

Manajemen Pondok Pesantren: Studi Perbandingan Tiga Pondok Pesantren Di Kalimantan Barat

Misdah

Sekolah Tinggi Agama Islam Negeri, Pontianak, West Borneo, Indonesia

Email: misdah_jamras@yahoo.co.id

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran manajemen sistem pondok pesantren dengan basis sosial budaya yang berbedadi tiga pondok pesantren di Kalimantan Barat, yaitu: Ushuluddin Singkawang, Darul Ulum Kubu Raya dan Darussalam Sengkubang. Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus dengan multisite dan analisis datanya menggunakan pendekatan sistem dan dianalisis dengan menggunakan teori Miles dan Huberman yang mencakup reduksi data, display data, kesimpulan dan verifikasi. Alat pengumpul data dalam penelitian ini adalah wawancara dan observasi terhadap beberapa responden: pimpinan pondok, guru, tata usaha, santri, orang tua santri, keluarga kyai dan pegawai Kementerian Agama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa input manajemen sistem yang direpresentasikan dalam bentuk profil, maka pondok pesantren Ushuluddin dan Darul Ulum adalah *revivalis* sementara Darussalam adalah *adaptis*. Proses manajemen sistem yang direpresentasikan dengan dinamika, maka Ushuluddin kharismatik Melayu, Darul Ulum kharismatik Madura-Jawa sementara Darussalam multi etnis pada pola kepemimpinannya. Output manajemen sistem yang direpresentasikan dalam bentuk lulusan dan apresiasi masyarakat, maka Ushuluddin pada akhlak yang baik, Darul Ulum pada pengabdian di tengah masyarakat sedangkan Darussalam pada keterampilanhidup.Lingkungan manajemen sistem yang direpresentasikan dalam bentuk sosial budaya, maka Ushuluddin pada kultur budaya Melayu memiliki prestasi akademik di bidang agama yaitu dakwah, Darul Ulum pada kultur budaya Madura-Jawa memiliki prestasi “turats” (studi-studi kitab klasik), sementara Darussalam berada pada multikultur dengan prestasi berimbang antara bidang studi umum dan agama termasuk keterampilan bahasa.

Kata kunci: manajemen sistem, *revivalis*, sosial budaya

PENDAHULUAN

Pondok pesantren merupakan salah satu sistem pendidikan Islam tertua di Indonesia dan memiliki kontribusi yang sangat penting dalam mencerdaskan bangsa ini, terutama perannya dalam membangun bangsa dibidang pendidikan, keagamaan dan moral. Dilihat dari sejarahnya pondok pesantren memiliki pengalaman yang luar biasa dalam hal membina, mencerdaskan dan mengembangkan masyarakat, bahkan lebih luas lagi pondok pesantren mampu mengembangkan dirinya sendiri secara mandiri dengan menggali potensi yang dimiliki masyarakat di sekelilingnya.

Prinsip pendidikan berbasis masyarakat yang diakui dimiliki oleh pesantren tentu saja memberikan implikasi lain dalam perjalanan dan dinamikanya. Prinsip dari, oleh dan untuk masyarakat merupakan prinsip yang meneguhkan eksistensi pesantren. Ini berarti, iklim sosial budaya merupakan salah satu bagian penting yang membedakan pengelolaan pondok pesantren saat ini. Bagi masyarakat yang cenderung homogen tentu saja menjadi hal yang biasa saja dalam pengelolaan. Akan tetapi akan menjadi sangat unik dan berbeda jika basis sosial budaya yang heterogen.

Kondisi ini tentu saja tidak bisa dihindari di daerah Kalimantan Barat yang memiliki keragaman suku dan budaya. Menurut data EMIS Kementerian Agama tahun 2010 terdapat 227 buah pondok pesantren yang tersebar di Kalimantan Barat (Departemen Agama, 2004:109). Secara umum, jumlah tersebut dapat dipetakan berada dalam tiga basis besar yaitu komunitas Melayu, komunitas Jawa dan Madura untuk daerah transmigrasi dan komunitas heterogen (semua budaya).

Ada tiga pondok pesantren yang besar dan berpengaruh di Kalimantan Barat yang memiliki basis sosial budaya sebagai lingkungan manajemen sistem yang berbeda, yaitu Pondok Pesantren Ushuluddin di kota Singkawang, Pondok Pesantren Darussalam di Kabupaten Pontianak dan Pondok Pesantren Darul Ulum di Kabupaten Kubu Raya. Basis sosial dalam bahasa sosiologinya *core values* atau nilai inti, dinyatakan bahwa “*there are values and attitudes that are more central, important, or dominant to the individual than others and hence will be called ‘core values’; second the core values resist change*” (Lachman, 1993:566). Artinya, terdapat nilai dan sikap yang lebih sentral, penting, atau dominan bagi individu dari yang lainnya dan oleh karenanya disebut *core values* atau nilai inti; kedua nilai-nilai inti ini menolak perubahan.

