

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Manajemen Program

1. Pengertian Manajemen Program

Kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *management* yang memiliki arti seni melaksanakan atau mengatur. Kata “manajemen” dari kajian dari bahasa Latin berasal kata *manus* yang berarti tangan dan *agree* (melakukan). Kata-kata itu digabung menjadi *manajer* yang artinya menangani. *Manager* diterjemahkan dalam bahasa Inggris *management* dengan kata kerja *to manage*, dan *manajemen* sebagai kata benda. Diartikan secara umum sebagai mengurusai atau kemampuan menjalankan dan mengontrol suatu urusan atau *act of running and controlling a business*.

Manajemen merupakan ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen adalah suatu ilmu juga seni untuk membuat orang lain mau dan bersedia bekerja untuk mencapai tujuan yang telah dirumuskan bersama oleh sebab itu manajemen memerlukan konsep dasar pengetahuan, kemampuan untuk menganalisis situasi, kondisi, sumber daya manusia yang ada dan memikirkan cara yang tepat untuk melaksanakan kegiatan yang saling berkaitan untuk mencapai tujuan.

Manajemen esensinya adalah instrumen yang didasari oleh ilmu dan seni mengatur sumber daya secara efektif dan efisien dalam upaya mencapai tujuan. Sebagaimana dikatakan Malayu bahwa manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Dengan demikian hakikatnya manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode, ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi manajemen yaitu, perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok manusia yang

dilengkapi dengan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan lebih dulu.¹

Pendapat lain menjelaskan bahwa manajemen merupakan kekuatan utama organisasi yang dikoordinir berbagai kegiatan bagian-bagian (*sub sistem*) serta berhubungan dengan lingkungan. Para manajer memerlukan pengalihan sumber daya yang tidak terorganisir dari manusia, mesin, uang ke dalam suatu kegunaan dan efektivitas perusahaan. Maka manajemen adalah suatu proses dimana sumber daya yang tidak berhubungan dipadukan ke dalam keseluruhan sistem untuk pencapaian tujuan.²

Pada hakikatnya kegiatan manusia pada umumnya adalah mengatur (*managing*) untuk mengatur disini diperlukan suatu seni, bagaimana orang lain memerlukan pekerjaan untuk mencapai tujuan bersama. Pengertian Manajemen adalah suatu rangkaian proses yang meliputi kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, pengawasan, evaluasi dan pengendalian dalam rangka memberdayakan seluruh sumber daya organisasi/ perusahaan, baik sumber daya manusia (*human resource capital*), modal (*financial capital*), material (*land, natural resources or raw materials*), maupun teknologi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi/ perusahaan. Berikut adalah pengertian manajemen menurut para ahli:

- a) Hilman, Manajemen adalah fungsi untuk mencapai sebuah target dengan melalui sebuah perantara dan pengawasan. Dengan demikian, target apapun dapat tercapai bersama.
- b) Mary Parker Follet, Manajemen merupakan sebuah seni untuk menyelesaikan tugas dengan perantara tertentu.
- c) George Robert Terry, Manajemen adalah proses unik dan khas dari beberapa tindakan. Contohnya pengorganisasian, pengawasan, perencanaan, dan penggerakan.
- d) Lawrence A. Appley Manajemen merupakan sebuah keahlian dalam memengaruhi dan/atau membangkitkan orang lain agar bersedia melakukan sesuatu dengan sebuah tujuan tertentu.

¹ Mesiono, *Islam dan Manajemen*, (Medan:Perdana Publishing, 2019). hlm. 44

² Syafaruddin, *Manajemen dan Strategi Pembelajaran*, (Medan: Perdana Publishing, 2019), hlm. 41

- e) Ricky W. Griffin Manajemen adalah proses perencanaan, koordinasi, organisasi, dan kontrol untuk setiap sumber daya demi mencapai sebuah tujuan secara efektif dan efisien.

Manajemen dalam kajian pendidikan dijelaskan sangat luas dalam berbagai literatur teori, sehingga manajemen secara umum adalah suatu upaya untuk mencapai suatu tujuan dengan sumber daya seminimal mungkin (efisien). Sementara itu, proyek adalah rencana pekerjaan dengan suatu target pencapaian tertentu yang diselesaikan dalam rentang waktu tertentu. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yang dikutip oleh Suryatama manajemen adalah penggunaan sumber daya secara efektif untuk mencapai sasaran. Kata manajemen berasal dari bahasa perancis kuno, yaitu *management*, yang memiliki arti “seni melaksanakan dan mengatur.” Manajemen belum memiliki definisi yang mapan dan diterima secara universal. Terry mendefinisikan bahwa *management is a district process consisting of planning, organizing, actuating, and controlling performed to determined and accomplish stated objectives by the use of human being and other resources.*

