih dahulu pemilihan anggota yaitu dengan cara pengadaan atau rekrutmen. Rekrutmen adalah mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.<sup>33</sup> Menurut A. Sihotang rekrutmen adalah mencari dan menarik para pelamar pekerjaan dengan motivasi kemampuan, keahlian, dan pengetahuan sumber daya manusia yang diperlukan oleh organisasi untuk mengisi lowongan kerja yang telah diidentifikasi sebelumnya di dalam rencana kepegawaian. Aktivitas rekrutmen ini dimulai dari mencari tenaga kerja dan berakhir pada lamaran kerja mereka diterima oleh manajer rekrutmen.<sup>34</sup> Berdasarkan pernyataan diatas bisa penulis simpulkan pengertian rekrutmen adalah proses mencari, menemukan mengajak

---

<sup>32</sup> H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hlm. 85.

<sup>33</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm. 102.

<sup>34</sup> Bryan Adji Anastama, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Darussalam Dukuwaluh Purwokerto. Skripsi.*(Purwokerto: Fakultas Dakwah, IAIN Purwokerto, 2019), hlm. 17.

dan mendapatkan sejumlah orang untuk dijadikan sebagai anggota organisasi dengan memenuhi kriteria yang telah ditentukan.

b. Pembagian kerja (*Division of labor*)

Pembagian kerja adalah upaya untuk menyederhanakan dari keseluruhan kegiatan dan pekerjaan (yang telah disusun dalam proses perencanaan) yang mungkin saja bersifat kompleks menjadi lebih sederhana dan spesifik dimana setiap orang akan ditempatkan dan ditugaskan untuk setiap kegiatan yang sederhana dan spesifik tersebut. Seluruh tugas unit dipecah dalam beberapa pekerjaan yang lebih kecil yang berturutan atau tugas-tugas dibagi-bagi dan dikhususkan di antara orang-orang dalam unit itu disebut *division of labor*. Masalah yang berhubungan dengan pembagian pekerjaan bertautan dengan sampai seberapa jauh pekerjaan itu dispesialisasi sampai suatu tingkat dan kemampuan untuk membagi pekerjaan diantara banyak pemegang pekerjaan (*jobholder*) dalam keuntungan utama dari organisasi.<sup>35</sup>

c. Departementalisasi (*Departementalization*)

Setelah unit kerja dibagi-bagi melalui spesialisasi kerja, maka selanjutnya diperlukan pengelompokan pekerjaan-pekerjaan yang diklasifikasikan melalui spesialisasi kerja, sehingga tugas yang sama atau mirip dapat dikelompokkan secara bersama-sama, sehingga dapat dikoordinasikan. Karena unit pekerjaan harus dibagi dalam kelompok-

---

<sup>35</sup> Amirullah, *Pengantar Manajemen: fungsi-Proses-Pengendalian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 125.

kelompok kerja yang kemudian dijabarkan dalam sub cabang-cabang pekerjaan yang dapat dikerjakan oleh seseorang atau beberapa orang, sehingga setiap orang yang ada di dalam organisasi itu mengetahui dengan jelas tugas dan porsi kerjanya masing-masing. Ini akan memudahkan seseorang untuk mampu mengemban dan menunaikan tugasnya.<sup>36</sup> Menggabungkan kembali dan mengelompokkan menjadi satu pekerjaan individual disebut sebagai departementalisasi. Dalam pengertian yang lain, departementalisasi diartikan sebagai upaya membagi-bagikan pekerjaan secara fungsional yang mempunyai spesifikasi tertentu, sifat dan batasan wewenang tertentu serta sarana dan prasarana yang digunakan dalam kelompok kepemimpinan dalam satu kesatuan kelompok aktivitas untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditentukan sebelumnya. Departementalisasi memberikan batas kekuasaan dan tanggung jawab pada setiap departemen yang akan dibentuk, sehingga memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya sesuai dengan pembagian kerja (*division of labor*) yang ditetapkan. Keuntungan lain yang diperoleh dengan adanya departementalisasi adalah adanya kemudahan dalam melaksanakan koordinasi. Karena setiap fungsi dan pembagian kerja yang dilakukan telah diberikan fungsi dan ruang lingkup pekerjaan yang jelas.<sup>37</sup>

---

<sup>36</sup> Muhammad Munir & Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah cet-1*, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 125.

<sup>37</sup> Amirullah, *Pengantar Manajemen: Fungsi-Proses-Pengendalian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 126.

d. Rentang kendali (*Span of control*)

Rentang kendali merupakan konsep yang merujuk pada jumlah karyawan yang dapat disupervisi oleh seorang manajer secara efisien dan efektif.<sup>38</sup> Rentang kendali menggambarkan jumlah orang yang harus melapor kepada seorang manajer. Dengan semakin meningkatnya rentang kendali akan berakibat pada menurunnya jumlah lapisan hierarki pada suatu organisasi. Akibat lain adalah semakin berkurangnya kerumitan organisasi serta berkurangnya biaya manajerial yang disebabkan struktur organisasi yang semakin sederhana serta semakin sedikitnya manajer yang harus dikerjakan. Namun demikian keunggulan ini akan dilemahkan oleh menurunnya efektivitas organisasi disebabkan munculnya sumbatan informasi dan pengambilan keputusan, dimana seorang manajer diharuskan menerima dan menganalisis informasi serta membuat keputusan terlalu banyak, disamping harus mengarahkan kegiatan karyawan yang terlalu banyak juga. Dengan demikian rentang kendali merupakan jumlah karyawan yang melapor langsung pada seorang manajer. Apabila rentang kendali sifatnya sempit, maka hanya terdapat sedikit karyawan berada di bawah seorang manajer. Sebaliknya, rentang kendali yang melebar menunjukkan bahwa manajer mengendalikan banyak karyawan. Hal ini berarti bahwa keputusan tentang rentang kendali

---

<sup>38</sup> Muhammad Munir & Wahyu Ilaihi, *Manajemen Dakwah cet-1*, (Jakarta: Kencana, 2006), hlm. 127.

adalah menyangkut apakah organisasi akan lebih efektif apabila rentang kendalinya lebar atau sempit.<sup>39</sup>

e. Pendelegasian (*Delegation*)

Delegasi ialah pelimpahan wewenang. Wewenang adalah hak yang diserahkan kepada seseorang di dalam organisasi untuk mengambil keputusan. Sedangkan tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan tugasnya. Seorang pimpinan dapat melimpahkan wewenangnya kepada karyawan yang ditunjuk, tetapi tidak boleh melimpahkan tanggung jawabnya kepada karyawan.<sup>40</sup> Pendelegasian dilakukan agar manajer/ketua dapat mengembangkan karyawan/anggota sehingga lebih memperkuat organisasi, terutama di saat terjadi perubahan susunan manajemen. Yang penting disadari adalah di saat manajer/ketua mendelegasikan wewenang itu berarti manajer/ketua memberikan otoritas pada orang lain, namun manajer/ketua sebenarnya tidak kehilangan otoritas orisinilnya.<sup>41</sup>

f. Pelepasan sumber daya manusia (*Separation*)

Menurut A. Sihotang mendefinisikan pemutusan hubungan kerja (PHK) adalah suatu kondisi atau situasi di mana pekerja tidak bekerja lagi pada instansi atau perusahaan yang bersangkutan karena hubungan kerja telah terputus dan berakhir. Kalau sudah terjadi PHK

---

<sup>39</sup> Amirullah, *Pengantar Manajemen: fungsi-Proses-Pengendalian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 130.

<sup>40</sup> Husaini Usman, *MANAJEMEN Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Ed. 3, Cet.3*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), hlm. 172.

<sup>41</sup> Amirullah, *Pengantar Manajemen: fungsi-Proses-Pengendalian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 141.

berarti hak-hak dan kewajiban masing-masing pihak yang berhubungan kerja tidak dilaksanakan lagi.<sup>42</sup> Ada beberapa alasan yang menyebabkan seseorang berhenti atau putus hubungan kerjanya dengan perusahaan/organisasi, ada yang bersifat karena peraturan perundang-undangan, tapi ada juga karena keinginan pengusaha/organisasi, agar tidak terjadi hal semena-mena yang dilakukan pengusaha/organisasi, maka pemerintah telah mengeluarkan beberapa kebijakan yang berkaitan dengan pemberhentian karyawan/anggota. Menurut Drs. Manullang, ada tiga penyebab yang mengakibatkan timbulnya pemberhentian personal dari hubungan kerja, yakni karena keinginan perusahaan/organisasi, keinginan karyawan, dan sebab-sebab lain.<sup>43</sup> Berdasarkan pernyataan di atas bisa penulis simpulkan pelepasan sumber daya manusia adalah pemutusan karyawan/anggota dalam perusahaan/organisasi karena suatu hal tertentu yang menyebabkan berakhirnya hak dan kewajiban antara karyawan/anggota dengan perusahaan/organisasi.

### **3. Bentuk-bentuk Struktur Organisasi**

Hubungan fungsional dan non fungsional yang terdapat dalam suatu organisasi dapat di lihat dari adanya hubungan kerja yang terbentuk dengan hubungan lalu lintas wewenang, hak dan tanggung jawab. Dalam

---

<sup>42</sup> Bryan Adji Anastama. Manajemen Sumber Daya Manusia di Pondok Pesantren Darussalam Dukuwaluh Purwokerto. *Skripsi*. (Purwokerto: Fakultas Dakwah, IAIN Purwokerto, 2019). Hlm. 24.

<sup>43</sup> Sri Zuhartati, "Pengaruh Pemutusan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan", *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, Vol 1. No. 1, April 2010, hlm. 83.

hal ini, hubungan kerja tersebut bisa diamati dari struktur organisasi yang bentuknya sebagai berikut:

a. Struktur Organisasi Garis

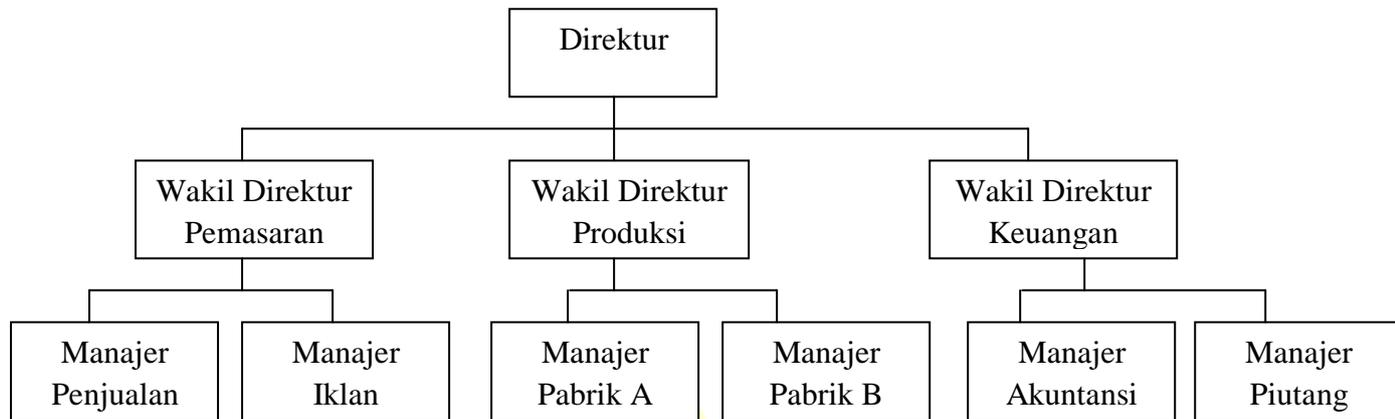
Semua organisasi mempunyai sejumlah fungsi-fungsi dasar yang harus dilaksanakan. Sebagai contoh, organisasi perusahaan biasanya paling sedikit mempunyai tiga fungsi dasar yaitu produksi (*manufacturing* atau operasi), pemasaran (penjualan), dan keuangan.<sup>44</sup> Bentuk struktur organisasi semacam ini biasanya digunakan pada lembaga atau perusahaan yang sederhana dan kecil. Hal ini dibutuhkan untuk mengambil tindakan dan keputusan yang cepat. Garis dalam hal ini diartikan sebagai garis atau jalur ke atas dan ke bawah, bukan ke samping. Ke atas sebagai jalur pelaporan tanggungjawab, sedangkan ke bawah adalah sebagai jalur pendelegasian tugas atau wewenang. Jadi, fungsi yang di bawah adalah fungsi pertanggungjawaban langsung kepada atasan setingkat lebih tinggi.

**IAIN PURWOKERTO**

---

<sup>44</sup> T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2*, (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 1989), hlm. 219.

**Gambar 3.1**  
**Struktur Organisasi Garis**



Ciri-ciri struktur organisasi garis:

- 1) Digunakan bagi organisasi yang masih sederhana dan kecil.
- 2) Jumlah antar tenaga kerja atau karyawan sudah dapat saling kenal.
- 3) Spesialisasi kerja masih belum tinggi.
- 4) Digunakan bagi lembaga yang masih membutuhkan keputusan yang cepat.

Kebaikan struktur organisasi garis:

- 1) Kesatuan komando dapat dengan mudah dilakukan karena di bawah satu komando.
- 2) Pengambilan keputusan bisa lebih cepat.
- 3) Rasa solidaritas antar karyawan tinggi.