Berdasarkan *core values*, maka pondok pesantren Ushuluddin Singkawang berbasis budaya Melayu, pondok pesantren Darul Ulum Kabupaten Kubu Raya berbasis budaya Jawa-Maduran dan pondok pesantren Darussalam di Kabupaten Pontianak berbasis budaya multi-etnis.

Berdasarkan hasil *grand tour observation* diperoleh bahwa lingkungan manajemen sistem yang direpresentasikan dalam bentuk sosial budaya, maka pondok pesantren Ushuluddin di Kota Singkawang cenderung dikelola dan berbasis komunitas Islam Melayu, yakni menjangkau dua wilayah pemerintahan kota/kabupaten masing-masing Kota Singkawang dan Kabupaten Sambas. Sementara pondok pesantren Darul Ulum yang terletak di daerah transmigrasi Kabupaten Kubu Raya, karena itu pengelola dan basis sosial budaya adalah komunitas Jawa

dan Madura. Berbeda halnya dengan pondok pesantren Darussalam Sengkubang yang terletak di Kabupaten Pontianak, pesantren ini berada dalam banyak komunitas etnis seperti Melayu, Bugis, Jawa, Madura dan etnis lainnya.

Pondok pesantren Darussalam menerima semua budaya sebagai upaya menghormati dan menerima pandangan yang berbeda. Sejalan dengan ini, Schein mengatakan bahwa, *"The group's need to deal with its environment is also central, who views culture as 'the sum total of all the shared, taken-for-granted assumptions that a group has learned throughout its history'"* (Schein, 1995:29). Artinya kebutuhan kelompok berhubungan dengan lingkungan adalah juga penting yang memandang budaya sebagai jumlah total masukan budaya lain berupa asumsi-asumsi sebagai diterimanya sebuah kelompok yang telah mempelajari seluruh sejarahnya. Schein juga percaya bahwa *"culture involves learning within a group as that group solves its problems of survival in an external environment and its problem of internal integration"* (Schein, 1995:29). Artinya, budaya mencakup pembelajaran di dalam kelompok sebagai kelompoknya menyelesaikan masalah masalah survival / bertahan hidup di dalam sebuah lingkungan luar dan masalah-masalah integrasi internal. Keyakinan kedua ini dianut oleh pondok pesantren Ushuluddin Singkawang dan pondok pesantren Darul Ulum Kubu Raya.

Sehubungan dengan hal tersebut, penulis memandang perlu untuk meneliti masalah yang berkenaan dengan manajemen sistem pada tiga pondok pesantren yang memiliki basis sosial budaya yang berbeda di Kalimantan Barat.

Sebuah sistem terdiri dari proses, ada yang penting, ada yang kurang penting. Sebuah proses memiliki awal dan akhir, memiliki masukan dan keluaran seperti yang dikemukakan oleh G. Johnes, *"A system is comprised of processes, some important, some not so important. A process has a start and a stop, an in and an out."* (G. Johnes, 1993:74)

Manajemen sebagai sistem merupakan kerangka kerja terdiri dari proses dan prosedur yang digunakan untuk menentukan bahwa sebuah organisasi dapat memenuhi semua tugas-tugas yang disyaratkan untuk mencapai tujuannya. Sejalan dengan ini, menurut Chris Anderson (2005:15) bahwa, *"A management system is the framework of processes and procedures used to ensure that an organization can fulfill all tasks required to achieve its objectives. For instance, an environmental management system enables organizations to improve their environmental performance through a process of continuous improvement."* Sebagai contoh, sebuah manajemen sistem lingkungan memungkinkan organisasi memperbaiki kinerja lingkungannya melalui sebuah proses perbaikan yang terus-menerus.

Input manajemen sistem merupakan sumber-sumber yang digunakan dalam pengalaman produksi pendidikan. Menurut D. Chapman, *"System Inputs are the resources used in the production of the education experience, e.g., teachers, textbooks, others instructional materials, school facilities."* (Chapman, 2002:54). Jadi, input manajemen sistem adalah sumber-sumber yang digunakan dalam selama proses pendidikan seperti guru, buku teks, peralatan pengajaran lainnya, fasilitas sekolah.