Sebagaimana definisi yang dikemukakan oleh Athoillah bahwa manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif, dengan didukung oleh sumber-sumber lainnya dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Manajemen merupakan sesuatu yang mengatur dalam hal proses baik dalam sumber daya manusia maupun sumber lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya dalam suatu organisasi. Siswanto menyatakan manajemen adalah seni dan ilmu dalam perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja untuk mencapai tujuan. Maka dari itu manajemen merupakan keilmuan dan seni yang mengatur dalam hal perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian dan pengendalian sehingga dalam suatu organisasi tersebut dapat berjalan dengan baik dan tercapai segala tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Terry bahwa manajemen adalah kemampuan mengarahkan dan mencapai hasil yang diinginkan dengan tujuan dari usaha-usaha manusia dan sumber daya lainnya. Definisi yang dikemukakan Terry ini menunjukkan secara umum aktivitas manajemen ada dalam organisasi yang diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Sementara itu Hersey dan Blanchard, menjelaskan manajemen adalah sebagai proses kerjasama antara individu dan kelompok serta sumber daya lainnya dalam

mencapai tujuan organisasi. Proses ini disini dimaknai sebagai fungsi dan aktivitas yang dilaksanakan oleh pemimpin dan anggota atau bawahannya dalam bekerja sama pada sebuah organisasi. Fungsi dan aktivitas yang dilaksanakan mendorong sumber daya manusia bekerja memanfaatkan sumber daya lainnya sehingga tujuan organisasi yang telah direncanakan dapat dicapai.

Reeser menjelaskan manajemen ialah pemanfaatan sumber daya fisik dan manusia melalui usaha yang terkoordinasi dan diselesaikan dengan mengerjakan fungsi perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, pengarahan dan pengawasan. Selanjutnya Follet sebagaimana dikutip Denim dan Danim, menjelaskan manajemen adalah seni menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain dalam hal ini peran manajer bertugas mengatur dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.

Winardi menjelaskan manajemen adalah sebuah proses yang khas yang terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan dan pengawasan yang dilakukan untuk menentukan secara mencapai sasaran yang telah ditetapkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan serta sumber-sumber lain. Wibowo menjelaskan manajemen adalah proses penggunaan sumber daya organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi secara efisien dan efektif.

Syafaruddin dan Nasution, menjelaskan manajemen adalah suatu proses memadukan sumber daya yang tidak berhubungan ke dalam keseluruhan sistem untuk pencapaian tujuan. Sementara manajemen menurut Kamars adalah usaha-usaha memanfaatkan berbagai sumber daya yang bersifat fisik dan non fisik untuk menyelesaikan suatu pekerjaan atau masalah dengan baik.

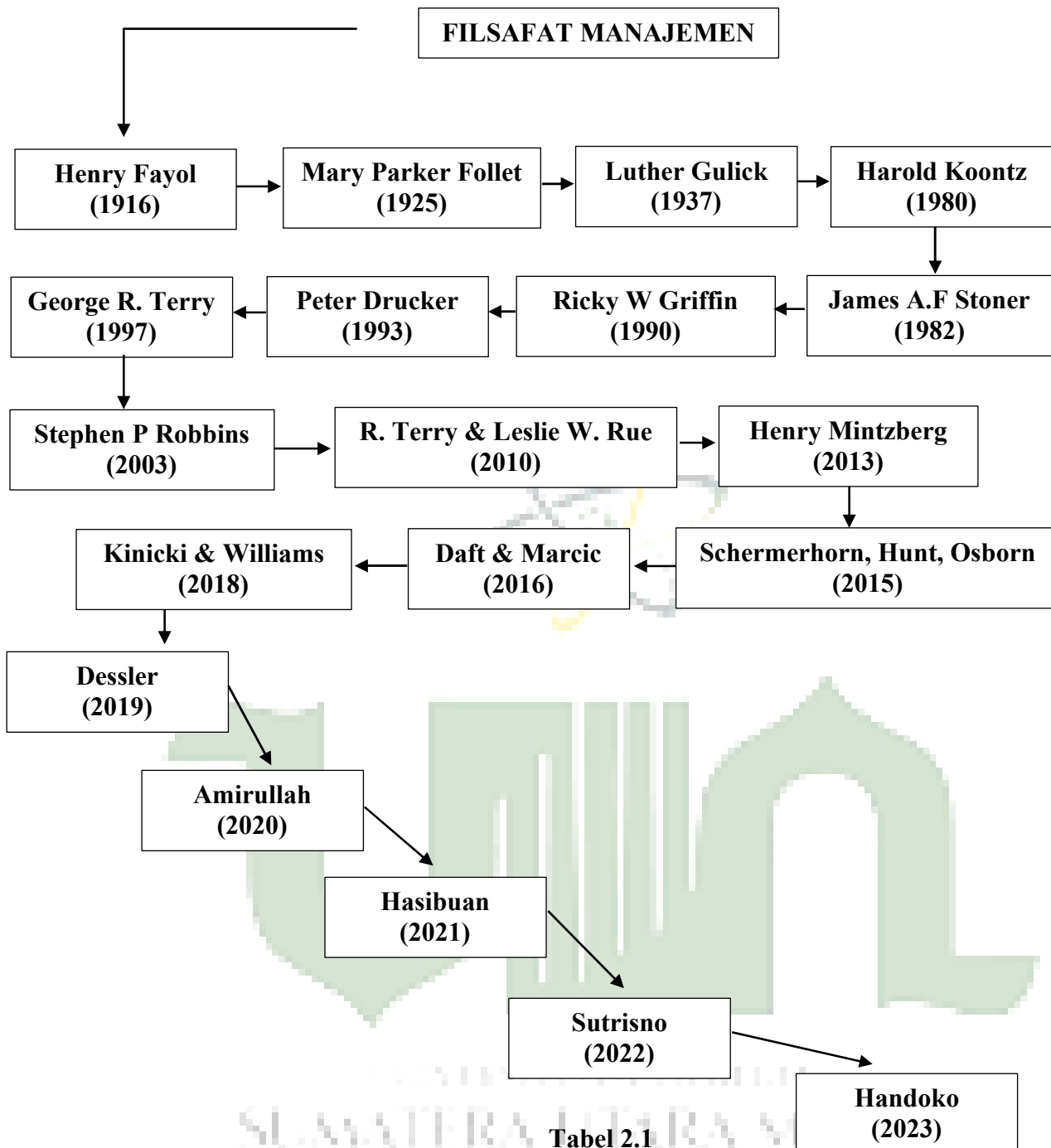
Selanjutnya pendapat yang sejalan dengan pendapat di atas menurut Zazin manajemen berarti ilmu dan seni dalam upaya memanfaatkan sumber daya manusia dan daya lain dalam kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan, dan mengawasi, yang dilakukan secara efektif dan efisien dengan melibatkan peran seluruh anggota secara efektif dalam mencapai tujuan yang ditentukan. Pemanfaatan dalam hal manajemen dengan menggunakan sumber daya manusia serta daya lainnya dalam kegiatan merencanakan, mengorganisasikan, melaksanakan serta pengawasan yang melibatkan seluruh anggota, maka dari itu harus dilakukan secara efektif dan efisien sehingga mencapai tujuan organisasi. Pendapat lainnya mengenai pengertian manajemen bahwa menurut pendapat Brench yang dikutip oleh Cole "*management is a social process, the process consists of planning, control, coordination, and*