Keburukan struktur organisasi garis:

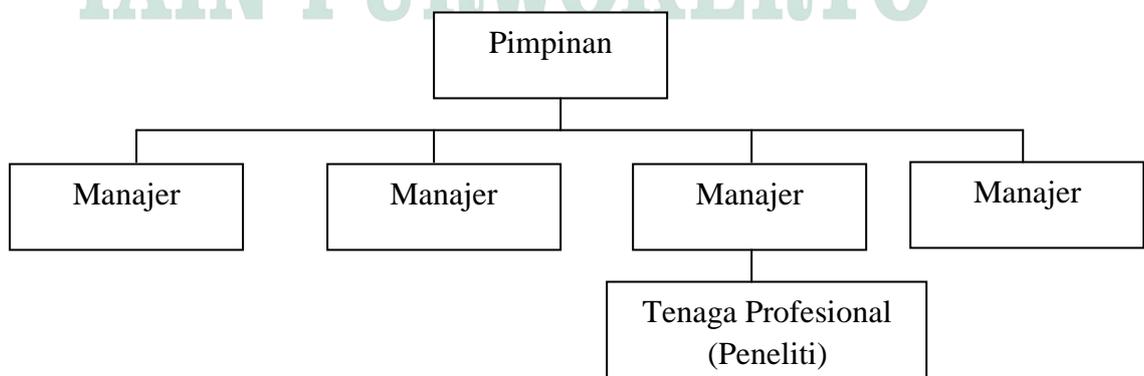
- 1) Seluruh tenaga kerja biasanya selalu tergantung pada seorang pemimpin, sehingga jika pemimpin berhalangan maka organisasi dapat mengalami kemacetan.
- 2) Dapat menimbulkan sifat otokrasi pada pimpinan.
- 3) Dilihat dari mekanisme kepemimpinan, bagi karyawan terciptanya kesempatan untuk berkembang.

b. Struktur Organisasi Fungsional

Struktur organisasi fungsional adalah suatu bentuk susunan organisasi yang memberikan gambaran bahwa pembagian tugas dan kewenangan disusun menurut fungsi-fungsi pekerjaan tertentu yang dibutuhkan. Pembagian fungsi-fungsi pekerjaan tersebut dijabarkan dan dialokasikan menurut kebutuhan dan ruang lingkup pekerjaan yang ada pada suatu organisasi.

**Gambar 3.2**

**Struktur Organisasi Fungsional**



Kebaikan struktur organisasi fungsional:

- 1) Pengelompokkan tugas-tugas menjadi lebih jelas.
- 2) Spesialisasi karyawan dapat lebih dikembangkan.
- 3) Pembagian bidang-bidang tugas memungkinkan dijabat oleh orang-orang yang ahli dalam bidangnya.

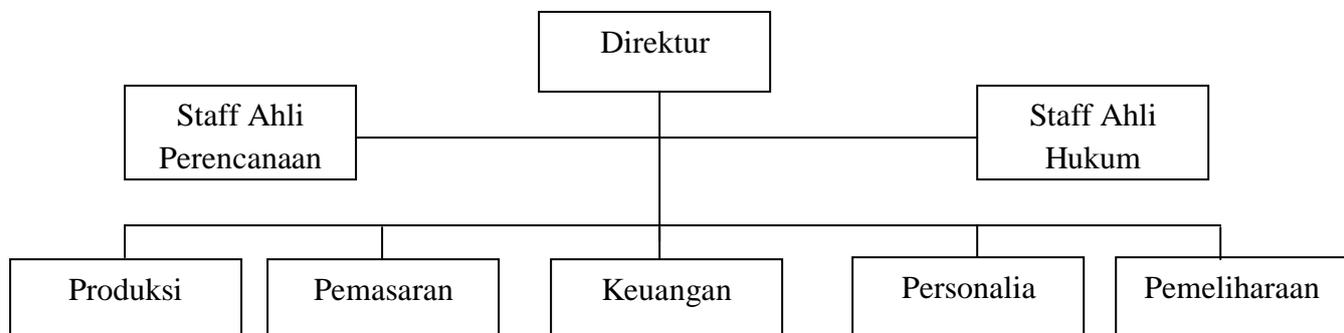
Keburukan struktur organisasi fungsional:

- 1) *Tour of duty* sulit dilakukan karena spesialisasi pekerjaan.
- 2) Koordinasi menjadi lebih sulit dilaksanakan karena karyawan mementingkan spesialisasi masing-masing.

c. Struktur Organisasi Garis dan Staff

Struktur organisasi ini hampir sama dengan struktur organisasi garis. Hanya di dalamnya terdapat staf ahli, yang berfungsi sebagai penasihat yang memberikan konsultasi mengenai kebijaksanaan dan langkah tertentu atau staf ahli yang berfungsi sebagai pembantu pimpinan perusahaan dalam manajemen.

**Gambar 3.3**  
**Struktur Organisasi Garis dan Staff**



Kebaikan struktur organisasi garis dan staf:

- 1) Dengan staf ahli, keputusan yang diambil akan lebih baik.
- 2) Penempatan karyawan dapat dilakukan lebih cepat. Bentuk struktur ini dapat dilakukan oleh organisasi yang lebih besar.

Keburukan struktur organisasi garis dan staf:

- 1) Solidaritas antar karyawan relatif sangat sulit direalisasikan.
- 2) Koordinasi pekerjaan agak sulit diadakan karena susunan organisasi ini lebih kompleks.<sup>45</sup>

## C. Pesantren

### 1. Pengertian Pesantren

Menurut Zuhairini memberikan definisi mengenai pesantren adalah tempat murid-murid (disebut santri) mengaji agama Islam dan sekaligus di asramakan di tempat itu.<sup>46</sup> Pesantren menurut M. Arifin yang dikutip oleh Qomar adalah suatu lembaga pendidikan agama Islam yang tumbuh serta diakui masyarakat sekitar, dengan sistem asrama (kompleks) dimana para santri menerima pendidikan agama melalui sistem pengajian dan madrasah yang sepenuhnya berada dibawah kedaulatan dari *leadership* seorang atau beberapa orang kyai dengan ciri-ciri khas yang bersifat kharismatik dan *independen* dalam segala hal.<sup>47</sup>

---

<sup>45</sup> Amirullah, *Pengantar Manajemen: fungsi-Proses-Pengendalian*, (Jakarta: Mitra Wacana Media, 2015), hlm. 134-137.

<sup>46</sup> Nur Efendi, *Manajemen Perubahan di Pondok Pesantren*. (Yogyakarta: Kali Media, 2016), hlm. 110-111.

<sup>47</sup> Mujamil Qomar, *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. (Jakarta: Erlangga, 2007), hlm. 2.

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pesantren adalah lembaga pendidikan tradisional Islam untuk mempelajari, memahami, mendalami, menghayati, dan mengamalkan ajaran Islam dengan menekankan pentingnya moral keagamaan sebagai pedoman perilaku sehari-hari.

## 2. Unsur Pesantren

### a. Kiai

Kiai selain menjadi pendidik dan pengajar, juga sebagai pemegang kendali manajerial pesantren. Kiai atau pengasuh pesantren merupakan elemen yang paling esensial dari suatu pesantren dan biasanya merupakan pendiri pesantren. Oleh karena itu pertumbuhan pesantren sangat bergantung kepada kemampuan pribadi kiainya.

### b. Santri

Santri merupakan peserta didik atau objek pendidikan, tapi di beberapa pesantren, santri yang memiliki kelebihan potensi intelektual akan merangkap tugas mengajar santri-santri yang baru memasuki dunia pesantren.<sup>48</sup>

### c. Masjid

Menurut Abdurrahman Wahid dikutip oleh Mujamil Qomar, masjid dalam konteks pesantren adalah tempat mendidik dan menggembleng santri agar terlepas dari hawa nafsu. Selain itu masjid juga memiliki fungsi yang lainnya, yakni sebagai tempat shalat dan

---

<sup>48</sup>Mujamil Qomar, *Pesantren; Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*.(Jakarta: Erlangga, 2006), hlm. 20.

ibadah juga sebagai tempat pengajian terutama yang masih memakai metode *sorogan* dan *wetonan* (bandongan).

d. Pondok/Asrama

Zamakhsary Dhofier menjelaskan bahwa pesantren yang merupakan asrama santri merupakan ciri khas tradisi pesantren yang membedakan dengan sistem pendidikan tradisional di masjid-masjid yang berkembang di kebanyakan wilayah di negara-negara lain. Bahkan juga dengan sistem pendidikan surau di Minangkabau.<sup>49</sup>

### 3. Fungsi Pesantren

Sejak pertama berdirinya, pesantren telah bergumul dengan masyarakat luas. Pesantren telah menghadapi berbagai corak masyarakat dalam rentang waktu itu. Fungsi pesantren pada pokoknya dapat diterangkan menjadi lima, yaitu lembaga pendidikan, lembaga dakwah, lembaga keagamaan, lembaga kemasyarakatan dan juga lembaga perjuangan.<sup>50</sup>

a. Lembaga Pendidikan

Pondok pesantren tidak ubahnya sebuah sekolah sebagaimana sekolah-sekolah yang lain, karena di dalamnya terjadi proses kegiatan belajar mengajar. Ada pengajaran dan ada yang diberi pengajaran, ada guru dan ada murid, serta ada materi yang akan disampaikan.

Sebagai lembaga pendidikan, pondok pesantren berusaha memberantas kebodohan, dengan jalan menampung anak-anak yang

<sup>49</sup>Institut Pendidikan Darussalam, *Pondok Sebuah Pesantren, Sebuah Antologi*, (Ponorogo, 1973), hlm.6.

<sup>50</sup>Manfred Ziemek, *Pesantren dalam Perubahan Sosial*, (Jakarta: P3M, 1986), hlm. 18.

tidak masuk sekolah (pendidikan formal) dikarenakan kurangnya biaya untuk melanjutkan sekolah, ataupun sikap orang tua yang belum mempunyai kesadaran akan arti pentingnya pendidikan bagi anak.

b. Lembaga Dakwah

Sebagai lembaga amar ma'ruf nahi munkar, pondok pesantren mempunyai tugas yang cukup serius, yaitu secara partisipatif menjadi lembaga dakwah. Hal ini dapat dilihat dari adanya kegiatan seperti pengajian umum murni, pengajian hari-hari besar Islam, dan sebagainya yang tidak hanya diikuti oleh para santri saja akan tetapi juga melibatkan masyarakat di sekeliling pondok pesantren tersebut.

c. Lembaga Keagamaan

Pondok pesantren identik dengan agama islam, hal ini disebabkan pondok pesantren memiliki motif, tujuan serta usaha yang bersumber pada agama islam. Segala kegiatan baik yang dilaksanakan di dalam pondok pesantren maupun di luar, tidak lepas dari kerangka ajaran Islam. Pondok Pesantren dipandang sebagai pusat kegiatan yang bernafaskan agama islam, sehingga orang tua yang mengirimkan anak-anaknya ke pondok pesantren dengan harapan dapat menguasai agama ajaran islam.

d. Lembaga Kemasyarakatan

Fungsi pondok pesantren sebagai lembaga kemasyarakatan tidak lepas dari keberadaan pondok pesantren itu sendiri. Artinya, bahwa pondok pesantren tumbuh dan berkembang ditengah-tengah

masyarakat desa. Di mana para santrinya adalah kebanyakan dari masyarakat desa di sekelilingnya. Dengan demikian dapat dikatakan pondok pesantren berdiri dan hidup atas pembiayaan masyarakat desa. Keadaan ini pula yang menyebabkan kedekatan hubungan antara pondok pesantren dengan masyarakat desa, sehingga kyai dan pengurus pondok pesantren ini mengetahui betul tentang kondisi dan permasalahan-permasalahan yang dihadapi oleh masyarakat desa.

e. Lembaga Perjuangan

Sejarah telah mencatat bahwa perjuangan bangsa Indonesia dalam merebut kemerdekaan ditemui nama-nama pahlawan dengan gelar kyai. Ini menunjukkan bahwa sejak jaman dahulu pondok pesantren telah ikut berjuang untuk bangsa dan negara. Dan ini tidak berarti bahwa sejak 37 bangsa Indonesia merdeka perjuangan pondok pesantren juga ikut berhenti. Bahkan sebaliknya pondok pesantren tetap memperjuangkan bangsa terutama masyarakat desa yang lemah, baik lemah ekonominya, lemah pendidikannya, lemah moralnya dan sebagainya dengan berbagai kegiatan-kegiatan sebagai alat perjuangannya.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian adalah cara yang dilaksanakan seorang peneliti untuk mengumpulkan, mengklarifikasi dan menganalisa fakta yang ada di tempat penelitian dengan menggunakan ukuran-ukuran dalam pengetahuan, hal ini dilakukan untuk menemukan kebenaran.<sup>51</sup>

#### **A. Jenis Penelitian**

Dengan menggunakan pendekatan kualitatif, peneliti berusaha berusaha memahami subjek dengan segala aktifitasnya secara sistematis, faktual dan aktual mengenai fakta-faktanya di lapangan.