Input manajemen sistem dalam penelitian ini direpresentasikan dalam bentuk profil. *"Profile is produced: a written report, a glossy pamphlet, an exhibition, a DVD, CD-Rom or some other means of conveying the information"* (Packham, 1998:19). Artinya profil adalah produk atau tampilan berupa laporan tertulis, pamflet riwayat, eksibisi, DVD, CD-Rom atau alat-alat lain yang menyajikan informasi / riwayat lembaga. Jadi, profil adalah tampilan hasil atau gambaran sesuatu, dalam hal ini apa yang dikerjakan organisasi, ditulis atau dilaporkan dengan menggunakan media.

Proses manajemen sistem adalah cara-cara dimana input pendidikan ditransformasikan menjadi output pendidikan. Menurut Chapman, *"System process refers to the means by which education inputs are transformed into education outputs, e.g., lectures, self-instructional materials, small-group work, use of radio."* (Chapman, 2002:74). Jadi proses manajemen sistem adalah cara lembaga pendidikan merubah masukan menjadi keluaran pendidikan.

Proses manajemen sistem dalam penelitian ini direpresentasikan dengan dinamika. Baker dan Gompers menulis, *"The term 'dynamic' can be defined as being characterized by continuous change, activity or progress. It can also be defined as being marked by intensity and vigor; forceful"* (Baker dan Gompers, 2003:84). Artinya dinamika dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang bersifat berubah secara terus-menerus, aktifitas atau perkembangannya. Dinamika juga dapat didefinisikan sebagai intensitas dan figur kekuatan.

Output manajemen sistem adalah efek atau hasil langsung dan segera dari proses pendidikan. Menurut Chapman adalah *"System outputs are the direct and immediate effects of the education process, e.g., student achievement, attitudes, skills"* (Chapman, 2002:80). Artinya output manajemen sistem adalah efek atau hasil langsung dan segera dari proses pendidikan, contoh prestasi siswa, sikap siswa, keterampilan siswa.

Output manajemen sistem dalam penelitian ini direpresentasikan dalam bentuk lulusan/output dan apresiasi masyarakat. Menurut Leslie dan Brinkman, *"Output is the term denoting either an exit or changes which exit a system and which activate/modify a process"* (Leslie dan Brinkman, 1993:34). Artinya output merupakan istilah keluaran atau berubah yang keluar dari sistem dan yang aktif memodifikasi proses. Menurut Johnes *"Output is quantity of goods, etc., product, power, energy, etc. produced"* (Johnes, 1993:63). Artinya output merupakan kualitas sesuatu, produk, kekuatan energi dan sebagainya yang dihasilkan.

Lingkungan manajemen sistem dalam penelitian ini direpresentasikan dalam sosial budaya (*socio-cultural*). Menurut Cole, *"Socio-cultural can be defined as relating to the social and cultural practices, thoughts, beliefs and*

traditions within a particular society”(Cole, 1995:102). Artinya sosial budaya dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang berhubungan dengan praktek masyarakat dan budaya, pikiran, keyakinan dan tradisi dalam suatu masyarakat.

Menurut Wells, “*Socio-cultural can be defined as of or relating to the ideas, customs, and social behavior of a society*”(Wells, 1993:58). Artinya, sosial budaya dapat didefinisikan sebagai sesuatu yang berhubungan dengan gagasan, kebiasaan dan perilaku dalam suatu masyarakat.

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan di atas dapat dipahami bahwa keragaman basis sosial akan menentukan keragaman manajemen pondok pesantren, dan dalam hal ini menjadi permasalahan yang unik yang patut dicermati dalam lintasan sejarah lembaga pendidikan Islam di Indonesia. Oleh karena itu, fokus penelitian ini adalah menganalisis manajemen sistem tiga pondok pesantren yang memiliki basis sosial budaya yang berbeda.

Berdasarkan fokus tersebut, maka sedikitnya ada empat hal yang menjadi subfokus dalam penelitian ini, yaitu input manajemen sistem yang direpresentasikan dalam bentuk profil pondok pesantren, proses manajemen sistem yang direpresentasikan dengan dinamika pondok pesantren, output manajemen sistem yang direpresentasikan dalam bentuk lulusan dan apresiasi masyarakat, dan lingkungan manajemen sistem yang direpresentasikan dalam bentuk sosial budaya pondok pesantren. Selanjutnya, perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana manajemen sistem tiga pondok pesantren yang memiliki basis sosial budaya berbeda?”

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran manajemen sistem pondok pesantren dengan basis sosial budaya yang berbeda. Sedangkan secara khusus penelitian ini bertujuan untuk memperoleh pemahaman tentang praktek manajemen sistem dengan menggunakan pendekatan sistem yang meliputi: input manajemen sistem, proses manajemen sistem, output manajemen sistem dan lingkungan manajemen

Beberapa penelitian terdahulu yang telah dilakukan terkait dengan fokus kajian ini, baik yang berhubungan dengan profil manajemen pondok pesantren maupun yang berhubungan dengan manajemen pesantren sebagai lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia akan diuraikan berikut ini.