motivation”. Artinya manajemen adalah proses sosial, proses terdiri dari perencanaan, kontrol, koordinasi, dan motivasi.³

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses kegiatan dalam suatu organisasi yang menggunakan hal perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), pelaksanaan (*actuating*) serta pengawasan (*controlling*) untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien. Dengan demikian dapat disintesis bahwa, manajemen adalah suatu rangkaian aktivitas dalam berbagai macam proses dari proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pemotivasian, dan pengendalian terhadap orang dan mekanisme kerja secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dalam organisasi.



³ Siswanto, H.B, *Pengantar Manajemen*. (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2012). Hlm. 56



Filsafat Manajemen

Berdasarkan filsafat manajemen diatas dapat diketahui bahwa teori manajemen telah ada dari awal tahun 1916 yang dikemukakan oleh ahli pertama yaitu Henry Fayol dan kemudian pada tahun 1925 dikemukakan dengan pendapat lain yang dilakukan oleh Mary Parker Follet dan dilanjutkan terus hingga pada tahun 2023 kembali dikemukakan oleh Ivancevich, Konopaske, Matteson. Sehingga pada saat ini peneliti dapat mengemukakan teori sendiri bahwa manajemen menurut peneliti yaitu manajemen merupakan serangkaian proses yang melibatkan perencanaan, pengorganisasian,

kepemimpinan, dan pengendalian sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen juga melibatkan koordinasi dan integrasi kegiatan-kegiatan kerja serta pengelolaan orang-orang dalam organisasi.

2. Fungsi Manajemen Program

a) Perencanaan (*Planning*)

Perencanaan merupakan suatu proses dan rangkaian kegiatan untuk menetapkan tujuan terlebih dahulu pada suatu jangka waktu/periode tertentu serta langkah-langkah yang harus ditempuh untuk mencapai tujuan tersebut. Menurut Terry, Perencanaan adalah proses dasar yang digunakan untuk memilih dan menghubungkan fakta serta membuat dan menggunakan dugaan mengenai masa yang akan datang, menggambarkan dan merumuskan aktivitas yang diusulkan dan dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan.⁴

Dalam suatu organisasi perencanaan memiliki posisi penting dari langkah-langkah berikutnya, kematangan dan kesalahan dalam perencanaan mampu memberi pengaruh positif dan negative pada masa yang akan datang, sehingga suatu perencanaan yang dibuat selalu memikirkan dampak jangka panjang yang mungkin akan dialami. Kegiatan perencanaan tidak terlepas dari sumber daya manusia yang mendukung. Pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, serta hubungan industrial.⁵

b) Pengorganisasian (*Organizing*)

Pengorganisasian merupakan suatu proses dan rangkaian kegiatan dalam pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kelompok pekerjaan, penentuan hubungan yang baik diantara mereka, serta pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang kondusif. Menurut H. B Siswanto, pengorganisasian adalah pembagian kerja yang direncanakan untuk diselesaikan oleh anggota kesatuan pekerjaan, penetapan hubungan antar pekerjaan yang efektif di antara mereka, dan pemberian lingkungan dan fasilitas pekerjaan yang

