ANALISIS MODEL PEMBERDAYAAN OPPM DAN DEMA DALAM PENYELENGGARAAN EVENT KEMERDEKAAN BERBASIS KEMANDIRIAN PESANTREN DI PONDOK PESANTREN AL-ISTIQAMAH NGATABARU

Rara Pratiwi[1], Cahya Kirani[2], & Muhammad Naofal[3]

[1,2]*STAI Al-Istiqamah Ngatabaru, Indonesia*

[3]*Universitas Islam Negeri Datokarama, Palu, Indonesia*

Email korespondensi: rarapratiwi94@staingatabaru.ac.id

Abstrak

Riset ini berupaya membedah sekaligus merumuskan model pemberdayaan kepemimpinan santri di Pesantren Ngatabaru, Kabupaten Sigi. Fokus kajiannya tertuju pada bagaimana wadah Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM) dan Dewan Mahasiswa (DEMA) mengelola perhelatan peringatan Hari Kemerdekaan Republik Indonesia berbasis kemandirian pondok. Peneliti menerapkan pendekatan kualitatif-deskriptif yang dipadukan dengan metode Participatory Action Research (PAR) untuk memotret interaksi sosial, alur manajerial, hingga dinamika transformasi kapasitas kepemimpinan para santri secara mendalam. Pengumpulan data dilakukan lewat observasi partisipatif di lapangan, wawancara mendalam bersama pengurus OPPM, DEMA, ustaz pembimbing, serta pimpinan pengasuhan, di samping penelusuran dokumen kegiatan. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa penerapan Model SANTRI MANDIRI (Sinergi, Analisis, Navigasi, Tanggung jawab, Responsibilitas, Inovasi - Manajemen, Administrasi, Nasionalisme, Delegasi, Inovasi, Refleksi, Implementasi) terbukti nyata meningkatkan kapasitas manajerial santri. Koordinasi antar bagian jadi jauh lebih efektif, penggunaan kas internal makin efisien, dan ekosistem pesantren mampu berdiri mandiri tanpa bergantung pada bantuan vendor atau pihak luar. Dari catatan tersebut, riset ini merekomendasikan pentingnya melembagakan Standard Operating Procedure (SOP) berakar nilai-nilai kepesantrenan agar regenerasi kepemimpinan santri dapat terus berjalan secara berkelanjutan dan transformatif.

Kata Kunci: *DEMA, OPPM, Kemandirian pesantren, Pemberdayaan santri*

Abstract

This study aims to examine and formulate a model for empowering santri leadership at Pesantren Ngatabaru, Sigi Regency. The core focus centers on how student organizations, namely the Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM) and the Dewan Mahasiswa (DEMA), manage Independence Day commemorative events by relying on institutional self-reliance. A descriptive-qualitative approach integrated with Participatory Action Research (PAR) was employed to capture the underlying social dynamics, managerial workflows, and transformative processes of student leadership. Data collection involved participant observation, in-depth interviews with OPPM and DEMA student executive officers, supervising teachers (ustadz), and head guardians, alongside document analysis. The findings demonstrate that the implementation of the SANTRI MANDIRI Model (Sinergi, Analisis, Navigasi, Tanggung jawab, Responsibilitas, Inovasi - Manajemen, Administrasi, Nasionalisme, Delegasi, Inovasi, Refleksi, Implementasi) significantly enhances students' managerial capacity. Inter-divisional coordination became notably more effective, internal budget allocations grew more efficient, and the pesantren ecosystem demonstrated genuine autonomy without relying on third-party vendors. Based on these insights, the study recommends institutionalizing a pesantren-values-based Standard Operating Procedure (SOP) to ensure sustainable and transformative leadership succession.

Keywords: *DEMA, OPPM, Pesantren autonomy, Santri empowerment*

A. PENDAHULUAN

Kalau diperhatikan, pesantren sebetulnya punya posisi yang unik dalam lanskap pendidikan kita. Bukan cuma soal tempat belajar kitab kuning atau *tafaqquh fiddin*, tapi lebih ke lingkungan utuh tempat karakter dan kemandirian seseorang dibentuk selama 24 jam penuh. Di sistem asrama ini, santri keputusannya tidak cuma diuji lewat hafalan. Mereka belajar navigasi dinamika sosial secara langsung, misalnya saat harus bahu-membahu mengurus kepanitiaan dapur umum atau mengatur jadwal piket harian.