Ridwan Nasir dalam penelitiannya yang berfokus pada Dinamika Sistem Pendidikan Islam dengan lokasi pondok Pesantren Kabupaten Jombang Jawa Timur menegaskan bahwa kualitas dinamika sistem pendidikan pesantren sangat tergantung pada kualitas para pengasuhnya (kyai) sebagai sosial aktor. Hasilnya menemukan bahwa kyai merupakan *power* (kekuatan) dalam hal kedalaman ilmu kyai dan wawasan barunya. Dari hasil studi ini menunjukkan bahwa pesantren telah mampu mempertahankan keberadaannya dari zaman ke zaman, pesantren telah mengalami perubahan dan pergeseran sesuai dengan konteks zamannya. (Ridwan Nashir, *Dinamika Sistem Pendidikan: Studi di Pondok-Pondok Pesantren Kabupaten Jombang Jawa Timur* (Yogyakarta: IAIN Sunan Kalijaga, 1995), h. 67)

Manajemen Pondok Pesantren Salafiyah dengan fokus terhadap studi fenomenologi gaya kepemimpinan Kyai, pengadaan guru dan pendanaan pada pondok Pesantren Al-Istiqalayah Pasar Kemis Kabupaten Tangerang mengemukakan bahwa manajemen pondok pesantren khususnya salafiyah masih sangat tergantung pada gaya kepemimpinan kyai. Sistem pengadaan guru dan sistem pendanaan sangat ditentukan oleh kyai. (Amin Haedari, *Manajemen Pondok Pesantren Salafiyah: Studi Fenomenologi Gaya Kepemimpinan Kyai, Pengadaan Guru dan Pendanaan pada Pondok Pesantren Al-Istiqalayah Pasar Kemis Kabupaten Tangerang* (Jakarta: PPs UNJ, 2009), h. 38)

Penelitian terdahulu di atas tidak sama persis dengan penelitian ini. Penelitian terdahulu pertamanya membahas profil manajemen pondok pesantren sementara penelitian ini selain membahas profil juga membahas dinamika, output dan sosial budaya pondok pesantren. Penelitian terdahulu yang kedua gaya kepemimpinan kyai sementara dalam penelitian ini bukan hanya membahas gaya kepemimpinan, kepemimpinan dalam penelitian ini hanya dijadikan dimensi dinamika pondok pesantren.

METODE

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan *case study* dengan *multisite*. Hal ini dimaksudkan agar permasalahan yang dijadikan fokus akan dikaji lebih mendalam, lebih holistik sehingga akan mampu melihat kondisi nyata perbandingan manajemen sistem pondok pesantren yang memiliki basis sosial budaya yang berbeda di Kalimantan Barat.

Studi kasus (*case study*) merupakan salah satu desain kualitatif, sebagai sebuah pendekatan dalam penelitian kualitatif. Sumber data dalam penelitian ini adalah pimpinan pondok, guru, santri, orang tua santri, kepala tata usaha pondok, keluarga kyai dan pegawai Kementerian Agama. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan teknik studi dokumentasi.

Analisis data dalam penelitian ini mencakup reduksi data, display data, kesimpulan dan verifikasi digunakan untuk menganalisis data. Sementara untuk mengecek keabsahan datanya, dalam penelitian ini menggunakan triangulasi dan *member check*.

HASIL

Input manajemen sistem yang direpresentasikan dalam bentuk profil pondok pesantren, proses manajemen sistem yang direpresentasikan dengan dinamika pondok pesantren, output manajemen sistem yang direpresentasikan dalam bentuk lulusan dan apresiasi masyarakat dan lingkungan manajemen sistem yang direpresentasikan dalam bentuk sosial budaya pondok pesantren di ketiga pondok pesantren dapat dilihat pada penjelasan sebagai berikut:

Input Manajemen Sistem

Input manajemen sistem yang direpresentasikan dalam profil pondok pesantren, maka pondok pesantren Ushuluddin Singkawang adalah pondok pesantren revivalis karena merupakan kelanjutan dari Pendidikan Islam Sulthoniyah Sambas yang sudah tidak ada lagi, sementara Pendidikan Islam Sulthoniyah sendiri merupakan generasi kedua setelah Fakultas Ushuluddin cabang Jakarta dinyatakan tidak beroperasi lagi.