⁴ Siswanto, Pengantar Manajemen (Jakarta: Bumi Aksara, 2018). 49

⁵ Bambang Wahyudi, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: Sulita, 2002). 67

wajar sehingga mereka bekerja secara efisien.⁶

Dalam struktur organisasi, tujuan utama pengorganisasian yaitu memudahkan proses komunikasi, pengambilan keputusan, evaluasi hasil kerja, imbalan, sosialisasi, dan karir.

c) Penggerakan (*Actuating*)

Penggerakan merupakan kegiatan untuk memberi petunjuk atau instruksi dari seorang atasan kepada bawahan dalam kelompok formal untuk pencapaian tujuan bersama. Penggerakan dapat diberi batasan sebagai suatu proses bimbingan, pemberian petunjuk, dan instruksi kepada bawahan agar mereka bekerja sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Penggerakan mencakup berbagai proses operasi standar, pedoman dan buku panduan, bahkan manajemen berdasarkan sasaran.

Penjalinan hubungan atau koordinasi dibutuhkan dalam kegiatan penggerakan untuk menjamin terwujudnya harmonisasi di dalam suatu kegiatan. Dengan menjalin hubungan, dimana para pengurus atau anggota yang ditempatkan dalam berbagai bidang dihubungkan satu sama lain dalam rangka mencapai tujuan.

d) Pengendalian (*Controlling*)

Pengendalian merupakan proses dan rangkaian kegiatan untuk mengusahakan agar suatu pekerjaan dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan dan tahapan yang harus dilalui. Dengan demikian apabila terdapat kegiatan yang tidak sesuai dengan rencana tahapan tersebut diadakan suatu tindakan perbaikan.

Ada berbagai cara untuk mengadakan perbaikan, termasuk merubah rencana dan bahkan tujuannya, mengatur kembali tugas-tugas atau merubah wewenang; tetapi seluruh perubahan tersebut dilakukan melalui manusianya. Orang yang bertanggung jawab atas penyimpangan yang tidak diinginkan itu harus dicari dan mengambil langkah-langkah perbaikan terhadap hal-hal yang sudah atau akan dilaksanakan. Langkah-langkah dalam pengendalian yaitu:⁷

1. Menetapkan standar dan metode untuk pengukuran kinerja
2. Mengukur kinerja

⁶ Siswanto, Pengantar Manajemen (Jakarta: Bumi Aksara, 2018). 49

⁷ Abd. Rohman, *Dasar-Dasar Manajemen* (Malang: Intelegensia Media, 2017). 46

3. Membandingkan kinerja sesuai dengan standar
4. Mengambil tindakan perbaikan

3. Prinsip-Prinsip Manajemen

Prinsip-prinsip manajemen adalah pernyataan atau kebenaran mendasar yang menjadi pedoman untuk menyelesaikan tugas membimbing upaya untuk mencapai keseimbangan terbaik dalam proses pencapaian tujuan sebaik-baiknya. Prinsip seperti pondasi sebuah bangunan, jika pondasi sebuah bangunan kokoh maka bangunan tersebut akan kuat dan kokoh.

Menurut Henry Fayol, Prinsip-prinsip manajemen yang dibagi menjadi 14 bagian, yaitu:

a) *Division of work*

Tujuan dari pembagian kerja adalah untuk melakukan pekerjaan yang lebih banyak dan lebih baik dengan usaha yang sama.

b) *Authority and Responsibility*

Wewenang adalah hak untuk memberi perintah dan menuntut kepatuhan

Tanggung jawab

c) *Discipline*

Artinya, melaksanakan apa yang telah disepakati antara pemimpin dan pekerja.

d) *Unity of command*

Untuk setiap tindakan, karyawan hanya perlu diinstruksikan oleh atasannya.

e) *Unity of direction*

Prinsip ini dapat digambarkan sebagai "satu kepala dan satu rencana untuk serangkaian kegiatan dengan tujuan yang sama".

f) *Subordination of individual interest to general interest*

Dalam suatu lembaga, kepentingan pekerja tidak boleh didahulukan dari kepentingan lembaga.

g) *Remuneration of Personnel*

Gaji pegawai yang diberikan dan harus adil. Selain itu, pemimpin harus peduli dengan kesejahteraan karyawan.

h) *Centralization*

Sentralisasi adalah pembagian kekuasaan. Sentralisasi dapat diterapkan dalam organisasi kecil, tetapi harus terpusat pada organisasi besar.

i) *Scalar chain*

Rantai skalar adalah rantai dari otoritas terakhir ke level terendah, mulai dari atas.

j) *Order*

Untuk ketertiban manusia ada formula yang harus dipegang yaitu, suatu tempat untuk setiap orang dan setiap orang pada tempatnya masing-masing.

k) *Equity*

Untuk merangsang pegawai melaksanakan tugasnya dengan kesungguhan dan kesetiaan, mereka harus diperlakukan dengan ramah dan keadilan.