Ruang latihan yang paling terasa biasanya ada di organisasi internal seperti Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM) atau Dewan Mahasiswa (DEMA). Wadah ini ibarat panggung simulasi. Di sinilah mereka belajar menyusun anggaran proposal, mengatasi perselisihan antaranggota tim, sampai berbicara di depan ratusan santri lain. Keterampilan *soft skills* semacam ini rasanya sulit didapat hanya dari duduk di dalam kelas. Tapi kalau mau jujur, efektivitas wadah keorganisasian ini sering kali belum maksimal. Ada semacam jarak antara potensi besar santri dan kenyataan di lapangan. Rasanya kita perlu mulai memikirkan bagaimana cara memodernisasi manajemen organisasi santri tanpa merusak nilai tradisi yang sudah mengakar.

Momen seperti peringatan 17 Agustus, misalnya. Acara besar nasional ini sebetulnya jadi panggung yang sangat strategis untuk menguji sejauh mana santri bisa mandiri dan berkreasi membawakan nilai kebangsaan. Hanya saja, fakta di lapangan kerap berkata lain. Tidak jarang acara sebesar itu berjalan agak meraba-raba. Perencanaannya sering dibuat mendadak, komunikasi antarbagian panitia kerap meleset, dan urusan pencatatan uang keluar-masuk pun tidak jarang cuma mengandalkan catatan seadanya. Begitu acara selesai, tidak ada evaluasi tertulis yang tersisa untuk diwariskan ke pengurus tahun depan. Masalah-masalah teknis seperti inilah yang sepertinya perlu kita benahi bersama.

Melihat situasi tadi, rasanya sulit kalau kita hanya membiarkan santri bekerja secara spontan. Ada kebutuhan yang cukup mendesak untuk merancang pendekatan ilmiah lewat *action research*. Pendekatan ini menarik karena menempatkan santri bukan lagi sekadar seksi sibuk yang mengurus panggung atau pengeras suara, melainkan sebagai konseptor, pengelola, hingga penilai utama keberhasilan acara mereka sendiri. Atas dasar pemikiran itu, fokus penelitian ini diarahkan pada model pemberdayaan pengurus OPPM dan DEMA di Ngatabaru, Kabupaten Sigi.

Penulis mencoba merekonstruksi seluruh proses pendampingan manajerial acara kemerdekaan di sana agar bisa dipahami secara lebih utuh dan akademis. Ada beberapa pertanyaan mendasar yang coba diurai di sini. Pertama, bagaimana sebetulnya dinamika dan efektivitas perencanaan yang dilakukan para santri ini di lapangan? Lalu, seperti apa pola pembagian kerja antardivisi agar tidak ada tumpang tindih peran? Hal lain yang tak kalah penting adalah mencari tahu strategi memanfaatkan aset internal pondok, misalnya memakai *sound system* milik pesantren atau mengolah konsumsi dari dapur mandiri, supaya acara tidak terus-terusan bergantung pada vendor luar. Terakhir, sejauh mana rancangan yang dinamakan Model SANTRI MANDIRI ini benar-benar efektif meningkatkan kapasitas organisasi mereka secara berkelanjutan.

Tujuan akhirnya sederhana namun intuitif. Penelitian ini ingin merumuskan kerangka pemberdayaan yang tidak cuma bagus di atas kertas, tapi juga adaptif dengan perkembangan zaman. Muaranya tentu pada penguatan kepemimpinan santri, perbaikan kolaborasi antara OPPM dan DEMA, serta hadirnya sistem evaluasi yang rapi. Kalau skema ini berhasil, harapannya tidak berhenti di Ngatabaru saja. Pesantren lain bisa dengan mudah mengadopsi

pola serupa untuk mencetak kader pemimpin yang mandiri, tangguh, dan tetap memegang teguh akhlakul karimah.