Pondok pesantren Darul Ulum Kubu Raya pada pelaksanaannya merupakan pondok pesantren revivalis karena manajemen pendidikan pondok pesantren Darul Ulum yang berorientasi dan bertujuan untuk menghidupkan kembali atau sebagai kontinuitas dari Pondok At-Taroqi di Kabupaten Landak sebelumnya. Sementara pondok pesantren Darussalam Sengkubang adalah pondok pesantren adaptasionis.

Profil sejarah berdirinya pondok pesantren Darussalam Sengkubang bersifat adaptasionis karena tidak lepas dari keprihatinan semua tokoh masyarakat atas kondisi lingkungan mereka pada saat itu, yaitu tidak adanya lembaga pendidikan Islam yang semisal pondok pesantren khususnya di Kota Mempawah dan sekitarnya hingga masyarakat harus mengirimkan anaknya ke pondok yang ada di Banjarmasin atau ke pulau Jawa.

Selanjutnya setiap pondok yang diteliti memiliki visi yang berbeda. Visi pondok pesantren Ushuluddin Singkawang adalah santun dalam akhlak, unggul dalam ilmu, teladan dalam masyarakat. Visi pondok pesantren Darul Ulum Kabupaten Kubu Raya adalah mencetak insan religius yang cerdas, bermoral, mandiri dan kompetitif. Sedangkan Visi pondok pesantren Darussalam Sengkubang adalah Islam adalah *way of life* dan *rahmatan lil' alamin*.

Strategi pondok pesantren Ushuluddin Singkawang dalam menerapkan visi dan misinya adalah menjaga manajemen pondok agar pondok bisa bertahan, harus satu komando, dan pembagian tugas yang jelas.

Strategi pondok pesantren Darul Ulum Kabupaten Kubu Raya dalam menerapkan visi dan misinya adalah meningkatkan pemahaman Islam secara mendalam, meningkatkan minat santri untuk memperdalam ilmu-ilmu keislaman sementara strategi pondok pesantren Darussalam Sengkubang dalam menerapkan visi dan misinya adalah membekali para santri dengan keterampilan-keterampilan melalui kegiatan ekstrakurikuler.

Keadaan alumni dari pondok pesantren Ushuluddin Singkawang cenderung menguasai bidang dakwah, Darul Ulum menguasai kitab kuning dan Darussalam menguasai keterampilan. Alumni pondok pesantren Ushuluddin Singkawang ada yang berdakwah, alumni Darul Ulum ada yang mengajarkan kitab kuning sementara alumni Darussalam ada yang menjual jasa, bekerja secara profesional di berbagai bidang.

Proses Manajemen Sistem

Proses manajemen sistem yang direpresentasikan dalam dinamika, maka kepemimpinan pondok pesantren Ushuluddin Singkawang yang bersifat kharismatik-paternalistik, sehingga membuat pondok tidak memiliki masalah yang cukup krusial dalam pengelolaannya kecuali ada beberapa santri yang bermasalah.

Dinamika ketiga pondok pesantren terlihat pada pola kepemimpinan dan manajemen keuangan serta hubungannya dengan pembinaan lingkungan pondok, yaitu Ushuluddin Singkawang kharismatik-paternalistik Melayu pada pola kepemimpinan, sentralistik pada manajemen keuangan dengan sistem satu pintu sedangkan Darul Ulum Kubu Raya kooperatif-generatif Madura pada pola kepemimpinan, sentralistik karena pembinaan santri dan karyawan sampai pada konsumsi santri, serta pengelolaan keuangan dengan sistem satu pintu dipimpin satu komando kyai, berbeda dengan Darussalam Sengkubang yang bersifat multi-etnis pada pola kepemimpinannya namun tetap sentralistik dalam hal yang berhubungan dengan keuangan, tidak pada sarana dan aset karena setiap unitnya memiliki tanggung jawab pengelolaan sendiri-sendiri untuk semua sektor oleh pimpinan unit.

Penerimaan santri di pondok pesantren Darul Ulum Kubu Raya dan Darussalam Sengkubang disesuaikan dengan daya tampung ruang kelas dan asrama, sementara pondok pesantren Ushuluddin Singkawang pada daya tampung ruang kelas.

Output Manajemen Sistem

Output manajemen sistem yang direpresentasikan dalam bentuk lulusan dan apresiasi masyarakat, maka pondok pesantren Ushuluddin Singkawang menyebar ke semua lini, alumni ada yang berhasil bekerja sebagai PNS / swasta. Kepercayaan orang tua terhadap lembaga pondok pesantren Ushuluddin Singkawang yang bisa mendidik anak mereka untuk memiliki akhlak yang baik juga merupakan nilai penting yang dimiliki lembaga tersebut.