l) *Stability Of Tenure Of Personnel*

Pegawai membutuhkan waktu agar biasa pada suatu pekerjaan baru dan agar berhasil dalam mengerjakannya dengan baik.

m) *Initiative*

Yaitu memikirkan sebuah rencana dan meyakinkan keberhasilannya merupakan pengalaman yang memuaskan.

n) *Esprit de Corps*

Persatuan adalah kekuatan. Para pemimpin lembaga harus berbuat banyak untuk merealisasi pembahasan itu.⁸

4. Unsur Manajemen

Unsur-unsur manajemen terdiri dari *man, money, methods, materials, machines*, dan *market* disingkat dengan 6M.

a) Manusia (*Man*)

Unsur manusia adalah unsur yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi. Manusia menggerakkan roda organisasi dan memiliki peranan, harapan, dan gagasan

b) Uang (*Money*)

Uang merupakan alat yang digunakan untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berkorelasi dengan jumlah uang yang harus disiapkan.

c) Metode (*Methods*)

Metode dapat diartikan sebagai cara-cara yang dipergunakan dalam

⁸ Alzet Rama, "Fungsi Dan Prinsip Manajemen Pendidikan," *Jurnal EDUCATION (Jurnal Pendidikan Indonesia)* 8, no. 2 (2022): 130–36.

usaha mencapai tujuan agar diperoleh hasil yang berkualitas.

d) Material (*Materials*)

Material termasuk unsur manajemen. Material merupakan bahan-bahan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

e) Mesin (*Machines*)

Mesin merupakan alat yang digunakan dalam suatu proses produksi. Mesin dalam unsur manajemen berarti alat-alat yang diperlukan atau dipergunakan untuk mencapai tujuan⁹.

5. Manfaat Manajemen

a) Meningkatkan Efektivitas dan Efisiensi Organisasi

Manajemen yang efektif dapat membantu organisasi mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya yang ada secara optimal, sehingga meningkatkan produktivitas dan kinerja organisasi

b) Memaksimalkan Penggunaan Sumber Daya

Manajemen yang baik dapat memastikan bahwa sumber daya organisasi, seperti tenaga kerja, modal, dan peralatan, digunakan secara efisien untuk mencapai tujuan organisasi

c) Membantu Pengambilan Keputusan yang Lebih Baik

Proses manajemen yang sistematis dapat membantu manajer mengidentifikasi dan menganalisis permasalahan, serta mempertimbangkan alternatif solusi yang tersedia sebelum membuat keputusan yang tepat

d) Meningkatkan Koordinasi dan Komunikasi

Manajemen yang efektif dapat memastikan bahwa semua bagian dalam organisasi bekerja secara terkoordinasi dan berkomunikasi dengan baik, sehingga dapat mencapai tujuan bersama

e) Mendorong Inovasi dan Perubahan

Manajer yang efektif dapat mengidentifikasi peluang untuk inovasi dan perubahan, serta mengelola proses perubahan dengan baik untuk meningkatkan daya saing organisasi

f) Meningkatkan Motivasi dan Kepuasan Karyawan

Manajemen yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan penghargaan, dan mengembangkan potensi karyawan,

⁹ Yayat M. Herujito, *Dasar-Dasar Manajemen* (Jakarta: Gramedia, 2001). 73

sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan karyawan

g) Mendukung Pengembangan Karir Karyawan

Manajer yang efektif dapat memberikan bimbingan, pelatihan, dan kesempatan pengembangan bagi karyawan, sehingga mendukung pertumbuhan karir

h) Meningkatkan Daya Saing Organisasi

Manajemen yang baik dapat membantu organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan, memanfaatkan peluang, dan mengatasi tantangan, sehingga meningkatkan daya saing organisasi

B. Ma'had

1. Pengertian Ma'had

Di dalam bahasa arab, ma'had berarti universitas atau perguruan tinggi. Namun, yang dimaksud ma'had disini adalah sejenis dengan pesantren atau asrama. Ma'had atau pesantren identik sebagai tempat pengkajian kitab-kitab islam klasik yang memiliki asrama (pemondokan). Masyarakat meyakini bahwa pesantren merupakan tempat yang tepat untuk siswa dalam menuntut ilmu agama agar mampu membiasakan diri sesuai syariat islam dan tidak terpengaruh oleh lingkungan-lingkungan buruk di sekitarnya.