Kalau bicara soal landasan teori, fondasi pertamanya tentu bertumpu pada gagasan tentang pemberdayaan atau *empowerment*. Chambers (1997) bersama Mardikanto dan Soebiato (2017) pernah menekankan bahwa pemberdayaan itu intinya menempatkan kelompok sasaran sebagai aktor utama. Mereka diberi kendali penuh atas keputusan, pengelolaan sumber daya, hingga penentuan arah gerak mereka sendiri. Jika ditarik ke dalam wadah keorganisasian santri, konsep ini bekerja melalui pendelegasian wewenang atau *delegation of authority*, pengasahan keterampilan manajerial, dan penumbuhan *sense of ownership* terhadap tiap agenda kegiatan pondok.

Landasan ini makin kuat kalau melihat amanat Undang-Undang Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren. Di sana ditegaskan bahwa fungsi lembaga pesantren meliputi tiga pilar: pendidikan, dakwah, dan pemberdayaan masyarakat. Konsep kemandirian atau *pesantren autonomy* lalu menjadi sangat relevan. Hal ini berkaitan erat dengan daya tahan pondok dalam menopang kebutuhan operasional, perbaikan fasilitas, hingga pembinaan santri lewat optimalisasi modal internal seperti *human capital*, *social capital*, dan *material capital* tanpa harus terus mengandalkan uluran tangan pihak luar.

Di sisi lain, tata kelola kegiatan santri tentu butuh pegangan manajerial yang jelas. Robbins dan Coulter (2018) merumuskan fungsi manajemen klasik yang kita kenal dengan POAC, yaitu *Planning*, *Organizing*, *Actuating*, dan *Controlling*. Hanya saja, penerapan siklus POAC di wadah seperti OPPM dan DEMA tidak bisa mentah-mentah dicangkokkan begitu saja. Harus ada kompromi dan penyesuaian dengan nilai khas pesantren seperti *sami'na wa atha'na*, keikhlasan, kesederhanaan, serta semangat gotong royong. Dari situlah kemudian lahir sintesis unik: sebuah praktik manajemen modern yang tetap berakar kuat pada nilai-nilai tradisi kepesantrenan.

Persoalan kepemimpinan santri dan kemandirian pesantren sebetulnya bukan topik yang sama sekali baru. Kalau kita menengok literatur, beberapa peneliti sudah mencoba memotretnya dari berbagai sudut pandang. Yani, Hazin, dan Wijaya (2023), misalnya, sempat menggarisbawahi betapa pentingnya pelatihan terstruktur untuk memoles kapasitas manajerial pengurus organisasi pondok. Catatan mereka memang memvalidasi urgensi penguatan skill kepemimpinan di tingkat santri, hanya saja fokus mereka lebih banyak berhenti di lokakarya formal berdurasi pendek, bukan pendampingan langsung saat santri mengeksekusi *event* berskala besar.

Di sisi lain, Khafsoh dan Riani (2024) pernah membuktikan betapa efektifnya pendekatan *Participatory Action Research* (PAR) untuk memicu kemandirian komunitas. Dalam skema PAR, subjek pendampingan memang diajak terlibat penuh sejak menyusun draf awal hingga tahap evaluasi. Mengenai peran wadah santri itu sendiri, Hakim et al. (2024) juga sempat membedah bagaimana OPPM mengawal kedisiplinan dan agenda harian di pondok. Lalu ada kajian dari Muhtarom et al. (2024) serta Nur et al. (2025) yang menyoroti bagaimana daya tahan pesantren kerap kali bertumpu pada kelihaian mereka mengelola *social capital* dan *human capital* internal agar tidak gampang bergantung pada pihak luar.

Titik temu dari berbagai studi tadi membawa kita pada satu celah menarik yang menjadi *novelty* penelitian ini. Kebaruan yang ditawarkan terletak pada integrasi kolaboratif antara jenjang santri menengah di OPPM dan mahasantri di DEMA. Mengawinkan dua tingkatan ini dalam tata kelola perhelatan Hari Kemerdekaan RI berbasis PAR belum banyak tersentuh, dan dari dinamika lapangan itulah lahir kerangka kerja kepemimpinan yang dirumuskan sebagai Model SANTRI MANDIRI.