Output pondok pesantren Darul Ulum Kabupaten Kubu Raya menguasai ilmu umum, kitab kuning dan berakhlak baik, output menyebar ke semua lini, banyak alumni yang berhasil namun keberhasilan santri perempuan belum maksimal, namun santri yang masuk dari tahun ke tahun semakin bertambah. Output pondok pesantren Darussalam Sengkubang menguasai ilmu umum, agama dan keterampilan, output menyebar ke semua lini, ada alumni yang bekerja namun ada juga yang melanjutkan sekolah, sehingga dapat menumbuhkan kepercayaan orang tua terlihat dari lulusannya yang memiliki keterampilan hidup di masyarakat.

Lingkungan Manajemen Sistem

Lingkungan manajemen sistem yang direpresentasikan dalam bentuk sosial budaya, maka sosial budaya pondok pesantren Ushuluddin Singkawang berada pada kultur budaya Melayu memiliki prestasi akademik umum yang memadai sementara dalam bidang agama adalah pada dakwah Islamiyah namun tidak pada kitab-kitab Islam

klasik, pondok pesantren Darul Ulum Kubu Raya pada kultur budaya Madura dikelilingi etnis Jawamemiliki prestasi *turats* (studi-studi kitab klasik) yang memadai sementara bidang umum hanya pada ekstra kurikuler berupa pramuka santri, kesenian dan olah raga; pondok pesantren Darussalam Sengkubang berada pada multikultur dengan prestasi berimbang antara bidang studi umum dan agama ditambah nilai plus pada keterampilan tertentu seperti pembuatan kubah mesjid dan ketampilan berbahasa yaitu bahasa Inggris dan bahasa Arab.

PEMBAHASAN

Ketiga pondok pesantren yang diteliti dapat dilihat melalui *basic style of action* manajemen ketiga pondok pesantren. John Obert Voll membagi tipologi *basic style of action* muslim menjadi empat bagian, yaitu: 1) Adaptasionis, adalah kepemimpinan yang mau membuat penyesuaian-penyesuaian terhadap kondisi-kondisi yang berubah di dalam sebuah kebiasaan yang pragmatis; 2) Konservatif, adalah kepemimpinan yang menganggap kesuksesan Islam membawa prestasi yang bermanfaat bagi preservasi atau perlindungan; 3) Fundamentalis, adalah kepemimpinan kelompok Islam yang benar-benar berpegang kepada kitab sucinya dalam hal ini Al-Qur'an dan Al-Hadits tanpa kompromi seperti kepemimpinan Wahabi; 4) Kharismatik adalah kepemimpinan yang mengikuti kharisma personal seperti kelompok Syi'ah (John Obert Voll, 2002:29)

Pondok pesantren Ushuluddin Singkawang dan pondok pesantren Darul Ulum Kabupaten Kubu Raya dilihat dari strategi dalam mewujudkan visi misibersifat *revivalis* (bertahan hidup) karena salah satu diantaranya bagaimana menjaga manajemen pondok ini diatur sedemikian rupa agar pondok pesantren ini bisa bertahan, kemudian bersifat sentralistik karena harus satu komando, dan pembagian tugas yang jelas, tapi harus tetap berjalan dibawah naungan manajemen pondok.

Sebaliknya, pondok pesantren Darussalam Sengkubang dilihat dari strategi dalam mewujudkan visi misibersifat nasionalis-multikultural karena visi dan misi pondok pesantren Darussalam Sengkubang salah satunya yaitu Islam adalah *way of life*, dan itu dijadikan sebagai landasan, sedangkan visi dan misi yang berkaitan dengan pembelajaran *rahmatan lil alamin*. Manajemen pondok nasionalis seperti ini merupakan konstruksi pendidikan Islam yang berorientasi pada proses kesadaran santri dan warga pondok lainnya berwawasan pluralis secara agama, sekaligus berwawasan multikultural dengan warga pondok yang multi-etnis. Di Kalimantan Barat model pesantren semacam ini yang paling diharapkan oleh masyarakat dan pemerintah dapat diposisikan sebagai bagian dari upaya secara komprehensif dan sistematis untuk mencegah dan menanggulangi konflik etnis seperti yang pernah terjadi pada tahun 1997 (konflik Dayak-Madura) dan tahun 2000 (konflik Melayu Sambas-Madura) dengan toleransi sebagai konsep pendidikannya.