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif lapangan. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menggambarkan (mendeskripsikan) situasi-situasi atau kejadian-kejadian.<sup>52</sup> Penelitian kualitatif menggunakan metode observasi terstruktur dan tidak terstruktur dan interaksi komunikatif sebagai alat mengumpulkan data, terutama wawancara mendalam dan peneliti menjadi instrmen utamanya. Data itu mencakup sumbangsih penafsiran peneliti dan subjek, dan tidak ada usaha untuk membuat kontrol dan interaksi itu.<sup>53</sup>

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengungkapkan gambaran mengenai implementasi fungsi pengorganisasian di Pesantren Mahasiswa An-Najah.

---

<sup>51</sup> Kontjaraningrat, *Metode Penelitian Masyarakat*, (Jakarta: PT Gramedia, 1981), hlm. 13.

<sup>52</sup> Sumardi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: Raja Grafindo Press, 1995), hlm. 18.

<sup>53</sup> Sudarwan Danim, *Menjadi Peneliti Kualitatif*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 2002), hlm. 37.

## **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Pesantren Mahasiswa An-Najah yang beralamat di Jl. Moh. Besar, Kutasari, Baturraden 53151, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah. Adapun yang menjadi pertimbangan untuk mengadakan penelitian di lembaga pendidikan tersebut, yakni:

1. Pengasuh Pesantren Mahasiswa An-Najah memiliki integritas dalam hal implementasi atau penerapan fungsi pengorganisasian dan peran pengurus Pesantren Mahasiswa An-Najah dalam menerapkan fungsi pengorganisasian dalam kinerjanya.
2. Di lembaga pendidikan ini memiliki beberapa program kegiatan yang merujuk pada bidang minat santri, jadi tidak hanya soal kajian-kajian islam saja yang biasanya ada dikebanyakan pesantren, terutama pesantren mitra IAIN Purwokerto.

## **C. Obyek Penelitian**

Obyek penelitian yaitu sesuatu yang merupakan inti dari problematika penelitian. Adapun yang menjadi obyek penelitian ini adalah implementasi atau penerapan fungsi pengorganisasian organisasi mahasiswa (osma) di Pesantren Mahasiswa An-Najah.

## **D. Sumber Data**

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini akan peneliti bagi menjadi tiga jenis, yaitu:

## 1. Sumber Data Primer

Menurut S. Nasution data primer adalah data yang dapat diperoleh langsung dari lapangan atau tempat penelitian.<sup>54</sup> Peneliti menggunakan data ini untuk mendapatkan informasi langsung tentang penerapan fungsi organisasi di Pesantren Mahasiswa An-Najah.

Sumber utama dalam penelitian ini ialah lurah Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto, dengan data primer hasil wawancara dengan pihak osma pesantren mahasiswa an-najah yang membahas tentang pengorganisasian. Kelebihan menggunakan sumber data primer adalah peneliti dapat mengumpulkan data sesuai dengan yang diinginkan karena data yang tidak relevan dapat dieliminasi atau setidaknya dapat dikurangi.

## 2. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data-data yang didapat dari sumber bacaan dan berbagai macam sumber lainnya yang terdiri dari dokumen-dokumen, dan lain-lain. Data sekunder yaitu juga merupakan data yang pengumpulannya yang didapatkan secara tidak langsung (bertatap muka), misalnya dari keterangan atau publikasi lain. Sumber sekunder bersifat penunjang dan melengkapi data primer. Data yang dimaksud adalah data yang digunakan untuk menunjang peneliti dalam menentukan strategi pengawasan dan juga tujuan dilakukannya pengawasan oleh lembaga.

Data sekunder juga dapat berupa majalah, bulletin, publikasi dari berbagai organisasi, hasil; -hasil studi, hasil survey, dan sebagainya. Peneliti

---

<sup>54</sup> S. Nasution, *Azas-Azas Kurikulum*, (Bandung: Penerbit Terate, 1964), hlm. 34.

menggunakan data sekunder ini untuk memperkuat penemuan dan melengkapi informasi yang telah dikumpulkan melalui wawancara langsung dengan Informan dari Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto.

### 3. Sumber Lapangan

Sumber lapangan merupakan gambaran penelitian yang diperoleh peneliti saat observasi ke lapangan. Peneliti dapat menginterpretasi kondisi lapangan sehingga memunculkan pola hubungan yang dapat disajikan saat laporan hasil penelitian.<sup>55</sup>

Penelitian ini mengambil data-data dari berbagai sumber untuk dijadikan acuan, yakni terdiri dari :

1. Pengasuh Pondok Pesantren Mahasiswa An-Najah.
2. Pengurus Pondok Pesantren Mahasiswa An-Najah.
3. Santri Pondok Pesantren Mahasiswa An-Najah.

## **E. Metode Pengumpulan Data**

Penggunaan metode yang jelas, sistematis dan terarah merupakan suatu keharusan dalam proses pengumpulan dan pengolahan data suatu penelitian agar data yang dihasilkan dapat dipertanggung jawabkan keabsahannya. Untuk pengumpulan data dilakukan dengan cara menggunakan metode:

1. Metode Interview (wawancara)

Wawancara adalah alat tukar menukar informasi, percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak yaitu

---

<sup>55</sup> Anonim, *Pedoman Penulisan Skripsi*, (Purwokerto: STAIN Press, 2014), hlm 7-8.

pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) yang memberikan pertanyaan atas jawaban itu.<sup>56</sup> Atau singkatnya wawancara adalah percakapan antara dua orang atau lebih dan berlangsung antara narasumber dan pewawancara. Wawancara harus dilaksanakan dengan efektif, artinya dalam kurun waktu yang sesingkat-singkatnya dapat diperoleh data yang terarah. Susunan harus tetap rileks agar data yang diperoleh adalah data yang obyektif dan dapat dipercaya.<sup>57</sup>

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan wawancara dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang mendalam dengan para sumber kunci yang kompeten dengan masalah yang diteliti, yaitu implementasi (penerapan) fungsi pengorganisasian di Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto.

## 2. Metode Observasi

Metode observasi ini bertujuan untuk menggali data tentang bagaimana implementasi fungsi pengorganisasian di Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto. Dengan melakukan observasi maka penulis akan dengan jelas dapat mengetahui apa yang terjadi di lapangan.

## 3. Metode Dokumentasi

Tidak kalah penting dari metode yang lain, metode dokumentasi adalah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan,

---

<sup>56</sup>Djuju Sudjana. *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 132.

<sup>57</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Sebagai Pendekatan Praktik*. (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006), hlm. 223.

transkrip, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, lengger, agenda, dan sebagainya.<sup>58</sup> Teknik pengumpulan data dengan menggunakan dokumen ini digunakan untuk mengetahui profil pondok pesantren, data pengurus pesantren dan santri, lingkungan pondok pesantren, perencanaan program kerja oleh organisasi di pesantren tersebut, serta dokumen yang dibutuhkan untuk penelitian ini.

Metode dokumentasi dilakukan guna mencari data mengenai hal-hal yang berupa foto, sms, ataupun yang lainnya. Hasil penelitian dari wawancara akan lebih terpercaya apabila didukung dengan dokumentasi hasil penelitian yang berupa foto-foto atau catatan yang mendukung data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

## **F. Analisis Data**

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan cara pentahapan secara berurutan dengan pendekatan deskriptif, yaitu terdiri dari tiga alur pengumpulan data sekaligus yaitu reduksi data dari hasil observasi, data display atau penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Langkah- langkah dalam analisis data sebagai berikut:

### **1. Data *Reduction* (Reduksi Data)**

Mereduksi data berarti merangkum data yang telah diperoleh dengan jumlah yang banyak sehingga akan dipilih hal-hal yang pokok saja sesuai dengan kebutuhan penelitian atau dengan kata lain memfokuskan pada hal-hal yang penting yang berkaitan dengan apa yang diteliti. Disini

---

<sup>58</sup>Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Sebagai Pendekatan Praktik*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013), hlm. 274.

penulis merangkum data yang jumlahnya banyak dan kompleks yang diperoleh dari lapangan sehingga menjadi gambaran yang lebih jelas dan mengerucut serta dapat mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data berikutnya.

## 2. Data *Display* (penyajian data)

Langkah selanjutnya adalah mendisplay data atau menyajikan data. Display data adalah mengolah data yang masih mentah atau setengah jadi yang sudah dalam bentuk tulisan dan memiliki alur yang cukup jelas menjadi data yang lebih konkret dan sederhana sehingga lebih memudahkan dalam penarikan kesimpulan. Dalam hal ini penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan atau hubungan antar kategori. Miles and Huberman dalam bukunya yakni Analisis Data Kualitatif menyatakan yang paling sering digunakan dalam penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

Dengan mendisplaykan data, maka data akan terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi di lapangan dan juga dapat mempermudah dalam merencanakan tahap pengerjaan selanjutnya berdasarkan apa yang telah dipahami oleh penulis.

## 3. Kesimpulan

Langkah selanjutnya adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan dalam analisis data kualitatif berisi tentang uraian dari seluruh sub kategori tema yang sudah terselesaikan disertai dengan data wawancaranya.

Kesimpulan awal yang dikemukakan adalah bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak dikemukakan bukti kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Maka dalam tahapan analisis ini pengumpulan data dari data yang paling pokok sampai data terperinci haruslah selalu berkaitan atau berkesinambungan, guna penarikan kesimpulan.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto

##### 1. Sejarah Singkat Berdirinya Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto

Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto disiapkan secara spiritual saat pengasuh, KH. Mohammad Roqib dan Hj. Nortri Y. Muthmainnah menunaikan ibadah haji tahun 1430 H/Oktober-November 2009 dan silaturahmi ke kyai-kyai *sepuh* dan mendapatkan restu dan doanya. Berbekal pengalaman mengelola pesantren mahasiswa di Krapyak Yogyakarta selama 11 tahun, beliau berkeinginan untuk mendirikan pesantren mahasiswa di Purwokerto.

Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto Kabupaten Banyumas berbekal santri kalong sejumlah 20 orang yang tergabung dalam *ForumKajian Islam Kontekstual* yang diselenggarakan pengasuh setiap bulan, pendirian Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto Kabupaten Banyumas mendapatkan izin dari Kementerian Agama pada tanggal 4 Maret 2010 Nomor: KD.11.02/5/KPP.00.7/377/2010 dan Nomor Statistik 51.2.33.02.20.005.<sup>59</sup>

Kemudian pengasuh mendirikan Yayasan Pesantren Mahasiswa An-Najah, Akta Notaris Hj. Imarotun Noor Hayati, SH., No. 06 tanggal 5 Januari 2013 dan No. 81 tanggal 26 Juni 2013 yang disahkan dengan

---

<sup>59</sup> Dokumentasi Pesantren tentang sejarah Pesantren Mahasiswa An Najah Purwokerto pada tanggal 18 Oktober 2020, pukul 15.17 WIB.

Keputusan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor AHU-4796.AHA.01.04. tahun 2013 pada tanggal 27 Agustus 2013.<sup>60</sup>

Program awal Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto Kabupaten Banyumas adalah Kajian Islam Intensif Ramadhan (KIIR) tahun 1431 H selama 10 hari yang diikuti 22 santri. KIIR saat itu diampu oleh 3 ustadz rutin dan 10 penceramah dari para pakar untuk diskusi setelah Dluha. Pada bulan Ramadhan 1432 H KIIR diadakan 14 hari dengan 3 ustadz dan 14 penceramah dari para pakar untuk diskusi. Selain KIIR juga diselenggarakan Kajian Agama Islam Intensif Liburan pada setiap liburan bulan Juli sampai bulan Agustus. Dua kajian ini rutin dilaksanakan Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto Kabupaten Banyumas setiap tahun. Program kajian Madrasah Diniyah Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto Kabupaten Banyumas semester gasal pertama kali dimulai pada bulan September 2010. Yayasan Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto Kabupaten Banyumas memiliki pesantren di berbagai cabang di beberapa tempat. Yang pertama yaitu An-Najah 2 yang berada di Jl. Pemuda Gang 01. No.61 Rt. 07/06 Kedungwuluh Purwokerto Barat, yang kemudian berdiri secara mandiri menjadi Pondok Pesantren Darul Falah dengan pengasuh KH. Supani. Yang kedua yaitu An-Najah 2 yang berada di Masjid al-Istiqomah, Jl. Kauman Lama No.29, Purwokerto Timur, Kabupaten Banyumas, yang

---

<sup>60</sup> Dokumentasi Pesantren tentang sejarah Pesantren Mahasiswa An Najah Purwokerto pada tanggal 18 Oktober 2020, pukul 15.25 WIB.

sekarang juga sudah berdiri secara mandiri menjadi Pondok Pesantren Daarul Istiqomah dengan pengasuh bapak KH. Ahmad Tauhid.

Selanjutnya Yayasan Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto Kabupaten Banyumas memiliki pesantren yang fokus di bidang pertanian yaitu Pesantren Pertanian Taman Lestari. Berawal dari pertemuan antara ketua yayasan yang juga sebagai pengasuh Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto Kabupaten Banyumas, KH.Mohammad Roqib dengan seorang filosof, Ashoka Siahan menjadi cikal bakal pendirian Pesantren Pertanian Taman Lestari. Ashoka Siahan menghibahkan tanahnya lima ribu meter persegi pada pertengahan tahun 2013 kemudian diperkuat dengan surat Ikhlas beliau tertanggal 02 Maret 2014 kepada Yayasan Pesantren Mahasiswa An-Najah Puwokerto Kabupaten Banyumas. Setelah melewati beberapa kali diskusi dan saling kunjung antara kami dan Ashoka Siahan, telah memantapkan proses pendirian pesantren yang berorientasi untuk mengembangkan pemikiran dan pertanian organik.