Lembaga pesantren merupakan institusi pendidikan agama Islam di Nusantara sudah ada sejak abad ke-15. Beberapa abad kemudian penyelenggaraan pendidikan ini semakin teratur dengan munculnya tempat-tempat pengajian. Dalam perkembangannya berdiri tempat-tempat menginap bagi para santri yang kemudian disebut sebagai pesantren. Meskipun bentuknya sangat sederhana, akan tetapi pada waktu itu pesantren merupakan satu-satunya lembaga pendidikan yang berstruktur, sehingga pendidikan ini dianggap sangat bergengsi. Melalui pesantren masyarakat mendalami doktrin ajaran-ajaran dasar Islam, khususnya menyangkut praktek kehidupan keagamaan.¹⁰

Di lembaga pesantren inilah kaum muslimin Indonesia mendalami doktrin dasar islam, khususnya menyangkut praktek kehidupan keagamaan Setiap detail kehidupan dalam berkeluarga, bermasyarakat, berbangsa bahkan bernegara yang bersentuhan dengan agama, pesantren menyediakan materi-materi pelajarannya. Kitab-kitab yang

¹⁰ Faisal Kamal, _Transformasi Pendidikan Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan Islam Abad

membahas tentang etika-etika mulai dari ranah-ranah individual seperti kamar mandi sampai ranah publik seperti tata cara menjalankan negara, diajarkan dengan sempurna di lembaga pesantren. Dengan kata lain, nyaris tidak ada satupun aspek kehidupan manusia yang lepas dari bidikan pendidikan pesantren, selama bersentuhan dengan nalar agama.¹¹

Sebagai lembaga pendidikan nonformal, pesantren dituntut untuk memperbarui model pendidikannya agar lulusannya bisa diterima di masyarakat. Permasalahan pesantren menurut Sulthon Masyhud dan Khusnurdilo adalah mengembangkan model pendidikan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia atau santri yang harus ditingkatkan. Pentingnya pembahasan topik ini tidak bisa dilepaskan dengan dua potensi besar yang melekat pada pesantren, yaitu potensi pendidikan dan pengembangan masyarakat.¹² Menurut Masyhud, pengembangan pondok pesantren adalah perubahan model dan sistem pendidikan pondok pesantren dengan upaya mengadaptasi perkembangan sosial, ekonomi, dan kebutuhan masyarakat kekinian.¹³

Pesantren disamping sebagai lembaga nonformal juga sebagai pendidikan formal yang terus mengalami perubahan ke arah modernisasi dan masa depan yang gemilang, juga lembaga yang melakukan kontrol sosial (*social control*) dan lembaga yang melakukan rekayasa sosial (*social engineering*).¹⁴ Jadi, seiring dengan perkembangan zaman, pesantren tidak hanya sebagai pendidikan non formal, tetapi juga memadukan dengan pendidikan formal seperti pesantren yang dilengkapi dengan MI, MTs dan MA serta perguruan tinggi.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa Ma'had merupakan suatu lembaga pendidikan islam baik formal, non-formal maupun campuran yang dilengkapi dengan asrama atau tempat tinggal santri untuk melaksanakan segala kegiatan khususnya sebagai tempat untuk menuntut ilmu agama islam dibimbing kiai serta ustadzah.

2. Fungsi dan Tujuan Ma'had

¹¹ Junaidi Hamsyah, 'Epistemologi Pendidikan Islam Nusantara (Studi Interpretatif-Simbolik Atas Peran Kampus, Pesantren Dan Lembaga Adat)', *ANALISIS: Jurnal Studi Keislaman*, Vol. 15 No (2015), pp. 307–308.

¹² Vivit Nur Arista Putra, 'Manajemen Perencanaan Pembelajaran Untuk Kaderisasi Mubaligh Di Pondok Pesantren Takwinul Muballighin Yogyakarta', *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 3 No. (2018), p. 134.

¹³ Atmari, 'Strategi Pengembangan PP. Sidogiri Melalui Lembaga Sidogiri Network Forum (SNF)', *Jurnal Kependidikan Islam*, Vol. 3 No. (2013), p. 266.

¹⁴ Muhajir, 'Pesantren Sebagai Institusi Pendidikan Islam (Pesantren Akomodatif Dan Alternatif)', *Jurnal Saintifik Islamica*, Vol. 1 No. (2014), pp. 2–3.

Pada era otonomi daerah sekarang ini keberadaan pesantren kembali menemukan momentum relevansinya yang cukup besar untuk memainkan kiprahnya sebagai elemen penting dalam proses pembangunan sosial. Keberadaan pesantren menjadi *partner* yang ideal bagi institusi pemerintah untuk bersama-sama meningkatkan mutu pendidikan yang ada di daerah sebagai basis bagi pelaksanaan transformasi sosial melalui penyediaan sumber daya manusia yang *qualified* dan berakhlak karimah.¹⁵

Pondok pesantren sebagai tempat menuntut ilmu mempunyai beberapa fungsi sebagaimana dijelaskan Azyumardi Azra sebagaimana dikutip Sulthon Masyhud menerangkan fungsi pondok pesantren ada tiga, yaitu transfer ilmu-ilmu Islam, pemeliharaan tradisi Islam dan reproduksi ulama. Pesantren juga menyelenggarakan pendidikan nonformal berupa madrasah diniyah yang mengajarkan ilmu agama Islam.¹⁶ Seorang kiai atau ustaz-ustazah di Ma'had menyampaikan pengajaran ilmu agama islam seperti ilmu al-qur'an, hadis, fikih, bahasa arab, adab kepada guru dan orang tua, dan lain sebagainya. Selain diajarkan ilmu-ilmu islam, didalam ma'had selalu dipelihara tradisi-tradisi islam, seperti salat berjamaah, membaca Al- Qur'an dan sebagainya. Selain itu ma'had juga berfungsi sebagai reproduksi ulama. Maksudnya dengan dibimbing dan diajarkan ilmu serta tradisi islam, ma'had dapat melahirkan dan menciptakan ulama-ulama dari kalangan santri tersebut.