Hal ini sejalan dengan pendapat Ngainun Naim dan Achmad Sauqi, pendidikan multikultural, dalam perspektif Islam, tidak dapat dilepaskan dengan konsep pluralis, sehingga muncul istilah Pendidikan Islam Pluralis-Multikultural. Konstruksi pendidikan semacam ini berorientasi pada proses kesadaran yang berwawasan pluralis secara agama, sekaligus berwawasan multikultural. Dalam kerangka yang lebih jauh, konstruksi pendidikan Islam pluralis-multikultural dapat diposisikan sebagai bagian dari upaya secara komprehensif dan sistematis untuk mencegah dan menanggulangi konflik etnis agama, radikalisme agama, separatisme, dan integrasi bangsa. Nilai dasar dari konsep pendidikan ini adalah toleransi. (Ngainun Naim, 2008:52)

Profil pimpinan pondok pesantren Darul Ulum Kabupaten Kubu Raya *low ethnicity* sehingga sepintas peneliti tidak mengenali latar belakang kesukuan pimpinan pondok ini. Di Kalimantan Barat jarang ditemui orang yang tidak jelas sukunya mengingat pernah terjadi kerusuan sosial benuansa suku beberapa kali dan menurut hipotesis Syarif Ibrahim Alqadrie, profesor sosiologi lulusan Amerika andalan Universitas Tanjungpura Pontianak dan masyarakat akademis lainnya dalam bidang ilmu-ilmu sosial dan kemasyarakatan bahwa kerusuan besar benuansa SARA akan terjadi setiap siklus 30 tahun sekali di Kalimantan Barat. (Syarif Ibrahim AlQadrie, 2003:6).

Dengan adanya profil kyai sebagai pimpinan pondok yang *low ethnicity* merupakan tantangan lain bagi hipotesis Syarif Ibrahim Alkadrie dan merupakan catatan istimewa di Kalimantan Barat dimana setiap orang di wilayah ini mempunyai memori yang kuat terhadap kejadian-kejadian yang bersifat apologetik terhadap sukunya.

Berbeda dengan pondok pesantren Darussalam Sengkubang yang dikelola secara multi-etnis atau multikultural, pondok pesantren Ushuluddin Singkawang dikelola secara ramah dan adaptif terhadap lingkungan dan mengakar pada budaya masyarakat Melayu yang mengelilinginya sehingga laju pertumbuhan pondok baik secara kuantitatif dan kualitatif tidak saja lebih lebih mudah diraih melainkan juga sarat akan solidaritas masyarakat sesama Melayu Sambas untuk berpartisipasi secara mekanik dan organik.

Hal di atas sejalan dengan pendapat Made Pidarta bahwa lembaga pendidikan tidak dapat dipisahkan dengan masyarakatnya. Lembaga pendidikan ada di masyarakat hidup bersama-sama dengan warga masyarakat. Antara masyarakat dan lembaga pendidikan saling membutuhkan. Masyarakat membutuhkan agar para siswa dan para remaja dibina di lembaga pendidikan, sebaliknya lembaga pendidikan membutuhkan agar masyarakat membantu kelancaran proses belajar di lembaga pendidikan dengan memberikan berbagai macam fasilitas. (Made Pidarta, 2000:169)

Selanjutnya, pondok pesantren Ushuluddin Singkawang sarat akan solidaritas masyarakat sesama Melayu Sambas untuk berpartisipasi secara mekanik dan organik. Hal ini sejalan dengan pendapat Paul D. Johnson bahwa, Solidaritas menekankan pada keadaan hubungan antar individu dan kelompok dan mendasari keterikatan bersama

dalam kehidupan dengan didukung nilai-nilai moral dan kepercayaan yang hidup dalam masyarakat. Wujud nyata dari hubungan akan melahirkan pengalaman emosional, sehingga memperkuat hubungan antar mereka. (Paul D. Johnson, 2004:181)

KESIMPULAN

Dari hasil analisis, temuan dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa: Pertama, input manajemen sistem yang direpresentasikan dalam bentuk profil pondok pesantren, maka profil ketiga pondok pesantren terdapat perbedaan yang jelas, yaitu dari segi sejarahnya pondok pesantren Usuluddin Singkawang revivalis sebagai kontinuitas dari Pendidikan Islam Sulthoniyah Sambas, Darul Ulum Kubu Raya revivalis sebagai kontinuitas dari Pondok At-Taroqi di Kabupaten Landak, sementara Darussalam Sengkubang adaptasionis yang bersifat penyesuaian terhadap kondisi yang ada di desa Sengkubang.