Beberapa tokoh lokal nasional pun dihubungi untuk memperkuat pesantren. Kalangan pesantren, akademisi, dan praktisi pun ikut mendukung seperti Dr. H. Ahmad Iqbal dekan Pertanian UNSOED Purwokerto dan Dr. H. Nurul Anwar mantan Pembantu Rektor 1 UNSOED Purwokerto Kabupaten Banyumas. Bahkan bapak Abbas Mu'in dan Dr. H. Nurul Anwar ikut datang ke lokasi dan berbincang-bincang dengan bapak Ashoka di Padepokan Yasnaya Poliyana.

Dengan mempertimbangkan potensi SDM serta momentum yang tepat akhirnya susunan kepengelolaan pesantren disepakati dan disahkan dengan SK Yayasan Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto Kabupaten Banyumas. Dan yang terakhir Yayasan Pesantren Mahasiswa An Najah Purwokerto Kabupaten Banyumas sedang merintis pendirian Pesantren Mahasiswa An-Najah 2 yang terletak di desa Bobosan, dan sedang dalam proses pembangunan gedung 4 lantai untuk asrama tentang tinggal santri dan masjid.

## 2. Profil Pendiri dan Pengasuh Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto

K. H. Dr. Mohammad Roqib, M.Ag, lahir di dusun Pegendingan desa Kanugrahan Maduran Lamongan Jawa Timur, 16 Agustus 1968. Beliau mengenyam pendidikan di Madrasah Ibtidaiyah Bahrul Ulum (1982) dan MTs Hidayatul Ummah Lamongan. Di saat beliau naik ke kelas 2 MTs, ayahnya wafat (1982). Kemudian melanjutkan ke MAN Denanyar Jombang sambil nyantri (1988). Setelah lulus, beliau melanjutkan kuliah S-1 di IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta (sekarang menjadi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta) mengambil jurusan Bahasa Arab Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan. Ketika memasuki tahun ke-2 (1989) Ibu beliau wafat bersamaan dengan Mukhtar NU di Pesantren Krapyak Yogyakarta. Di saat itulah beliau mengalami sebuah dilema, namun hal tersebut tidak menjadikannya terpuruk, justru menjadi kekuatan tersendiri untuk mewujudkan cita-cita orang tua yaitu “Sinau Sundul Langit” dan menjadi orang yang bermanfaat dengan piranti hidup jujur dan khairunnas

anfa'uhum linnas. Pada tahun 1996 beliau melanjutkan di Program Pascasarjana (S-2) di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta jurusan Pendidikan Islam, pada tahun 1998 meneruskan di program doktor (S-3) di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta dengan mengambil jurusan Islamic Studies.<sup>61</sup>

Selain mengenyam pendidikan formal beliau juga menimba ilmu di pesantren, seperti Pesantren Hidayatul Ummah Lamongan, Pesantren Langitan Tuban, Pesantren Tebuireng Jombang, Denanyar Jombang, Pesantren Lirboyo Kediri dan Pesantren Krapyak Yogyakarta. Ketika nyantri, beliau juga diamanahi sebagai pengurus pesantren dan menjadi Asatidz di Pesantren Krapyak Yogyakarta selama 14 tahun. Bahkan sejak di Aliah beliau sudah dipercaya untuk mengajar di kelas lainnya dan sering diminta untuk memimpin tahlil. Tentu menjadi dilematik, di usia yang masih muda dan masih menempuh pendidikan sudah ditinggalkan kedua orangtua. Namun beliau tetap gigih, disiplin, dan prihatin menjalani kehidupan sehari-hari dengan tetap memegang teguh cita-cita. Apa yang beliau bisa dan bernilai manfaat beliau jalani. Selain pendidikan formal dan pesantren, beliau juga mengikuti berbagai program keilmuan seperti program Sandwich di Maroko, workshop “Penilai Buku Ajar” dua angkatan dari Puskurbuk Kemendikbud RI di Bogor, dan studi banding untuk pengembangan Pascasarjanan IAIN Purwokerto ke beberapa perguruan tinggi di Malaysia dan Singapura. Semenjak kuliah, K. H. Dr. Mohammad Roqib, M.Ag banyak terlibat dalam berbagai organisasi. Selain

---

<sup>61</sup> Dokumentasi Pesantren tentang profil Pengasuh Pesantren Mahasiswa An Najah Purwokerto pada tanggal 23 Oktober 2020, pukul 14.00 WIB.

berorganisasi di intra kampus, beliau juga aktif di organisasi ekstra seperti PMII, KODAMA, dan Ansor. Ketika di Yogyakarta beliau terlibat dalam kepengurusan MUI, LeSPIM (Lembaga Kajian Studi dan Pengembangan Santri dan Masyarakat) dan menjadi Ketua PW-LDNU Provinsi DIY pada 1997-2002.<sup>62</sup>

Pada tahun 1994 beliau diangkat menjadi ASN dan mendapat tugas sebagai dosen di Fakultas Tarbiyah IAIN Sunan Kalijaga Yogyakarta cabang Purwokerto, yang kemudian menjadi STAIN Purwokerto, sebelum kemudian menjadi IAIN Purwokerto. Semenjak menjadi dosen, beliau pernah menjadi sekretaris P3M (Pusat Penelitian dan Pengabdian Masyarakat) tahun 2000-2002. Beliau menginisiasi Pusat Studi Gender sekaligus menjadi ketuanya dan dipercaya sebagai Wakil Ketua I STAIN bidang akademik pada tahun 2002-2010, Kepala Penjaminan Mutu pada tahun 2010-2012, dan menyiapkan Program Pascasarjana IAIN Purwokerto sekaligus menjadi Direktornya yang pertama sampai dua prodi awal, HES dan MPI terakreditasi. Pada tahun 2016-2019 beliau diamanahi sebagai Ketua SENAT IAIN Purwokerto. Pada 2019 K.H. Dr. Mohammad Roqib, M.Ag beliau diamanahi menjadi Rektor IAIN Purwokerto hingga tahun 2023. Tidak hanya berkiprah sebagai pejabat di kampus, K. H. Dr. Mohammad Roqib, M.Ag, juga banyak berkiprah di organisasi kemasyarakatan. Di antaranya yaitu menginisiasi Ikatan Sarjana NU (ISNU) di Banyumas sekaligus menjadi ketua pertama, Wakil Ketua

---

<sup>62</sup>Dokumentasi Pesantren tentang profil Pengasuh Pesantren Mahasiswa An Najah Purwokerto pada tanggal 23 Oktober 2020, pukul 14.05 WIB.

PCNU (2007-2012), Ketua Seksi Pengembangan BAZ (Badan Amil Zakat) Banyumas, MUI Banyumas, Rois Syuriah PCNU Banyumas (2012-2017), A'wan Syuriah PWNu Jawa Tengah (2013-2018), dan dipercaya sebagai Ketua Forum Kerukunan Umat Beragama (FKUB) Banyumas (2005-2023). Di bidang politik Dr. K. H. Mohammad Roqib, M.Ag dipercaya sebagai Ketua Tim Siyasa NU Banyumas, menjadi Anggota Tim Seleksi KPU Banyumas (2013), dan Ketua Tim Seleksi KPU Jateng I (2018). Di bidang kepesantrenan dan Ormas Islam, beliau dimanahi menjadi Ketua Rabithah Ma'ahid Islamiyah (RMI) NU Banyumas, Ketua Forum Komunikasi Pondok Pesantren (FKPP) Kabupaten Banyumas, Takmir Masjid Kecamatan Baturaden dan Ketua Forum Komunikasi Majelis Ta'lim (FKMT) Desa Kutasari. Di Perguruan Tinggi beliau juga mengajar di IAIIG/UNUGHA, Pascasarjana IAINU Kebumen, Pascasarjana UNSIQ Wonosobo, dan di Pascasarjana Jamiah Islam Syekh Daud Al Fathoni (JISDA) Yala Thailand.<sup>63</sup>

Dari tangannya telah lahir 18 buku di antaranya Pendidikan Pembebasan, Pendidikan Perempuan (buku ini pada tahun 2004 dibeli oleh Depag 55 eksemplar dan tahun 2007 dibeli Depdiknas 6000 eksemplar), Menggugat Fungsi Edukasi Masjid, Harmoni dalam Budaya Jawa: Dimensi Edukasi dan Keadilan Gender, Kepribadian Guru, Ilmu Pendidikan Islam, Prophetic Education, Membumikan Pluralisme, Filsafat

---

<sup>63</sup>Dokumentasi Pesantren tentang profil Pengasuh Pesantren Mahasiswa An Najah Purwokerto pada tanggal 23 Oktober 2020, pukul 14.15 WIB.

Pendidikan Profetik, termasuk tulisan lain sebagai kontributor buku maupun dalam jurnal, majalah dan koran.<sup>64</sup>

Pada tahun 2010 setelah K. H. Dr. Mohammad Roqib, M.Ag menunaikan ibadah haji, berbekal beberapa santri kalong, dan bangunan yang sederhana, beliau mendirikan Pesantren Mahasiswa An Najah Purwokerto, sebuah pesantren mahasiswa putra-putri dengan keterampilan tambahan utama “Kepenulisan” dan desain sebagai lembaga pendidikan yang unggul dalam mengembangkan subyek didik sebagai individu sekaligus anggota sosial yang religius, cerdas, inklusif, dan humanis. Untuk mewujudkan hal tersebut beliau mengejewantahkan misi dengan internalisasi nilai-nilai profetik. Pesantren yang beralamat di Jl. Mohammad Besar Kutasari Purwokerto tersebut kini didampingi oleh 30-an Asatidz dan Ustadzat yang berlatar belakang santri sekaligus alumni perguruan tinggi dalam dan luar negeri, serta 10 di antaranya bergelar doktor (S-3).

3. Visi, Misi dan Tujuan Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto
  - a. Visi

Pesantren yang unggul dalam mengantarkan santri sebagai individu dan anggota sosial yang religius, cerdas, inklusif, dan humanis.

---

<sup>64</sup>Dokumentasi Pesantren tentang profil Pengasuh Pesantren Mahasiswa An Najah Purwokerto pada tanggal 23 Oktober 2020, pukul 14.20 WIB.

b. Misi

- 1) Membekali santri untuk berperilaku profetik yaitu jujur, amanah, komunikatif, dan cerdas.
- 2) Mentradisikan berfikir dan bersikap rasional, ilmiah, dan gemar meneliti.
- 3) Melatih life skill untuk memperkuat peran sebagai hamba Allah dan pemakmur bumi.

c. Tujuan

Mempersiapkan dan mengantarkan santri agar memiliki kepribadian profetik (kenabian) yang sehat dan mandiri berdasarkan nilai Islam, nasionalis, berjiwa cintakasih, perhatian terhadap orang lain, toleran, dan guyup rukun dalam kebhinekaan. Merintis *key person* untuk umat dan birokrat masa depan.

4. Struktur Kepengurusan Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto

Program pendidikan di suatu sekolah dapat berjalan dengan baik apabila pelaksanaannya ditunjang oleh suatu organisasi yang baik dan teratur, yang disertai dengan pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab yang jelas dalam pendidikan yang biasa direalisasikan dalam bentuk struktur organisasi, agar tercipta suatu sistem komunikasi yang efektif dan efisien yang menjamin terlaksananya proses belajar mengajar yang baik.

Adapun struktur organisasi Pesantren Mahasiswa An Najah Purwokerto adalah sebagai berikut:

**STRUKTUR KEPENGURUSAN**  
**PESANTREN MAHASISWA AN-NAJAH PURWOKERTO**  
**TAHUN 2020/2021<sup>65</sup>**

Pengasuh	: DR. KH. Mohammad Roqib, M.Ag. Nortri Y. Muthmainnah, S.Ag.
Penasehat	: Munawir, S.Th, M.S.I. Eva Mar'atun Niswah, S.H.I., M.H.I. Eka Safitri, M.Pd.I
Konsultan	: Haris Hidayatullah, S.Pd.I Khusnul Abdiyah, S.Pd. Yuyun Zuniar Kartika
Lurah	: Hafizh Pandhitio Lili Rahayu Uswatun Khasanah, S.E.
Sekretaris	: Hendri Kurniawan Wildan Novia Rosydiana
Bendahara	: Yanuar Dwi Fitrianto Ummi Nur Khasanah
Pendidikan	: Rio Triono Khayatul Afifah
Keamanan	: Ahmad Ruba'i Diana Noviyanti
Perlengkapan	: Bambang Sumardi Haifah Laela Sobah
Olahraga dan Kesenian	: Achmad Tri Wahyudi Nur Fauziatin Inni Fathatun
Media dan Publikasi	: Tanzili Rif'at Amara Fitriani

---

<sup>65</sup>Dokumentasi Pengurus Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto periode 2020/2021 pada tanggal 7 November 2020, pukul 10.36 WIB.