Sedangkan tujuan pendidikan pesantren ialah menciptakan dan mengembangkan kepribadian muslim, yaitu kepribadian yang beriman dan bertakwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, bermanfaat bagi masyarakat sebagai pelayanan masyarakat, mandiri, bebas dan teguh dalam kepribadian, menyebarkan agama atau menegakan agama Islam dan kejayaan umat Islam di tengah-tengah masyarakat *izzu al-islam wa al-muslimin* (dalam perubahan Islam) dan mencintai ilmu dalam rangka mengembangkan kepribadian muslim.¹⁷

Seiring perkembangan zaman, budaya islam semakin tergeser dan ditinggalkan oleh masyarakat terutama generasi. Budaya islam telah digantikan oleh pengaruh budaya-budaya barat yang bertolak belakang dengan budaya islam. Maka, ma'had

¹⁵ Rini Setyaningsih, 'Kontinuitas Pesantren Dan Madrasah Di Indonesia', *Jurnal At-Ta'dib*, Vol. 11 No (2016), p. 80.

¹⁶ Muhamad Priyatna, 'Manajemen Pembelajaran Program Kuliyatul Mu'allimin Al-Islamiyah (KMI) Di Pondok Pesantren Modern Al-Ihsan Baleendah Bandung', *Jurnal Edukasi Islami*, Vol. 6 No. (2017), p. 21.

¹⁷ M. Jamhuri Luk Ailik Mudrika, 'Model Pendidikan Islam Bagi Anak Terlantar (Studi Kasus Di Pondok Pesantren Metal Rejoso Pasuruan Jawa Timur)', *Jurnal Al-Ghazwah*, Vol. 2 No. (2018), p. 190.

disini bertujuan sebagai sarana bagi siswa dalam membentuk akhlak dan kepribadian muslim yang tercermin dalam perilakunya sehari-hari.

3. Komponen Ma'had

Komponen-komponen pesantren yang terdapat pada sebuah pesantren pada umumnya terdiri dari pondok (asrama santri), masjid, santri, pengajaran kitab-kitab klasik serta kiai.¹⁸ Uraian dari masing-masing komponen pesantren adalah sebagai berikut:

a) Kiai

Kiai merupakan pendidik, pengajar, dan pemegang kendali manajerial pesantren. Bentuk pesantren, visi, misi, kebijakan, peraturan, dipengaruhi oleh seorang kiai. Kiai merupakan orang alim yang benar-benar memahami dan mengamalkan ajaran syariat islam, serta dianggap sebagai suri teladan yang baik bagi santri maupun masyarakat disekitar lingkungan pesantren.

b) Santri

Santri merupakan peserta didik atau objek pendidikan di ma'had/pesantren. Santri memiliki kebiasaan tertentu misalnya santri yang sangat menghormati kiai. Ketika berjumpa kiai santri menunduk, tidak berani menatap kiai, sangat patuh dan takut tidak mendapat berkah sang kiai. Hal itulah yang membedakan santri dengan siswa-siswi di sekolah umum.

c) Masjid

Masjid merupakan tempat shalat dan ibadah bagi seluruh warga pesantren. Masjid sebagai salah satu unsur penting dalam pesantren. Posisi masjid di kalangan pesantren memiliki makna tersendiri, sebagai tempat shalat, tempat ibadah, tempat berkumpul seluruh santri dan juga sebagai tempat pengajian terutama yang masih memakai metode *sorogan* dan *wetonan* (bandongan).

d) Asrama/Pondok

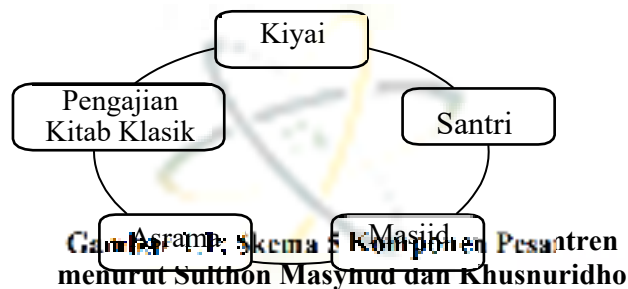
Asrama merupakan tempat tinggal/penginapan santri. Biasanya santri diberikan kamar berkelompok dengan beberapa temannya. Asrama ini digunakan sebagai tempat istirahat santri, tempat mengulang pelajaran yang telah diajarkan di kelas dan tempat berkumpul bersama teman-temannya. Selain kamar, asrama juga dilengkapi dengan kamar mandi, dapur, tempat jemuran,

¹⁸ Ijah Kurniawati, 'Manajemen Pesantren Untuk Meningkatkan Keterampilan Berbicara Bahasa Arab Di Pondok Pesantren Diniyyah Pasia Kabupaten Agam', *Jurnal Al-Fikrah*, Vol. 4 No. (2016), p. 170.