Kedua, proses manajemen sistem yang direpresentasikan dengan dinamika pondok pesantren, maka dinamika ketiga pondok pesantren terdapat perbedaan, hal itu terlihat pada pola kepemimpinan dan manajemen keuangan serta hubungannya dengan pembinaan lingkungan pondok, pada pondok pesantren Usuluddin Singkawang kharismatik Melayu pada pola kepemimpinan dan sentralistik pada manajemen keuangan dengan sistem satu pintu. Sedangkan pondok pesantren Darul Ulum Kubu Raya bersifat kharismatik Madura pada pola kepemimpinan dan sentralistik pada manajemen keuangan dengan satu pintu dengan satu komando kyai, berbeda dengan pondok pesantren Darussalam Sengkubang yang bersifat multi-etnis pada pola kepemimpinannya namun tetap sentralistik dalam hal yang berhubungan dengan keuangan, dan tidak sentralistik pada sarana dan prasarana.

Ketiga, output manajemen sistem yang direpresentasikan dalam lulusan dan apresiasi masyarakat, maka ketiga pondok pesantren terdapat perbedaan pada apresiasi masyarakat di tiga pondok pesantren, pondok pesantren Ushuluddin Singkawang pada akhlak yang baik, Darul Ulum Kubu Raya pada pengabdian di tengah masyarakat sedangkan Darussalam Sengkubang pada keterampilan hidup.

Keempat, lingkungan manajemen sistem yang direpresentasikan dalam sosial budaya, maka sosial budaya di ketiga pondok pesantren terdapat perbedaan; pondok pesantren Usuluddin Singkawang berada pada kultur budaya Melayu yang memiliki prestasi akademik dibidang umum sementara bidang agama pada dakwah, namun tidak pada kitab-kitab Islam klasik, sementara pondok pesantren Darul Ulum Kubu Raya pada kultur budaya Madura-Jawa yang dikelilingi etnis Jawa memiliki prestasi *turats* (studi-studi kitab klasik), berbeda dengan pondok pesantren Darussalam Sengkubang berada pada multikultur dengan prestasi berimbang antara bidang studi umum dan agama ditambah nilai plus pada keterampilan hidup termasuk keterampilan baha

DAFTAR PUSTAKA

- Adams, R., and D. Ferreira. 2007. *A Theory of Friendly Boards*. Journal of Finance 62, 217.250.
- Baker, M., and P. Gompers. 2003. *The Determinants of Board Structure at the Initial Public Overing*. Journal of Law and Economics, 46, 569.598.
- Chapman, D. 2002. *Management and Efficiency in Education: Goals and Strategies*. Manila-Hongkong: Asian Development Bank and Comparative Education Research Center, The University of Hongkong.
- Cole, M. 1995. *Cultural-Historical Psychology: A Meso-Genetic Approach*. New York: Cambridge University Press.
- Creswell, John W. 2001. *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among Five Approaches*. California: Sage Publications.
- Darwis, Djameluddin. 2006. *Dinamika Pendidikan Islam: Sejarah, Ragam dan Kelembagaan*. Semarang: Rasail.
- Departemen Agama. 2010. *Pesantren Untuk Kemaslahatan Umat Edisi II*. Jakarta: Direktorat Pendidikan Diniyah dan Pondok Pesantren Dirjen Pendidikan Islam.
- Departemen Agama RI. 2004. *Statistik Pendidikan Madrasah*. Jakarta: Ditjen Kelembagaan Agama Islam Depag RI.
- Johnes, G. 1993. *The Economics of Education*. London: The McMillan Press Ltd.
- John Obert Voll. 2002. *Continuity and Change in the Modern Word*. Colorado: Westview Press Inc.
- Scott. 2012. *Teori Sosial: Masalah-Masalah Pokok dalam Sosaologi*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Lachman, R. 1993. *Modernity Change of Core and Peripheral Values of Factory Workers*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Leslie, L.L., dan Brinkman, P.T. 1993. *The Economic Value of Higher Education*. Phoenix: The Oryx Press.
- Low, J. F. 2002. *Historical and Social Foundations for Practice*. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Made Pidarta. 2000. *Landasan Kependidikan: Stimulus Ilmu pendidikan BercorakIndonesia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ngainun Naim dan Achmad sauqi. 2008. *Pendidikan Multikultural: Konsep dan Aplikasi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Madia
- Paul D. Johnson. 2004. *Teori Sosiologi : Klasik dan Modern Jilid 1*. Jakarta: Gramedia.
- Syarif Ibrahim Alqadrie. 2003. *Pola Pertikaian di Kalimantan Barat, Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya dan Peranan Media Masa*. Pontianak: Untan Press.
- Schein, E. H. 1995. *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Scott, John. 2012. *Teori Sosial: Masalah-Masalah Pokok dalam Sosaologi*. Jakarta: Pustaka Pelajar.

Wells, Chang G. L. M., & Wells, G. 1993. *Dynamics of Discourse: Literacy and the Construction of Knowledge*.
New York: Oxford University Press.