Bahasa	:	Nida Aulia Mumtaz
Ketertiban	:	Ainun Ikhwani
Kebersihan dan Kesehatan	:	Santi Kurniasih
Public Relation	:	Rani Syarifah Hakim

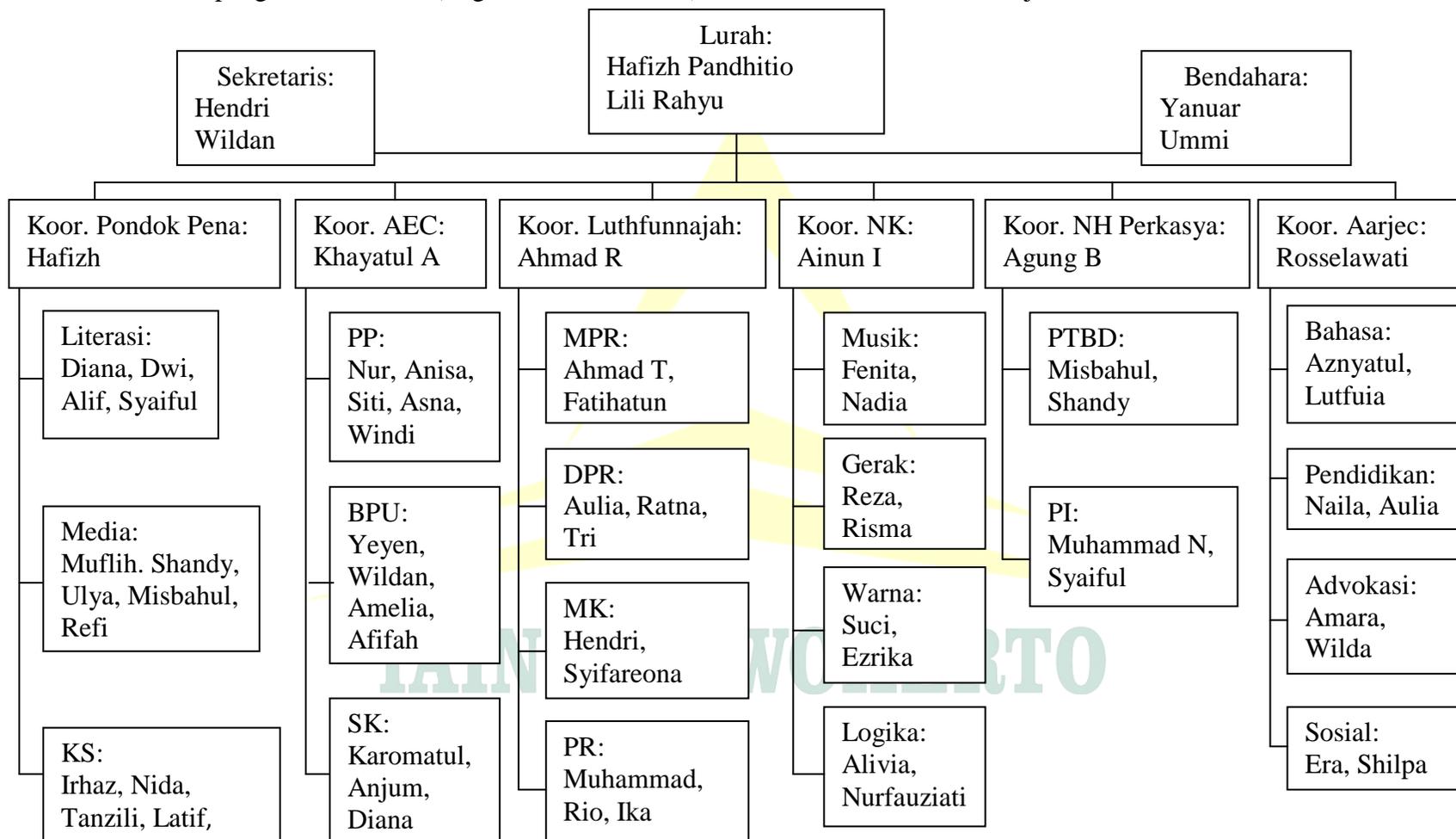
## STRUKTUR KEPENGURUSAN ORGANISASI MAHASISWA (OSMA)

### PESANTREN MAHASISWA PURWOKERTO TAHUN 2020/2021

Berikut adalah bagan struktur kepengurusan OSMA (organisasi mahasiswa) pesantren mahasiswa an-najah.



**Bagan 1**  
**Struktur kepengurusan OSMA (Organisasi Mahasiswa) Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto Tahun 2020/2021**



## 5. Pedoman Kerja (*jobdesk*) Pengurus

Berikut ini Pedoman Kerja Pengaruh PESMA An-Najah berdasarkan Raker yang telah disusun:<sup>66</sup>

### a. Lurah

- 1) Mengawasi kegiatan PESMA.
- 2) Rapat BPH (Badan Pengurus Harian), pengurus, dan OSMA.
- 3) Evaluasi kinerja.
- 4) Silaturahmi ke Ustadz/Ustadzah.
- 5) Mengadakan Rihlah Ilmiah.

### b. Sekretaris

- 1) Membuat jurnal rapat pengurus.
- 2) Melakukan pengecekan data santri secara rutin.
- 3) Mengelola surat masuk dan surat keluar.
- 4) Membuat daftar penomoran surat.
- 5) Menyediakan administrasi kebutuhan setiap Departemen, Komplek, dan OSMA.
- 6) Mengadakan buku agenda pengurus.
- 7) Mengarsip data alumni PESMA An-Najah.
- 8) Monitoring kegiatan Administrasi setiap Departemen, Komplek, dan OSMA.

### c. Bendahara

- 1) Mengadakan pembukuan uang masuk-keluar.

---

<sup>66</sup>Dokumentasi Program Kerja Kepengurusan Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto periode 2020/2021 pada tanggal 31 Oktober 2020, pukul 16.13 WIB.

- 2) Memantau uang taziran.
- 3) Membantu bendahara pesantren untuk menggiatkan dan menarik pembayaran santri setiap bulan.
- 4) Membuat laporan keuangan ke bendahara pesantren.
- 5) Menarik pembayaran kalender.

d. Pendidikan

- 1) Menghubungi Ustadz/Ustadzah.
- 2) Mengontrol kelas.
- 3) Asistensi Ustadz/Ustadzah.

e. Media dan Informasi

- 1) Pengaktifan media sosial PESMA An-Najah dengan mengunggah dokumentasi kegiatan disertai *press release*.
- 2) Publikasi informasi beasiswa dan event lomba.

f. Departemen Bahasa

- 1) Memasang list kosa kata dan dialog bahasa arab, inggris dan jawa disetiap komplek.
- 2) Merilis kegiatan PESMA An-Najah.

g. Keamanan

- 1) Melakukan taziran bagi santri yang melanggar aturan (dibantu oleh masing-masing keamanan komplek).
- 2) Melakukan pengecekan dan rekap taziran masing-masing komplek.
- 3) Membuat jadwal ronda.
- 4) Melakukan pengecekan perizinan pulang.

- 5) Mengeluarkan surat peringatan.
- 6) Mengadakan kunjungan kepada santri yang bermasalah.
- 7) Melakukan pengadaan dan pengawasan buku tulis khusus taziran bagi santri yang melanggar aturan.

h. Ketertiban

- 1) Menertibkan santri.
- 2) Membuat tata tertib pesantren.
- 3) Membuat jadwal jaga ngaji.
- 4) Membentuk ketertiban komplek.
- 5) Mengagendakan koordinasi dengan ketertibah komplek.

i. Olahraga

- 1) Pelatihan cabang olahraga.
- 2) Mengikuti pertandingan persahabatan antar pondok pesantren.

j. Perlengkapan

- 1) Mengadakan form inventaris PESMA.
- 2) Melengkapi sarana dan prasana.
- 3) Pengecekan sarana dan prasarana.
- 4) Pembuatan stiker inventaris PESMA.

k. Public Relation

- 1) Melakukan kerjasama dengan pihak luar dalam bentuk apapun guna meningkatkan kegiatan pesantren.

## 6. Keadaan Santri

Santri PESMA An-Najah Purwokerto merupakan mahasiswa dan mahasiswi perguruan tinggi di Purwokerto. Terdapat santri putra dan putri didalamnya yang terbagi menjadi beberapa kompleks atau asrama. Hingga tahun ini ada sebanyak 210 santri yang terdiri dari 70 orang santri putra dan 140 orang santri putri.<sup>67</sup> Para santri yang mendiami Pesantren Mahasiswa An-Najah berasal dari berbagai perguruan tinggi di Purwokerto diantaranya adalah IAIN Purwokerto, Universitas Jendral Soedirman, Universitas AMIKOM, BSI, POLTEKKES dan sebagainya.

## 7. Sarana Prasarana dan Asrama Santri

Fasilitas atau sarana prasarana dan asrama santri Pesantren Mahasiswa An-Najah diantaranya adalah sebagai berikut:

### a. Fasilitas Akademik:

- 1) Masjid
- 2) Komplek tempat tinggal santri
- 3) Ruang kelas dan diskusi
- 4) Perpustakaan
- 5) *Website* pesantren, [www.pesmaannajah.org](http://www.pesmaannajah.org).
- 6) Arena olahraga
- 7) Koperasi
- 8) An-Najah Book Store
- 9) Dapur disetiap komplek

---

<sup>67</sup>Hasil wawancara dengan Lurah Putra Pesantren Mahasiswa An-Najah periode 2020/2021 pada hari Kamis tanggal 05 November 2020 pukul 11.23 WIB.

10) Tempat parkir

b. Komplek/Asrama Santri

**Nama-nama komplek/asrama santri  
Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto  
Tahun 2020/2021<sup>68</sup>**

No	Nama Komplek	Keterangan
1	Multazam (MU)	Komplek Santri
2	Ar-Roudhoh (AR)	Putra
3	Fatimatuzzahro (FA)	Komplek Santri Putri
4	Siti Aisyah (SA)	
5	Robi'ah Al Adawiyah (RA)	
6	Khadijah Al Kubro (KA)	
7	Siti Hajar (SH)	
8	Halimah Assa'diyah (HA)	

**Tabel 7.1 Nama Komplek/Asrama Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto**

Jumlah komplek/asrama untuk tempat tinggal santri ada delapan. Tidak hanya dihuni sebagai tempat tinggal, asrama santri juga digunakan sebagai tempat kegiatan yang lainnya seperti mengaji dan setoran hafalan. Diantara komplek-komplek yang ada semuanya berada diantara rumah-rumah penduduk, artinya dari sekian banyak komplek santri yang dimiliki Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto tidak ada batasan sosial budaya dengan masyarakat sekitar pesantren.

Tentunya hal ini menjadi sangat bermanfaat, karena santri diajarkan secara langsung untuk membaaur dan berinteraksi dengan masyarakat umum. Harapannya pada akhirnya santri-santri akan terlatih bagaimana cara ber masyarakat dengan baik.

<sup>68</sup>Dokumentasi Pesantren tentang Nama-nama Komplek/Asrama Santri di Pesantren Mahasiswa An-Najah pada tanggal 16 November 2020, pukul 11.44 WIB.

## **B. Struktur Pengorganisasian OSMA Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto**

Struktur organisasi menspesifikasi pembagian aktivitas kerja dan menunjukkan bagaimana fungsi atau aktivitas yang beraneka macam dihubungkan sampai batas tertentu, juga menunjukkan tingkat spesialisasi aktivitas kerja. Struktur organisasi juga menunjukkan hierarki dan struktur otoritas organisasi serta memperlihatkan hubungan pelaporannya. Struktur organisasi memberikan stabilitas dan kontinuitas yang memungkinkan organisasi mempertahankan kedatangan dan kepergian individu serta untuk mengkoordinasi hubungannya dengan lingkungan.<sup>69</sup>

Struktur organisasi adalah berisikan kerangka kerja organisasi. Adapun kerangka kerja organisasi osma pesantren mahasiswa An-Najah adalah sebagai berikut:

### **1. Rekrutmen**

Pengertian rekrutmen sendiri adalah proses mencari, menemukan dan menarik para pelamar yang kapabel/mampu untuk dipekerjakan dalam dan oleh suatu organisasi.<sup>70</sup> Dalam suatu organisasi dibutuhkan *Man* atau merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi. Berdasarkan definisi diatas kaitannya dengan rekrutmen di OSMA Pesantren Mahasiswa An-Najah. Sebagaimana yang dituturkan oleh Hafizh Pandhitio selaku Lurah Putra:

---

<sup>69</sup> H.B. Siswanto, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005), hlm. 85.

<sup>70</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1999), hlm. 102.