B. METODE PENELITIAN

Mengenai pilihan metode, riset ini sengaja menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain *Participatory Action Research* (PAR). Pilihan ini terasa paling masuk akal karena menuntut peneliti untuk turun langsung ke lapangan, bukan sekadar duduk manis memegang papan catat. Selaras dengan alur siklus Stringer (2014), prosesnya melibatkan interaksi intensif bersama pengurus OPPM, DEMA, hingga ustadz/ustadzah pembina untuk merencanakan, merefleksikan, lalu memperbaiki tindakan secara berulang.

Lokasi yang dipilih adalah lingkungan Pesantren Ngatabaru di Kabupaten Sigi, Sulawesi Tengah. Penentuan subjeknya dilakukan secara *purposive*, mencakup 51 pengurus harian OPPM, 10 pengurus DEMA, 7 orang dari tim pengasuhan santri, Pimpinan Pesantren, serta sekitar 320 santri yang terlibat sebagai peserta acara. Untuk mengumpulkan gambaran yang utuh, ada tiga jurus utama yang dipakai. Pertama, observasi partisipatif dengan ikut nimbrung dalam rapat-rapat malam panitia, sesi pembekalan, hingga hiruk-pikuk persiapan panggung di lapangan. Kedua, wawancara mendalam (*in-depth interview*) bersama para informan kunci. Ketiga, studi dokumentasi untuk membedah berkas proposal, lembar LKP, kuitansi kas, draf SOP, hingga materi publikasi yang beredar. Seluruh data yang terkumpul kemudian diolah menggunakan model interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014). Tahapannya berjalan secara simultan, mulai dari kondensasi data mentah dari catatan lapangan, penyajian data (*data display*) dalam bentuk tabel dan rangkuman naratif, hingga penarikan kesimpulan serta verifikasi akhir.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Umum Demografis dan Potensi Keorganisasian Mitra Research

Kalau melihat ke dalam, Pondok Pesantren Modern Al-Istiqamah Ngatabaru di Kabupaten Sigi sebenarnya mengantongi modal sosial dan ekologis yang terbilang melimpah. Ekosistem belajar di sini dihidupkan oleh struktur organisasi santri yang pembagian perannya cukup rapi. Ada dua poros utamanya. Pertama, Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM) yang mengurusi denyut nadi operasional harian santri tingkat menengah, mulai dari urusan penegakan disiplin sampai jadwal piket. Poros kedua dipegang oleh Dewan Mahasiswa (DEMA), wadah para mahasantri yang lebih banyak bermain di ranah strategis, seperti merancang konsep acara besar atau memberikan *leadership mentoring* buat adik-adik tingkat mereka.

Harmoni antara OPPM dan DEMA ini secara tidak langsung menciptakan iklim kepemimpinan yang cukup dinamis. Namun, keberhasilan tata kelola mereka tentu tidak berdiri di ruang hampa. Di luar urusan struktur, potensi internal yang dimiliki pondok ini memang bikin geleng-geleng kepala. Cadangan SDM mereka tidak cuma melimpah, tapi juga ditempa dengan tingkat kepatuhan dan dedikasi yang tinggi. Urusan fasilitas fisik pun bisa dibilang sangat menunjang. Panggung serbaguna yang representatif sudah tersedia, ditambah area lapangan hijau yang cukup lapang untuk menampung *sound system* besar maupun instalasi panggung eksternal. Belum lagi kalau kita bicara soal talenta santrinya. Ada yang mahir seni kaligrafi dan lukis, musik islami, dan beberapa gim edukatif. Gabungan antara jaringan sosial, kesiapan organisasi, dan ketersediaan sarana inilah yang pada akhirnya menjadi benteng utama kemandirian pondok tiap kali mereka menggelar hajat besar.

