

BAB VI

PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dari data yang dikumpulkan dengan wawancara, observasi dan dokumentasi terkait Desain Organisasi Pesantren (Studi Kasus Pondok Pesantren Darul Huda Mayak Ponorogo) yang telah diuraikan dalam bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Mekanisme keputusan desain organisasi di pondok pesantren Darul Huda Mayak dimulai dengan: (a) pembagian kerja berdasarkan fungsi-fungsi dalam organisasi pendidikan dan jabatan dalam bidang vertikal; dilanjutkan dengan (b) pembagian kewenangan bagi masing-masing jabatan; dalam hal ini kewenangan pengorganisasian pegawai dan proses pelayanan didelegasikan kepada setiap departemen/lembaga yang dipegang oleh kepala madrasah dan kepala bagian asrama, sementara kewenangan pembiayaan dan sarana prasarana terpusat di manajer puncak, yaitu Ketua Yayasan atau Kiai Pengasuh, dibantu staf pendukung di bagian keuangan; (c) pengelompokan kerja atau departemenisasi berdasarkan pelanggan penikmat jasa pendidikan dan atau jenis layanan pendidikan

yang ditawarkan, yaitu MTs untuk pelanggan jasa pendidikan setingkat SMP, MA untuk pelanggan jasa pendidikan setingkat SMA dan MMH untuk jasa pendidikan khusus keislaman (muatan pendidikan pesantren), dan jasa pendukung berupa asrama; (d) rentang kendali dan pengawasan tidak terlalu luas karena adanya pendelegasian kewenangan yang berimbas juga kepada proses pengawasan; (e) Kepemilikan aset pesantren oleh Yayasan Darul Huda Mayak Tonatan Ponorogo.

2. Model struktur organisasi Pesantren Darul Huda Mayak dapat dideskripsikan dalam model struktur divisional, karena departemen dibawah manajer puncak, yaitu MTs, MA, MMH dan Pondok/Asrama dibuat semi otonom berdasar jenis produk jasa pendidikan dan berbasis pelanggan pasar (product line dan market based), diberikan kewenangan penuh untuk mengelola proses pelayanan atau mengelola personalnya saja, sementara pembiayaan dan sarana prasarana dikelola oleh yayasan secara terpusat di bagian keuangan. Meskipun mekanisme koordinasi didominasi penyesuaian bersama antar pegawai dan pengawasan langsung oleh pimpinan; dan belum menerapkan standar output sebagai

mekanisme koordinasi utama yang umumnya diterapkan dalam struktur divisional.

3. Model struktur organisasi divisional di Pondok Pesantren Darul Huda Mayak berimplikasi positif terhadap efektifitas pelaksanaan organisasi dilihat dari indikator: pertama; kecepatan dan ketepatan pengambilan kebijakan sesuai dengan wilayah kewenangan divisi dan pusat organisasi, misalnya adalah kebijakan kurikulum mengenai kegiatan ekstrakurikuler diputuskan sepenuhnya oleh Kepala Madrasah dengan berbagai masukan dari Waka Kurikulum, sedangkan untuk pembiayaannya menjadi keputusan Ketua Yayasan dengan berdasarkan usulan proposal yang diajukan oleh madrasah; kedua; kemampuan organisasi dalam menyatukan seluruh komponen untuk melaksanakan tugas-tugas organisasi untuk mencapai tujuan, visi dan misinya; dapat diketahui dari komunikasi dan koordinasi kerja melalui penyesuaian bersama dan pengawasan langsung telah cukup efektif dalam pelaksanaan organisasi; ketiga; banyaknya pelanggan yang berminat untuk belajar di pesantren Darul Huda Mayak; model pendidikan pesantren (pondok/asrama) dengan berbagai layanan pendidikan MTs, MA, MMH telah menarik minat

masyarakat yang membutuhkan pengakuan tingkat pendidikan oleh pemerintah. Disamping itu pemisahan MTs dan MA memberi kemudahan bagi mereka yang lulusan MTs atau SMP dari luar pondok untuk masuk tanpa menambah masa belajar satu tahun seperti di beberapa pesantren yang lain yang desain organisasinya berbeda.

B. SARAN

Berdasarkan hasil dari penelitian sebagaimana simpulan di atas, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Untuk lebih mengoptimalkan efektifitas struktur divisional bagi pelaksanaan organisasi pesantren Darul Huda, hendaknya dibuat dan digunakan standar kerja sebagai mekanisme koordinasi dalam organisasi disamping penyesuaian bersama dan pengawasan langsung yang telah digunakan selama ini. Standar ini bisa dibuat oleh bagian pendidikan di tingkat pusat/yayasan dan oleh bagian penelitian dan pengembangan di masing-masing divisi MTs, MA, MMH dan pondok/asrama. Dengan standar ini diharapkan tingkat pencapaian organisasi dapat diketahui secara terukur melalui indikator tertentu yang ditetapkan, dengan mengacu kepada visi dan misi pesantren.

2. Dengan struktur divisional yang membentuk divisi berdasarkan produk dan pasar pelanggan, kepuasan pelanggan menjadi tanggungjawab masing-masing divisi. Oleh karena itu hendaknya masing-masing divisi dapat menjaga dan meningkatkan kualitas mutu layanan pendidikan yang dapat menghasilkan output pendidikan yang berkualitas yang akan memberikan kepuasan pelanggan, sehingga loyalitas pelanggan terhadap pesantren Darul Huda Mayak akan terus meningkat dan stabilitas pelaksanaan pesantren akan terjaga sepanjang masa.