*“biasanya dari OSMA mengadakan acara penampilan ragam kegiatan OSMA/debut OSMA yang bertujuan untuk menarik minat dan bakat santri, dan nanti diakhir acara akan dibagi selebaran formulir kepada para santri dan santri suruh milih sendiri sesuai keinginan.”<sup>71</sup>*

Dari hasil wawancara diatas peneliti dapat menjelaskan bahwa dalam rekrutmen di OSMA atau organisasi mahasiswa yakni dengan dikumpulkannya seluruh mahasiswa baru di PESMA An-Najah dengan menyelenggarakan event yang disebut sebagai debut OSMA yang ditujukan untuk menarik minat dan bakat para mahasiswa sehingga para santri dapat memilih satu kegiatan OSMA yang dirasa sesuai dengan minat dan bakat diri mereka masing-masing. Dalam acara debut OSMA ini para pengurus akan menampilkan pertunjukan sesuai dengan ketrampilan OSMA masing-masing. Pada saat rekrutmen, mahasiswa hanya diperbolehkan memilih satu kegiatan OSMA. Hal ini bertujuan agar santri benar-benar istiqomah/komitmen dalam menjalankan kegiatan yang dipilihnya sendiri.<sup>72</sup>

## 2. Pembagian Kerja

Pembagian kerja sendiri ialah pemisahan jenis pekerjaan yang dilakukan oleh organisasi. Seperti dalam OSMA sendiri sudah ada pembagian kerja, sebagai berikut:

No	Nama	Jabatan	Tugas
1	Hafizh Pandhitio Lily Rahayu Usfatun Khasanah	Lurah	Memantau, mengontrol dan ikut membantu dalam setiap acara

<sup>71</sup>Hasil wawancara dengan Lurah Putra Pesantren Mahasiswa An-Najah periode 2020/2021 pada hari Kamis tanggal 05 November 2020 pukul 11.20 WIB.

<sup>72</sup>Hasil wawancara dengan Lurah Putra Pesantren Mahasiswa An-Najah periode 2020/2021 pada hari Kamis tanggal 05 November 2020 pukul 11.25 WIB.

2	Hendri Kurniawan Wildan Novia Rosydiana	Sekretaris	Mendampingi lurah, membuat dan menerima surat masuk, mewakili lurah jika tidak hadir dalam rapat
3	Yanuar Dwi Fitrianto Ummi Nur Khasanah	Bendahara	Mengatur keuangan dan bertanggungjawab atas keluar masuknya uang
4	Ainun Ikhwani	Koordinator An-Najah Kreatif (NK)	Anggota 12, bertugas dalam pengembangan kreativitas dibidang seni, baik seni musik, seni rupa, seni tari dan yang lainnya
5	Ahmad Ruba'i	Koordinator Luthfunnajah	Anggota 13, bertugas dalam pelatihan hadroh mahasiswa santri An-Najah
6	Khayatul Afifah	Koordinator An-najar Enterpreneur Club (AEC)	Anggota 17, bertugas dalam pelatihan dasar bisnis santri mahasiswa An-Najah
7	Agung Burhanusyihab	Koordinator NH Perkasya	Anggota 7, bertugas dalam pelatihan bela diri santri mahasiswa An-Najah
8	Rosselawati	Koordinator AaRJEC	Anggota 11, bertugas dalam pelatihan bahasa inggris, bahasa arab, dan bahasa jawa
9	Hafizh Pandhitio	Koordinator Pondok Pena	Anggota 17, bertugas dalam pelatihan kepenulisan, baik karya ilmiah atau karya sastra yang lain

**Tabel 2.2 Pembagian Kerja OSMA Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto**

Pembagian kerja merupakan gambaran untuk memudahkan kerja dalam organisasi. Namun dalam pelaksanaannya satu orang dapat memegang dua bagian atau lebih, itu bukanlah masalah dalam OSMA sebab dalam organisasi tujuan dari anggota sama.

Setelah melakukan penelitian, Peneliti menemukan bahwa dalam pembagian kerja dalam OSMA Pesantren Mahasiswa An-Najah telah dibagi oleh Hafizh Pandhitio dan Lili Rahayu Usfatun Khasanah selaku

lurah dan dibahas bersama dengan anggota lainnya dalam rapat kerja (raker) pertama tentang pembahasan program kerja, sehingga anggota yang menjabat sudah mengetahui tanggungjawabnya masing-masing di OSMA. Namun dalam pelaksanaannya, anggota di dalam kegiatannya memegang lebih dari satu bagian atau jabatan, karena santri yang mengikuti kegiatan OSMA juga tergabung dalam pengurus pesantren dan pengurus OSMA.

### 3. Departementalisasi

Departementalisasi sendiri adalah pengelompokan pekerjaan-pekerjaan yang diklasifikasikan melalui spesialisasi kerja atau dapat diartikan merujuk pada proses pengelompokan aktivitas menjadi sejumlah departemen. Dengan adanya departementalisasi memudahkan bagi para anggota dalam melaksanakan koordinasi.

Berdasarkan datayang diperoleh penulis, OSMA juga dibagi menjadi beberapa departemen, yakni Pondok Pena, Luthfunnajah, An-Najah Kreatif, AEC, NH Perkasya, dan AaRJEC. Didalam departemen-departemen tersebut juga terdapat divisi/bidang lain untuk memudahkan pengelompokan kegiatan OSMA. Dalam data tersebut dijelaskan bahwa setiap departemen memiliki beberapa divisi. Pertama, dalam An-Najah Kreatif (NK) terdapat divisi musik, divisi gerak, divisi warna, dan divisi logika. Kedua, Luthfunnajah terdapat divisi manajemen produksi, divisi dewan personalia, divisi manajemen kegiatan, dan divisi public relation. Ketiga, NH Perkasya terdapat divisi pembinaan teknik bela diri, serta

divisi pengkaderan dan ke-instrukturan. Keempat, AEC (An-Najah Entrepreneur Club) terdapat divisi pendidikan dan pelatihan, divisi bisnis dan pengembangan usaha, dan divisi sosial dan komunikasi. Kelima, Pondok Pena terdapat divisi literasi, divisi media, dan divisi kajian strategis. Keenam, AaRJEC terdapat divisi bahasa, divisi pendidikan, divisi advokasi, dan divisi sosial. Kemudian ada kegiatan wajib yang harus diikuti semua santri PESMA An-Najah namun bukan dari bagian OSMA yaitu Pramuka dari Badan Otonom Racana KH.A. Wahid Hasyim dan NY. Hj. Sholehah Wahid.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti dengan mengamati secara langsung di lokasi, kegiatan OSMA yang dilakukan di Pesantren Mahasiswa An-Najah merupakan kegiatan yang mengacu kepada keterampilan santri menurut minat dan bakat dari masing-masing santri. Dari departemen pondok pena memberi ruang atau wadah kepada para santri yang berbakat dan berminat dalam bidang sastra kepenulisan, dari departemen an-najah kreatif memberi ruang kepada santri yang berminat dalam bidang seni, dari departemen luthfunnajah memberi ruang dalam bidang seni musik hadroh, dari departemen AEC memberi ruang dalam bidang kewirausahaan atau bisnis, dari departemen NH perkasya memberi ruang dalam bidang seni bela diri dan yang terakhir dari departemen aarjec yang memberi ruang dalam bidang kebahasaan.

#### 4. Rentang Kendali

Rentang kendali merupakan konsep yang merujuk pada jumlah anggota yang dapat di supervise oleh seorang manajer secara efektif dan efisien.<sup>73</sup> Atau diartikan sebagai jumlah anggota yang melapor langsung pada ketua.

Rentang kendali dalam OSMA dapat dibagi menjadi dari sekretaris Hendri Kurniawan dan Wldan Novia Rosydiana yang melapor langsung ke lurah, bendahara Yanuar Dwi Fitrianto dan Ummi Nur Khasanah yang melapor langsung ke lurah. Kemudian dalam departemen Pondok Pena jumlah anggota terdapat 17, koordinator Hafizh Pandhitio yang melapor langsung ke lurah, departemen NH Perkasya jumlah anggota 7, koordinator Agung Burhanusyihab yang melapor langsung ke lurah, departemen An-Najah Kreatif jumlah anggota 12, koordinator Ismi Afifah yang melapor langsung ke lurah, departemen Luthfunnajah jumlah anggota 13, koordinator Ahmad Ruba'i yang melapor langsung ke ketua, departemen An-Najah Entrepreneur Club jumlah anggota 17, koordinator Khayatul Afifah yang melapor langsung ke lurah, dan yang terakhir departemen Aarjec dengan jumlah anggota 11, koordinator Rosselawati yang melapor langsung ke lurah.

Menurut penulis dalam rentang kendali yang dilakukan di OSMA sudah efektif, dikarenakan seluruh anggota dalam departemen tersebut aktif dalam mengorganisir kegiatan OSMA sehingga secara teratur dan

---

<sup>73</sup> Muhammad Munir & Wahyu Ilahi, *Manajemen Dakwah Cet-1*, (Jakarta: Kencana 2006), hlm. 127.

terstruktur koordinator setiap departemen yang melapor kepada Hafizh Pandhitio dan Lili Rahayu Uswatun Khasanah selaku lurah pesantren.

#### 5. Pendelegasian

Delegasi ialah pelimpahan wewenang. Wewenang adalah hak yang diserahkan kepada seseorang di dalam organisasi untuk mengambil keputusan. Dalam OSMA, demi terjaganya strukturalisasi dan ketertiban dalam kegiatan maka setiap divisi pada masing-masing departemen memiliki beberapa penanggung jawab seperti yang sudah terbentuk selama satu periode ke depan.

Berikut rumusan delegasi yang terdapat di OSMA Pesantren Mahasiswa An-Najah yaitu:

No	Nama Divisi	Penanggung Jawab
1	Musik (NK)	Fenita Riyanti dan Nadia Maula Fitriyani
2	Gerak (NK)	Reza Nurfaisyah dan Risma Galuh Pamularsih
3	Warna (NK)	Suci Ayuningtyas dan Ezrika Novita Chrestiana
4	Logika (NK)	Alivia Nuril Ihram dan Nurfauziatin
5	Pendidikan dan Pelatihan (AEC)	Nur Wahyu, Annisa Farah Tadayyana, Siti Ngaqidatul, Asna Yulia Afifah, dan Windi Pangestika
6	Bisnis dan Pengembangan Usaha (AEC)	Yeyen Nur Laela, Wildan Novia R, Maryamah, Amelia Sulistiyani, dan Afifah Dian Nurlaili
7	Sosial dan Komunikasi (AEC)	Karomatul Laela, Anjum Juhriyah, Rahmawati, dan Dian Nur Fatihah
8	Manajemen Produksi (Luthfunnajah)	Ahmad Tri Wahyudi dan Fatihatun Hana Fajrin
9	Dewan Personalia (Luthfunnajah)	Aulia Putri Ardiana, Ratna Saputri, dan Tri Oktavianingsih
10	Manajemen Kegiatan (Luthfunnajah)	Hendri Kurniawan dan Syifareona Jilandwa
11	Public Relation (Luthfunnajah)	Ika Kurniawati, Muhammad Ngatoilah, dan Rio Triyono

12	Pembinaan Teknik Bela Diri (NH Perkasya)	Misbahul Anam dan Shandy Ma'nan Mukti
13	Pengkaderan dan Ke-Instruksian (NH Perkasya)	Syaiful Anam dan Muhammad Nur Azmi
18	Literasi (Pondok Pena)	Diana Noviyanti, Dwi Riana Devitasari, Alif Slamet Ernata dan Syaiful Anam
19	Media (Pondok Pena)	Muflih Nurriza Pahlawi, Shandy Ma'nan Mukti, Ulya Al Fiana, Misbahul Anam, dan Refi Mariska
20	Kajian Strategis (Pondok Pena)	Irhaz Ihza Mahendra, Nida Aulia Mumtaz, Tanzili Rif'at, Latif Chamdilah, dan Inni Fathatun Nazihah
21	Bahasa (AaRJEC)	Aznyatul Maulida dan Lutfia Nailufarh
22	Pendidikan (AaRJEC)	Naila Rahma Imtihana dan Aulia Hilda Pertiwi
23	Advokasi (AaRJEC)	Amara Fitriani dan Wilda Fatmala
24	Sosial (AaRJEC)	Era Nazila dan Shilpa Fadhilah Az-zahra

**Tabel 5.3 Pendelegasian OSMA Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto**

Pada tabel 4.3 menjelaskan bahwa delegasi di OSMA Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto sudah ditetapkan bagi penanggung jawab atas divisi setiap OSMA, namun membolehkan anggota menjadi penanggung jawab dalam acara, mengambil keputusan, dan semua mempunyai wewenang sesuai dengan bidangnya masing-masing yang nantinya akan dibentuk dalam kepanitiaan pada setiap acara yang diselenggarakan, tetapi tetap dibawah pengawasan dan masukan dari pembina dan lurah Pesantren Mahasiswa An-Najah.

Sebagaimana yang disampaikan oleh Hafidz Pandhitio selaku lurah An-Najah, yaitu:

*“Kalau penanggung jawab saat event/kegiatan itu nanti menjadi tugas kepada santri yang ditunjuk sebagai panitia di setiap acara masing-masing OSMA, tapi tetap dibawah pengawasan kami selaku pengurus inti.”<sup>74</sup>*

Menurut peneliti dalam pendelegasian yang dilaksanakan oleh OSMA sudah efektif, karena didalam setiap kegiatan anggota sudah memiliki tugas dan tanggungjawab serta memiliki wewenangnya masing-masing. Hal ini tentunya akan sangat bermanfaat bagi santri karena dapat melatih diri santri dalam bidang keorganisasian. Namun tetap dikontrol dan diberi masukan oleh pembina, lurah, maupun pengurus yang lainnya agar kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan berjalan secara efektif dan efisien.