2. Analisis Tahapan Perencanaan dan Tata Kelola Manajerial Event

Jika kita cermati dinamika di lapangan, pembenahan tata kelola acara ini sebetulnya tidak terjadi dalam semalam, melainkan berputar lewat enam fase riset tindakan yang saling

mengunci. Perjalanan dimulai dari fase persiapan dan konsolidasi. Di tahap awal ini, suasana rapat terasa penting karena peneliti dan jajaran pengasuhan santri harus duduk bersama untuk menyatukan frekuensi, menyepakati batas-batas riset, sekaligus mengikat komitmen seluruh jajaran panitia. Begitu kesepakatan tercapai, alur masuk ke perencanaan strategis. Fokusnya langsung bergeser ke meja kerja: meracik Kerangka Acuan Kerja (KAK), menyusun proposal, dan memetakan tenggat waktu. Indikator keberhasilannya sederhana tapi krusial, yakni tersedianya berkas proposal yang matang serta lembar *Gantt Chart* sebagai kompas kerja harian panitia. Fase berikutnya bergeser ke penataan struktur dan pengorganisasian. Tim gabungan antara OPPM dan DEMA resmi dibentuk, dikuatkan lewat penerbitan Surat Keputusan (SK) serta pembagian *job description* yang jelas bagi tiap divisi, dari seksi acara sampai logistik. Sebelum hari H, ada tahap pendampingan *executing* yang krusial. Panitia diajak melakukan gladi bersih, mengecek kelayakan tiang bendera, memastikan pengeras suara internal berfungsi baik, dan menghitung porsi konsumsi. Tujuannya satu: memastikan kesiapan operasional mencapai angka 100% secara mandiri tanpa perlu menyewa alat dari luar. Puncaknya bermuara pada eksekusi *event* utama Peringatan HUT RI. Seluruh rangkaian kegiatan, mulai dari hidmatnya upacara bendera, riuhnya lomba antar-konsulat, hingga pameran karya santri digelar langsung.

Keberhasilan di fase ini tidak cuma diukur dari senyum peserta, tapi juga dari alur acara yang minim kendala teknis dan suasana yang aman. Rangkaian ini lantas ditutup dengan evaluasi dan refleksi total. Panitia tidak langsung dibubarkan begitu panggung roboh, melainkan mengumpul kembali untuk membedah nota keuangan, menginventarisasi barang kembali, dan merefleksikan catatan kekurangan. Dari proses inilah lahir Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) yang transparan beserta draf *Standard Operating Procedure* (SOP) penyelenggaraan acara, sebuah warisan tertulis agar regenerasi kepengurusan santri di tahun-tahun berikutnya tidak perlu meraba-raba lagi dari nol.

Tabel 1. Alur Tahapan Riset Tindakan Manajemen Event

No.	Tahapan Kegiatan	Aktivitas Operasional dan Pendampingan	Parameter Indikator
1	Persiapan dan Konsolidasi	Musyawarah Koordinasi awal Bersama Pengasuhan Santri	Kesepakatan kerangka Riset dan komitmen Panitia
2	Perencanaan Strategis	Penyusunan kerangka acuan kerja (KAK), proposal dan timeline.	Dokumen proposal baku dan Jadwal Kegiatan *(Gantt Chart).*
3	Pengorganisasian dan Struktur	Pembentukan panitia pelaksana gabungan OPPM dan DEMA.	SK Kepanitiaan, *Job Description* baku per divisi.
4	Pendampingan Executing	Monitoring simulasi, pengecekan logistik dan sarana internal.	Kesiapan operasional 100% tanpa ketergantungan luar.
5	Pelaksanaan Event Utama	Eksekusi rangkaian Peringatan HUT RI (Upacara, Lomba, dan Pameran).	Event terlaksana lancar, aman, dan partisipatif.
6	Evaluasi dan Refleksi Total	Rapat refleksi komprehensif, analisis finansial dan penyusunan SOP.	Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) dan SOP Penyelenggaraan.

3. Penerapan Prinsip Kemandirian Berbasis *Resource-Based View* (RBV)

Ada sudut pandang menarik saat kita melihat kesuksesan perhelatan kemerdekaan di Ngatabaru ini melalui lensa *Resource-Based View* (RBV). Keberhasilan mereka ternyata tidak

dipacu oleh suntikan dana atau dana sponsor luar yang besar, melainkan dari keberanian mengoptimalkan empat pilar kemandirian internal.