#### 6. Pelepasan

Pelepasan atau pemberhentian merupakan proses pemutusan hubungan kerja seseorang anggota dengan suatu organisasi. Dalam OSMA pelepasan yang dilaksanakan ialah dengan masa periode yaitu 1 tahun masa jabatan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Hafizh Pandhitio selaku lurah putra:

*“kalau masa jabatan itu satu tahun, jadi pergantiannya mengikuti kalender hijriyah setiap tanggal 1 romadhon.”<sup>75</sup>*

Dalam pelepasan di OSMA pesantren An-najah menggunakan satu tahun periode dan jika ada anggota yang tiba-tiba ingin mengeluarkan diri akan diperiksa lebih lanjut oleh pengurus lainnya terkait alasan mengapa

---

<sup>74</sup>Hasil wawancara dengan Lurah Putra Pesantren Mahasiswa An-Najah periode 2020/2021 pada hari Kamis tanggal 05 November 2020 pukul 11.23 WIB.

<sup>75</sup>Hasil wawancara dengan Lurah Putra Pesantren Mahasiswa An-Najah periode 2020/2021 pada hari Kamis tanggal 05 November 2020 pukul 11.30 WIB.

ingin mengundurkan diri, apabila itu tuntutan yang sangat mendesak baik dari keluarga maupun yang lainnya maka akan diperbolehkan, namun jika karena hanya tidak ingin maka itu tidak diizinkan oleh pengurus.<sup>76</sup>

Berdasarkan penelitian penulis juga menemukan bahwa dalam pelepasan yang dilakukan oleh OSMA menggunakan masa jabatan atau periode 1 tahun, di mulai dari kalender hijriyah yakni 1 Romadhon dan diakhiri lagi pada 1 Romadhon tahun berikutnya. Ketika terdapat anggota yang tiba-tiba mengeluarkan diri dari OSMA disebabkan karena hal-hal tertentu yang sangat mendesak, dari pihak pengurus tidak memberikan sanksi dan akan memperbolehkan.

### **C. Implementasi Fungsi *Organizing* (Pengorganisasian) OSMA Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto**

#### **1. Penentuan Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia menjadi bagian terpenting dalam penentuan kegiatan. Oleh sebab itu sebelum menentukan kegiatan terlebih dahulu menentukan sumber daya manusia. Perencanaan terhadap sumber daya manusia dilakukan secara musyawarah oleh para pengurus pesantren mahasiswa An-Najah dalam rapat rutin kepengurusan. Secara keseluruhan musyawarah atau rapat maupun pertemuan-pertemuan yang membahas tentang kegiatan pesantren ini memanfaatkan bangunan pesantren, yaitu kantor pengurus pesantren mahasiswa An-Najah yang merupakan sebuah rumah milik DR. KH. Mohammad Roqib, M.Ag selaku pengasuh

---

<sup>76</sup>Hasil wawancara dengan Lurah Putra Pesantren Mahasiswa An-Najah periode 2020/2021 pada hari Kamis tanggal 05 November 2020 pukul 11.35 WIB.

pesantren mahasiswa An-Najah yang beralamat di Jalan Mohammad Besar, Dusun II Prompong, Kutasari, Kecamatan Baturaden, Kabupaten Banyumas, Jawa Tengah.

Penentuan sumber daya manusia dilakukan dengan melihat kebutuhan akan sumber daya manusia, ketika memang dibutuhkan maka akan diambil dari orang internal organisasi yang sesuai dengan standarisasi dalam osma yang telah ditentukan. Sumber daya manusia yang berasal dari dalam organisasi artinya orang tersebut sudah mengikuti kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan oleh masing-masing osma sehingga bisa dipastikan orang tersebut ialah orang yang benar-benar memahami osma yang dia ikuti.

Setelah melakukan perencanaan terhadap sumber daya manusia, selanjutnya ialah bagaimana tentang mengorganisasikan sumber daya manusia yang telah ada. Pengorganisasian sumber daya manusia yang dilakukan osma pesantren mahasiswa An-Najah dilakukan oleh Hafiz Pandhitio dan Lili Rahayu Uswatun Khasanah selaku lurah putra dan putri pesantren mahasiswa An-Najah yang bertanggungjawab penuh terhadap sumber daya manusia yang ada dan juga saling membantu dalam memaksimalkan pengorganisasian sumber daya manusia di pesantren mahasiswa An-Najah. Koordinasi antara keduanya dilakukan melalui kontak langsung atau jika kondisi tidak memungkinkan maka koordinasi dilakukan melalui jaringan telepon, via whatsapp dan lain sebagainya.

Hal serupa juga dilakukan oleh pengurus yang lainnya dalam bekerja sama dalam menjalankan pengorganisasian osma pesantren mahasiswa An-Najah, para pengurus membagi-bagi pekerjaan mereka sesuai dengan bidangnya/departemennya. Tentunya pengorganisasian itu dilakukan agar apa yang dilakukan oleh para pengurus osma dapat berjalan sesuai dengan sistem yang seharusnya atau terstruktur dengan baik, sehingga dapat menghasilkan pekerjaan yang lebih efektif, efisien dan juga tepat sasaran.

## 2. Penentuan dan Pengelompokan Aktivitas Organisasi

Perencanaan kegiatan dalam sebuah organisasi merupakan hal yang sangat penting, karena dengan adanya kegiatan maka organisasi tersebut akan hidup dan dapat berkembang. Dalam merencanakan sebuah kegiatan osma pesantren mahasiswa An-Najah mempertimbangkan tujuan pesantren. Setelah menentukan tujuan langkah selanjutnya ialah menentukan kegiatan sesuai dengan tujuan. Adapun tujuan pesantren terjabarkan dalam misi pesantren mahasiswa An-Najah. Pengorganisasian terhadap kegiatan yang sudah ada dilakukan oleh lurah pesantren yang dibantu oleh seluruh pengurus dan anggota yang saling bekerjasama. Kegiatan osma dirancang sedemikian rupa agar saling mendukung dengan visi misi pesantren dan juga diharapkan dapat mempermudah osma dalam merealisasikan tujuan pesantren.

Dalam mengorganisasikan kegiatan di osma pesantren mahasiswa An-Najah dilakukan oleh lurah pesantren. Pembagian kegiatan diteruskan

dengan mendirikan satuan-satuan bidang pengembangan diri seperti bidang sastra kepenulisan, keterampilan bela diri, entrepreneur, bidang seni yang terdiri dari musik gerak warna dan logika, seni musik hadroh dan keterampilan berbahasa inggris, bahasa arab dan bahasa jawa.<sup>77</sup>

Dengan mendirikan satuan-satuan bidang kegiatan pengembangan diri tersebut maka diperlukan pengajar-pengajar atau pembina yang mau turut membantu dalam pelaksanaan kegiatan osma. Pengajar atau pembina yang membantu produktivitas dalam kegiatan osma biasanya merupakan alumni dari pesantren mahasiswa An-Najah.<sup>78</sup>

Perancangan perkembangan kegiatan pesantren yaitu dilakukan dengan cara mengelompokkan kegiatan. Pengelompokkan kegiatan osma pesantren mahasiswa An-Najah diantaranya adalah:

a. Pondok Pena

Sastra kepenulisan menjadi bahan utama dalam kegiatan di osma pondok pena. Pondok pena ini dipersiapkan untuk mahasiswa yang memiliki ketertarikan dalam bidang kepenulisan, baik dalam kepenulisan karya ilmiah, puisi dan lainnya. Disini kemampuan para santri akan diasah dengan maksimal sehingga akan dapat menghasilkan generasi berpotensi kuat dalam bidang ini.

---

<sup>77</sup>Hasil wawancara dengan Lurah Putra Pesantren Mahasiswa An-Najah periode 2020/2021 pada hari Kamis tanggal 05 November 2020 pukul 11.11 WIB.

<sup>78</sup>Wawancara dengan Abah Moh.Roqib, Pengasuh Pesantren Mahasiswa An-Najah pada 14 Februari 2020 pukul 11.36 WIB.

b. NH Perkasya

Osma yang satu ini mewadahi para santri mahasiswa yang tertarik dengan seni bela diri pencak silat. Disini santri mahasiswa yang tergabung didalamnya akan dilatih keterampilan pencak silat dan menanamkan jiwa pemberani pada diri masing-masing santri mahasiswa dan melatih fisik mereka agar menjadi tahan banting.

c. An-Najah Kreatif

An-Najah kreatif adalah osma yang memberikan ruang kepada santri mahasiswa dalam bidang seni. Ada beberapa bidang seni yang dikelola disini, yang pertama berupa seni musik, tentunya ini diperuntukkan bagi mahasiswa yang menyukai bidang musik dan vokal, yang kedua ada seni gerak, seni gerak disini dapat berupa tari maupun seni teater atau drama, dan ada juga seni warna, seni warna mewadahi santri mahasiswa yang memiliki minat dan bakat dalam bidang warna dan gambar, dan yang terakhir ada bidang logika, yakni tentang bagaimana tentang cara berpikir logis dalam mengembangkan kreativitas.

d. Luthfunnajah

Satuan kegiatan pesantren yang lain yaitu osma membentuk suatu grup hadroh untuk laki-laki dan perempuan. Grup ini rutin berlatih setiap minggunya. Bentuk kegiatan ini membuktikan bahwa pesantren tidak anti terhadap seni dan budaya masyarakat. Pesantren membuktikan bahwa sebagai lembaga dakwah yang mengakar harus

bisa mengayomi dan membina kegiatan-kegiatan seni dan budaya yang tidak bertentangan dengan nilai-nilai Islam.

e. An-Najah Enterpreneur Club (AEC)

Di dalam osma AEC santri mahasiswa diberikan pengetahuan-pengetahuan tentang bisnis dan kewirausahaan. Agar santri memiliki bekal ketika akan terjun langsung ke dunia bisnis dan santri akan mengetahui kemana jalan yang harus santri lewati melalui pengetahuan yang sudah diberikan saat mengikuti osma AEC.

f. Aarjec (Bahasa)

Yang terakhir ada osma Aarjec, yakni osma yang menaungi bidang keterampilan berbahasa santri. Disini santri akan dilatih kemampua berbahasanya dalam bahasa inggris, bahasa arab dan bahasa jawa. Di era saat ini sangatlah penting bagi mahasiswa untuk menguasai bahasa asing khususnya bahasa inggris, karena bahasa inggris merupakan bahasa asing yang sangat umum digunakan untuk berkomunikasi di semua negara. Dan sekarang bahasa inggris juga menjadi standar *skill* atau kemampuan yang menjadi syarat di beberapa instansi/lembaga, dan aarjec hadir untuk memudahkan santri mahasiswa untuk mempelajarinya.

Begitupun dengan bahasa yang lain seperti bahasa arab dan bahasa jawa. Karena bahasa umat muslim adalah bahasa arab, maka kita sebagai umat Islam pada dasarnya diwajibkan mempelajari bahasa arab. Dan pesantren mahasiswa An-Najah ini terletak di kota

Purwokerto Jawa Tengah, maka sebagai masyarakat suku jawa bahasa jawa ini sangatlah penting karena tidaknya hanya menjadi bahasa bagi masyarakat jawa tapi mengandung unggah-ungguh (tata karma) didalamnya tentang bagaimana cara berbahasa yang baik kepada setiap orang.

### 3. Pengaturan Aktivitas Organisasi (Penugasan Pekerjaan)

Perencanaan terhadap perkembangan organisasi dilakukan secara terus menerus setiap tahun dengan melihat perkembangan zaman yang terus berubah dan kebutuhan santri mahasiswa yang beragam. Pesantren merancang berbagai aktivitas organisasi pesantren dengan mempertimbangkan kebutuhan santri dan juga mengikuti modernisasi.

Pengaturan aktivitas organisasi dilakukan secara terpadu, artinya semua pengurus pesantren dan pengurus osma dan para ustadz-ustadzah bersinergi dalam melakukan tugasnya. Pengaturan tugas ini merupakan bentuk mengatur sumber daya manusia.

Pembagian tugas di osma pesantren mahasiswa An-Najah sangat jelas, baik itu pengurus osma maupun kegiatan osma. Dalam merancang kemajuan pesantren maka diperlukan tenaga perancang yang cukup baik dan kapabel artinya dapat membaca situasi lingkungan masyarakat.

Pembagian tugas dan kewajiban pengurus pesantren dari ketua/lurah kepada masing-masing osma merupakan bentuk pendelegasian kewenangan. Pendelegasian ini dilakukan ada yang sebaik-baiknya namun juga ada yang kurang dalam melakukan tugasnya. Hal ini dipandang

sebagai suatu kewajaran karena pesantren merupakan wadah bagi santri dalam bersosialisasi dan belajar sehingga para santri yang bertugas menjadi pengurus tidak dibayar dengan materi namun dengan pengalaman dan pembelajaran. Selain itu, bentuk pendelegasian ini dimaksudkan untuk melatih kepemimpinan para santri mahasiswa.

#### 4. Pendelegasian Wewenang dan Tanggung Jawab

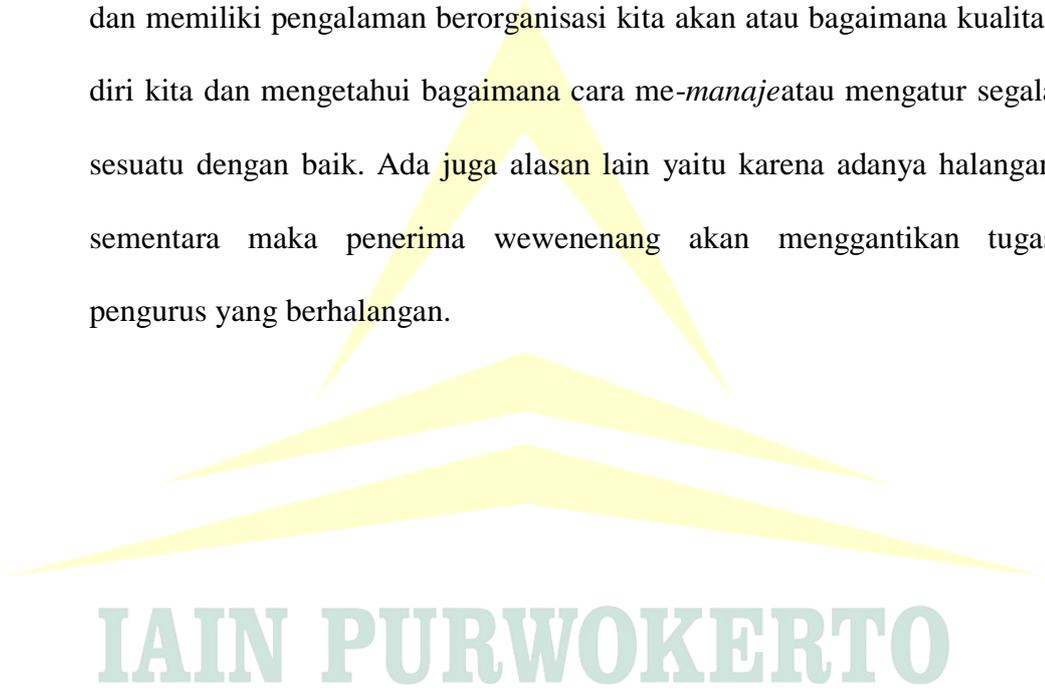
Pendelegasian wewenang yang terdapat pada osma pesantren mahasiswa An-Najah ada dari ketua/lurah kepada kepada pengurus dan dari pengurus kepada anggota. Pendelegasian wewenang diberikan secara mutlak artinya penanggung jawab berhak mengambil keputusan dan melakukan tindakan yang dibutuhkan, namun harus tetap berkoordinasi dengan pengurus inti.

Pendelegasian wewenang ketua/lurah pesantren kepada pengurus lain dapat digunakan secara penuh untuk mengatur para anggota lainnya dan untuk melakukan atau tidak melakukan suatu pekerjaan. Hasil pemberian kewenangan harus dipertanggung jawabkan oleh masing-masing penerima kewenangan. Tanggung jawab akhir sebagai bukti dari adanya pelimpahan wewenang maka akan dipertanggung jawabkan melalui forum resmi yaitu rapat evaluasi setiap kegiatan dan laporan pertanggung jawaban pada akhir periode kepengurusan.

Dalam proses pertanggung jawabannya, setiap pengurus pesantren akan melaporkan bentuk-bentuk kegiatan yang telah dilakukan, santri atau sasaran kegiatan, pendanaan dan lainnya kepada penasihat dan pimpinan

pesantren mahasiswa An-Najah. Didalam laporan juga disampaikan hal-hal yang sudah tercapai dan belum tercapai, kendala dan hambatan, peluang dan pendukung selama satu tahun berjalan mulai dari ketua/lurah, sekretaris, bendahara dan bidang atau departemen yang ada.

Alasan pemberian wewenang ada beberapa hal, untuk memberikan pengalaman dan pembelajaran kepada seluruh anggota tentang bagaimana cara berorganisasi dengan baik dan benar. Karena dengan kita mengetahui dan memiliki pengalaman berorganisasi kita akan atau bagaimana kualitas diri kita dan mengetahui bagaimana cara *me-manaje* atau mengatur segala sesuatu dengan baik. Ada juga alasan lain yaitu karena adanya halangan sementara maka penerima wewenang akan menggantikan tugas pengurus yang berhalangan.



**IAIN PURWOKERTO**

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Setelah peneliti melakukan penggalian informasi dan analisis data mengenai Implementasi Fungsi Organizing (pengorganisasian) di OSMA Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto, maka dapat disimpulkan bahwa upaya yang dilakukan oleh OSMA Pesantren Mahasiswa An-Najah Purwokerto adalah (1) penentuan sumber daya manusia, (2) penentuan dan pengelompokan aktivitas organisasi, (3) pengaturan aktivitas organisasi, (4) pendelegasian wewenang dan tanggung jawab, dan adapun kerangka kinerja OSMA sebagai berikut (1) Rekrutmen, yaitu agar mendapatkan anggota sesuai kriteria, (2) Pembagian kerja, dibagi untuk menyederhaakan dari keseluruhan kegiatan dan pekerjaan di OSMA Pesantren Mahasiswa An-Najah dibagi dari ketua: Hafidz Pandhitio dan Lily Rahayu Usfatun Khasanah, sekretaris: Hendri Kurniawan dan Wildan Novia Rosydiana, bendahara: Yanuar Dwi Fitrianto dan Ummi Nur Khasanah, koordinator departemen an-najah kreatif: Ainun Ikhwani, koordinator departemen luthfunnajah: Ahmad Ruba'I, koordinator departemen AEC: Khayatul Afifah, koordinator departemen NH perkasya: Agung Burhanusyihab, koordinator departemen aarjec: Rosselawati, koordinator departemen pondok pena: Hafidz Pandhitio, (3) departementalisasi, merupakan pengelompokan pekerjaan dalam OSMA Pesantren Mahasiswa An-Najah yang terdapat enam departemen yaitu department an-najah kreatif, luthfunnajah, AEC, NH perkasya, aarjec dan

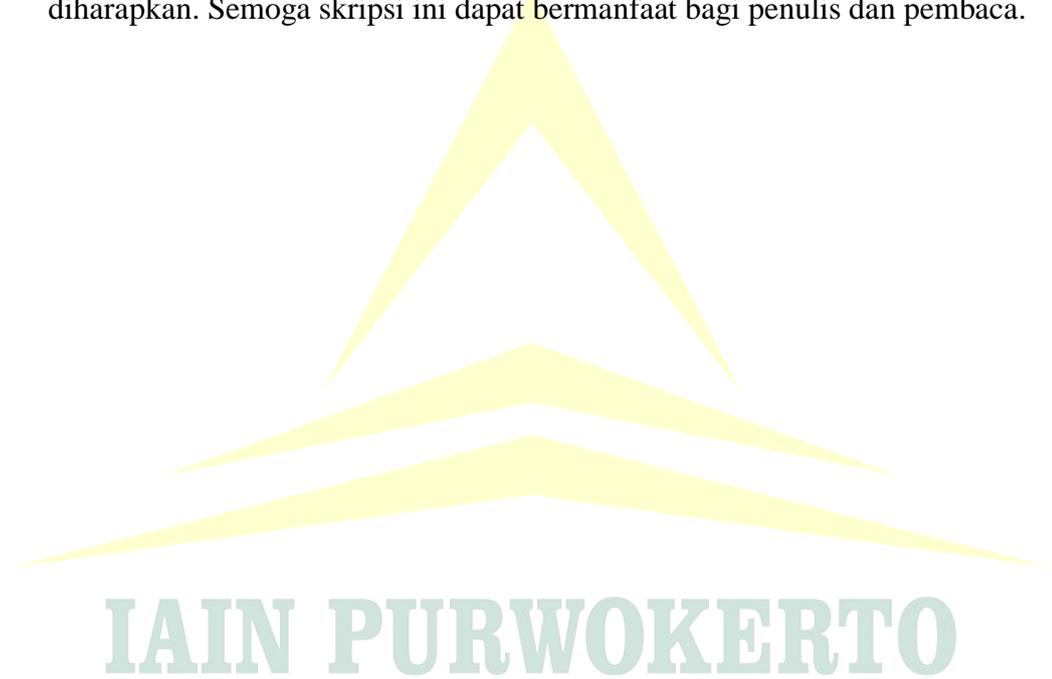
pondok pena, (4) rentang kendali, yaitu menggambarkan jumlah anggota yang melapor kepada seorang ketua dan dalam OSMA sekretaris, bendahara melapor langsung ke ketua dan dalam departemen, masing-masing koordinator dalam departemen tersebut melapor langsung ke ketua, (5) pendelegasian, memperbolehkan anggota mengambil keputusan, yaitu pemindahan kekuasaan pemabilan keputusan. Dalam kaitannya dengan OSMA di Pesantren Mahasiswa An-Najah terdapat pendelegasian dalam proker yang sudah terbentuk, (6) pelepasan, yaitu proses pemutusan hubungan kerja seseorang dengan organisasi. Dalam OSMA pelepasan yang dilaksanakan ialah dengan masa periode satu tahun masa jabatan dan langsung berganti pada setiap tanggal 1 romadhon kalender hijriyah.

## **B. Saran-saran**

1. Bagi pengurus Organisasi Mahasiswa (osma) Pesantren Mahasiswa An-Najah agar senantiasa dapat menjaga kestabilan, kelancaran, dan keberhasilan fungsi organizing/pengorganisasian yang dijalankan selama ini, guna menjadi contoh bagi organisasi-organisasi lain dalam menerapkan fungsi organizing yang baik.
2. Bagi Pesantren Mahasiswa An-Najah, diharapkan bisa memberikan sarana dan prasana yang semain baik agar dalam kegiatannya baik OSMA maupun Pesantren dapat dilakukan dengan lebih baik dan lebih nyaman bagi semua anggotanya.

### **C. Penutup**

Puji syukur Alhamdulillah robbil ‘alamin, dengan segala kenikmatan dan ridho Allah SWT penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis menyadari dengan sepenuh hati bahwa skripsi ini masih banyak kekurangannya baik dalam penulisan maupun kata-kata, maka dari itu kritik dan saran yang membangun dari para pembaca sangat diharapkan. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi penulis dan pembaca.



## DAFTAR PUSTAKA

### Buku

- Ahyadi, Moh. 2001. *Pesantren, Kiai, dan Tarekat: Studi tentang Peran Kiai di Pesantren dan Tarekat, dalam Abuddin Nata, Sejarah Pertumbuhan dan Perkembangan Lembaga-Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Grasindo.
- Amirullah. 2015. *Pengantar Manajemen: fungsi-Proses-Pengendalian*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Sebagai Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Sebagai Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Aziz, Fathul Aminudin. 2012. *Manajemen Dalam Perspektif Islam*. Cilacap: Pustaka El-Bayan.
- Aziz, Fathul Aminudin. 2014. *Manajemen Pesantren; Paradigma Baru Mengembangkan Pesantren*. Purwokerto: STAIN Press.
- Efendi, Nur. 2016. *Manajemen Perubahan di Pondok Pesantren*. Yogyakarta: Kali Media.
- Halim, A., dkk. 2005. *Manajemen Pesantren*. Yogyakarta: Pustaka Pesantren.
- Ilaihi, Wahyu & Muhammad Munir. 2006. *Manajemen Dakwah*. Jakarta: Prenada Media.
- Kontjaraningrat. 1981. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta: PT Gramedia.
- Mastuhu. 1995. *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren*. Jakarta: INIS.
- Nasution, S. 1964. *Azas-Azas Kurikulum*. Bandung: Penerbit Terate.
- Patoni, Ahmad. 2003. *Modernisasi Pendidikan di Pesantren, dalam Akhyak (ed), Meniti Jalan Pendidikan Islam*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Qomar, Mujamil. 2005. *Pesantren Dari Transformasi Metodologi Menuju Demokratisasi Institusi*. Jakarta: Erlangga.

- Qomar, Mujamil. 2007. *Manajemen Pendidikan Islam: Strategi Baru Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, Veithzal. 2007. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Edisi Kedua*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siagian, Sondang P.2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Ed. 1, Cet. 9*, Jakarta: BumiAksara.
- Siswanto, H. B. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sudjana, Djuju. 2004. *Evaluasi Program Pendidikan Luar Sekolah*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Sugiono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, Sumardi. 1995. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Raja Grafindo Press.
- Syafaruddin.2005. *Manajemen Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Ciputat Press.
- Widjaya. 1987. *Perencanaan Sebagai Fungsi Manajemen*. Jakarta: PT Bina Aksara.
- Ziemek, Manfred. 1986. *Pesantren dalam Perubahan Sosial*, Jakarta: P3M.

### **Skripsi**

- Subur Wijaya, 2014. *Implementasi Pengorganisasian Kegiatan Hafalan Al-Qur'an di Lembaga Pemasyarakatan Kelas II A Wirogunan Yogyakarta*. Yogyakarta: UIN Sunan Kalijaga.
- Umi Safangatun, 2020. *Pengorganisasian Dakwah Lembaga Yayasan Guru Ngaji Indonesia Di Kecamatan Purwojati Kabupaten Banyumas*. Purwokerto: IAIN Purwokerto.
- Silvia Mulyasih, 2019. *Pengorganisasian Unit Pemakmuran Masjid (UPM) Keputrian di Masjid Fatimatussahra Grendeng Purwokerto Utara*. Purwokerto: IAIN Purwokerto.

### **Jurnal**

- Sri Zulhartati, "Pengaruh Pemutusan Kerja Terhadap Karyawan Perusahaan", *Jurnal Pendidikan Sosiologi Dan Humaniora*, Vol 1. No. 1, April 2010

### **Internet**

kemenag.go.id

[www.pesmaannajah.org](http://www.pesmaannajah.org)