Pilar pertama terekam pada kemandirian SDM. Seluruh jajaran panitia, dari posisi ketua sampai seksi lapangan yang mengurus kabel pengeras suara, 100% diisi oleh santri OPPM dan DEMA. Kepemimpinan teknis diserahkan penuh kepada mereka sebagai arena uji nyali yang nyata. Lalu ada kemandirian kreativitas. Konsep panggung, tata pameran, jenis lomba edukatif, hingga desain poster publikasi murni lahir dari ide santri tanpa menyewa jasa konsultan acara. Pilar ketiga adalah kemandirian operasional, yang terlihat dari kecerdikan mengelola jadwal harian serta memaksimalkan inventaris pondok, seperti memanfaatkan panggung dan *sound system* milik sendiri. Terakhir, kemandirian evaluasi terwujud lewat audit anggaran mandiri dan rapat refleksi antarbagian yang digelar secara jujur tanpa menutupi kekurangan.

4. Konstruksi 'Model SANTRI MANDIRI'

Dari rangkaian dinamika tersebut, temuan utama riset ini berhasil merajut sebuah kerangka kerja sistemik yang dinamakan Model SANTRI MANDIRI. Model ini mencoba mengawinkan nilai karakter kepemimpinan khas pesantren dengan tahapan manajerial modern melalui dua dimensi utama.

a. Dimensi pertama berfokus pada nilai karakter kepemimpinan yang disingkat SANTRI:

- *Sinergi antarorganisasi:* Kolaborasi taktis antara pengurus OPPM dan DEMA.
- *Analisis potensi internal:* Kepekaan memetakan aset dan bakat yang ada di pondok.
- *Navigasi perencanaan terukur:* Kemampuan menentukan arah dan target acara secara realistis.
- *Tanggung jawab tugas:* Komitmen menyelesaikan amanah di divisi masing-masing.
- *Responsibilitas pelaksanaan:* Ketangguhan mengambil keputusan cepat saat ada kendala di lapangan.
- *Inovasi program:* Keberanian mengeksplorasi ide acara agar tidak monoton dari tahun ke tahun.

b. Dimensi kedua melengkapi aspek operasional manajerial yang dirangkum dalam kata MANDIRI:

- *Manajemen terstruktur:* Kejelasan alur kerja dari persiapan hingga pembubaran panitia.
- *Administrasi rapi:* Pembukuan keuangan dan kearsipan dokumen yang tertib.
- *Nasionalisme kuat:* Penanaman rasa cinta tanah air dalam tiap simpul kegiatan.
- *Delegasi wewenang proporsional:* Pembagian porsi kerja yang pas sesuai kapasitas anggota.
- *Inovasi berkesinambungan:* Keterbukaan untuk terus membenahi kekurangan.
- *Refleksi objektif:* Kebiasaan menilai kinerja secara jujur dan transparan.

- *Implementasi SOP:* Pembakuan alur kerja agar acuan kegiatan bisa diwariskan ke generasi berikutnya.

5. Evaluasi Kinerja Keorganisasian dan Indikator Keberhasilan

Kalau kita bandingkan potret organisasi sebelum dan sesudah intervensi model, perubahan yang terjadi di lapangan terbilang cukup kontras. Ada lima ranah utama yang memperlihatkan pergeseran pola kerja panitia secara signifikan. Perubahan paling awal terasa pada dimensi perencanaan konsep. Dulu, penyusunan agenda sering kali cuma mengandalkan obrolan informal tanpa draf proposal yang jelas, apalagi hitungan Rencana Anggaran Biaya (RAB) yang rapi. Setelah model ini diterapkan, panitia mulai terbiasa meracik proposal yang terstruktur, menyusun anggaran mendetail sampai ke paku dan sewa kabel, serta mengunci jadwal lewat *Gantt Chart*. Pencapaian di bagian ini menembus angka 90% dengan predikat Sangat Baik. Aspek pembagian tugas juga menunjukkan grafik membaik. Alih-alih tumpang tindih peran seperti tahun-tahun sebelumnya di mana seksi acara sering mendadak ikut mengangkat panggung tiap divisi kini memegang *job description* yang tegas. Sinergi antara OPPM dan DEMA pun jadi lebih cair, menghasilkan tingkat keberhasilan di angka 88% (Sangat Baik). Urusan manajemen risiko pun mulai dibenahi. Kalau dulu panitia cenderung panik saat hujan deras tiba-tiba turun atau mati listrik di tengah pementasan, sekarang mereka sudah menyiapkan *Plan B* beserta penanggung jawab di tiap titik rawan. Kesiapsiagaan ini mencatatkan skor 84% dengan kategori Baik. Di sektor dokumentasi dan publikasi, kebiasaan menumpuk foto atau video di ponsel masing-masing panitia mulai ditinggalkan. File pementasan dan nota belanja kini tersimpan rapi dalam arsip digital yang mudah diakses kembali, dengan tingkat keberhasilan mencapai 90% (Sangat Baik). Rangkaian evaluasi ini bermuara pada tradisi refleksi di akhir acara. Kebiasaan lama yang cuma menggelar rapat pembubaran sekadar formalitas kini berubah menjadi penyusunan Laporan Pertanggungjawaban (LPJ) yang transparan dan akuntabel. Capaian di dimensi ini menjadi yang tertinggi, yakni 91% dengan predikat Sangat Baik.

Tabel 2. Evaluasi Capaian Indikator Keorganisasian Santri

No	Dimensi Evaluasi	Kondisi Awal (Pree-Research)	Capaian Sesudah Model (Post-Research)	Tingkat Keberhasilan
1	Perencanaan Konsep	Informal, tanpa proposal baku dan RAB acak.	Proposal sistematis, RAB detail, *Timeline Gantt Chart.*	Sangat Baik (90%)
2	Pembagian Tugas	Tumpang tindih peran, koordinasi parsial.	*Job description* eksplisit per divisi, sinergi OPPM-DEMA.	Sangat Baik (88%)
4	Menejemen Resiko	Tanpa antisipasi kendala cuaca/teknis.	Tersedia Plan B operasional dan penanggung jawab risiko.	Baik (84%)
5	Dokumentasi dan Publikasi	Dokumentasi tercecer.	Arsip digital rapi, dokumentasi foto dan video.	Sangat Baik (90%)
6	Refleksi dan Evaluasi	Rapat pembubaran formalitas semata.	Laporan LPJ komprehensif.	Sangat Baik (91%)

D. KESIMPULAN

Pergeseran peran santri di Pesantren Ngatabaru, dari yang tadinya cuma seksi sibuk di panggung menjadi perancang independen, terbukti memberi dampak yang nyata. Kapasitas manajerial, jiwa kepemimpinan, hingga rasa soliditas antara pengurus OPPM dan DEMA

terasa makin terasah. Lewat penerapan Model SANTRI MANDIRI, nilai-nilai kepemimpinan Islam dan manajemen modern ternyata bisa berjalan berdampingan tanpa saling meniadakan. Ketergantungan pada pihak luar berhasil ditekan karena modal sosial dan fasilitas internal pondok dioptimalkan dengan baik. Hasilnya bukan cuma panggung acara yang berdiri megah, tapi juga lahirnya kejelasan *job description* antarbagian hingga dokumen LPJ yang rapi di akhir masa kepengurusan. Secara akademis, temuan ini menyumbang perspektif baru bagi ranah Manajemen Pendidikan Islam dan Sosiologi Organisasi. Sementara dari sisi praktis, riset ini meninggalkan warisan perangkat kerja siap pakai, mulai dari draf SOP, format penyusunan RAB, sampai pedoman evaluasi yang terstruktur.

Agar dampak positif ini tidak menguap begitu saja, ada beberapa catatan penting yang layak dipertimbangkan. Pimpinan pesantren ada baiknya melembagakan kerangka Model SANTRI MANDIRI ini ke dalam regulasi resmi pondok, sekaligus menjadikannya materi wajib saat pembekalan pengurus baru tiap tahunnya. Bagi para santri di OPPM dan DEMA, pemanfaatan sistem pengarsipan digital seperti *cloud storage* sudah saatnya dibiasakan agar dokumen dan rekam jejak kegiatan tidak hilang saat berganti kepengurusan. Terakhir, buat para peneliti yang ingin melanjutkan kajian ini, menarik rasanya kalau cakupan riset diperluas lewat pengujian kuantitatif untuk melihat sejauh mana pengaruh kepemimpinan santri terhadap indeks kemandirian pesantren di skala daerah maupun nasional.

DAFTAR PUSTAKA

Chambers, R. (1997). Whose Reality Counts? Putting the First Last. London: Intermediate Technology Publications.

Dhofier, Z. (2011). Tradisi Pesantren: Studi Pandangan Hidup Kyai dan Visinya Mengenai Perubahan Indonesia. Jakarta: LP3ES.

Erni, N. K. (2022). Strategi Pembentukan Karakter Kepemimpinan Santri (Studi Pada Organisasi Pelajar Pondok Modern Darussalam Gontor Kampus 2 Ponorogo). Ponorogo: IAIN Ponorogo.

Hakim, L. N., Ok, A. H., & Salminawati. (2024). Peran Pengurus Organisasi Pelajar Pondok Dalam Menegakkan Kedisiplinan Santri Di Pondok Pesantren Modern Kabupaten Langkat. Tawazun: Jurnal Pendidikan Islam, 17(3), 311–325.

Halim, A., & Rofiki, M. (2022). The Transformative Leadership Strategy: Efforts to Improve the Positive Image of School. Jurnal Basicedu, 6(4), 5785–5793.

Kasbani, K. (2023). Manajemen Kepemimpinan Santri di Pondok Pesantren Islam Al Iman Muntilan. Prosiding University Research Colloquium, 16, 63–72.

Khafsoh, N. A., & Riani, N. (2024). Implementation of Participatory Action Research (PAR) In Community Service Program. Jurnal Pengabdian Masyarakat, 5(1), 237–253.

Mardikanto, T., & Soebiato, P. (2017). Pemberdayaan Masyarakat dalam Perspektif Kebijakan Publik. Bandung: Alfabeta.

Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2014). Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Moleong, L. J. (2018). Metodologi Penelitian Kualitatif. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Muhtarom, A., Subandi, S., & Mushodiq, M. A. (2024). Pesantren dan Kemandirian Ekonomi: Studi Kasus Di Pondok Pesantren Belitang OKU Timur Indonesia. Bulletin of Indonesian Islamic Studies, 3(1), 45–58.

Nur, R., Yasni, S., Sopian, S., & Rakhman, M. T. (2025). Analisis Program Bantuan Pemerintah terhadap Kemandirian Pesantren di Jakarta. Jurnal Education and Development, 13(3), 512–520.

Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). Management (14th ed.). London: Pearson Education.

Soekanto, S. (2017). Sosiologi Suatu Pengantar. Jakarta: Rajawali Pers.

Stringer, E. T. (2014). Action Research (4th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2019 tentang Pesantren.

Wulandari, D. S., Dinamika, S. G., & Lubis, Y. A. (2023). Membentuk Jiwa Leadership pada Santri Pesantren Modern Saifullah An-Nahdliyah Melalui Kegiatan Outing Class. PaKMas: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 3(2), 160–166.

Yani, M. T., Hazin, M., & Wijaya, A. (2023). Pengembangan Kepemimpinan Santri dan Manajemen Organisasi Melalui Pelatihan Bagi Pengurus Pondok Pesantren. DEDICATE: Journal of Community Engagement in Education, 2(2), 22–36.

Yendra, A., Januar, Arifmiboy, & Kamal, M. (2026). Kinerja Organisasi Pelajar Pondok Modern (OPPM) dalam Pendisiplinan Ibadah Sholat Fardhu Berjamaah Santri. Edu Research, 7(1), 1903–1909.