kantin, koperasi santri, dan sebagainya.

e) Pengajian/Pengajaran

Pengajian merupakan kegiatan mengkaji kitab-kitab islam seperti kitab kuning, kitab al-qur'an dan hadis, kitab fikih, dan sebagainya. Seiring dengan perkembangan zaman, ma'had/pesantren modern juga mengajarkan ilmu-ilmu umum untuk menunjang kemampuan santrinya, seperti ilmu bahasa inggris, ilmu komputer, ilmu pertanian dan peternakan, dan lain-lain.¹⁹



Masing-masing komponen ma'had memiliki fungsi dan peranan penting dalam keberlangsungan proses pendidikan ma'had. Antara satu komponen dengan komponen lainnya saling terhubung dan membutuhkan satu sama lain. Kiai sebagai pusat kebijakan ma'had, santri sebagai objek pendidikan ma'had, masjid sebagai sarana ibadah dan kegiatan ma'had, asrama sebagai tempat menginap santri, dan pengajian kitab klasik sebagai materi pembelajaran santri.

4. Klasifikasi Ma'had

Pada permulaan berdirinya, pesantren sangat sederhana. Kegiatan pengajian diselenggarakan di dalam masjid oleh seorang kiai sebagai guru dengan beberapa orang santri sebagai murid. Secara umum pesantren dapat diklasifikasikan menjadi dua, yakni pesantren salaf atau tradisional dan pesantren khalaf atau modern.

a) Pesantren Salaf

Pesantren dikatakan salaf jika dalam kegiatan pendidikannya semata-mata berdasarkan pada pola-pola pengajaran klasik atau lama, yakni mempelajari kitab-kitab kuning dengan metode pembelajaran tradisional serta belum dikombinasikan dengan pola pendidikan modern.

b) Pesantren Khalaf/Modern

¹⁹ Rohmatun Lukluk Isnaini, 'Manajemen Pendidikan Islam Di Pesantren', *Jurnal Paedagogia*, 8 No. 1 (2019), pp. 35–38.

Pesantren khalaf atau modern adalah pesantren yang disamping tetap dilestarikannya unsur-unsur utama pesantren, pesantren juga memasukan unsur-unsur modern yang ditandai dengan sistem klasikal atau sekolah dan adanya materi ilmu-ilmu umum dalam muatan kurikulumnya.

Penggambaran ciri khas tersebut terdapat pada pendidikan pesantren tradisional atau yang masih murni. Sedangkan untuk pendidikan pesantren modern telah melakukan perubahan secara terus menerus sehingga pesantren melakukan adopsi serta adaptasi dari berbagai sumber sebagai bagian dari dinamika dan kemajuan zaman.²⁰

Selain itu, tipologi pesantren dipandang dari lembaga pendidikan yang diselenggarakan olehnya, dapat diklasifikasikan menjadi empat tipe:

- a. Pesantren yang menyelenggarakan pendidikan formal dengan menerapkan kurikulum nasional.
- b. Pesantren yang menyelenggarakan pendidikan keagamaan dalam bentuk madrasah dan mengajarkan ilmu-ilmu umum meski tidak menerapkan kurikulum Nasional.
- c. Pesantren yang mengajarkan ilmu-ilmu agama dalam bentuk madrasah diniyah.
- d. Pesantren yang hanya sekedar menjadi tempat pengajian.²¹

Berdasarkan pernyataan di atas dapat diketahui bahwa umumnya klasifikasi ma'had dibagi menjadi dua, yakni ma'had klasik yang masih menggunakan pola pendidikan tradisional dan ma'had khalaf yang telah memasukkan ilmu-ilmu umum dalam kurikulumnya. Namun jika dijabarkan kembali, klasifikasi atau tipologi ma'had terbagi menjadi empat, yakni ma'had yang menjalankan pendidikan formal dengan kurikulum nasional, ma'had yang mengajarkan pendidikan agama dan umum, ma'had yang hanya mengajarkan ilmu agama, dan ma'had yang hanya sebagai tempat pengajian.

5. Manfaat Ma'had

- a) Pembentukan Karakter dan Kepribadian

²⁰ Hilmi Qosim Mubah Tamliha, Abd. Mukhid, *Implementasi Manajemen Kurikulum Pesantren Dalam Membentuk Karakter Mandiri Santri Di Pondok Pesantren Nurussibyan Ambat Tlanakan Pamekasan*, *Re-JIEM*, Vol. 3 No. (2020), p. 102.

²¹ Aminatul Zahroh, *Pengembangan Daya Saing Syar'i: Sebuah Reformulasi Kepemimpinan Pesantren*, *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, Vol. 1 No. (2019), p. 42.

- 1) Mahad menyediakan lingkungan yang kondusif untuk membentuk karakter, kepribadian, dan nilai-nilai moral yang positif pada peserta didik.
 - 2) Melalui pembiasaan ibadah, disiplin, dan interaksi sosial, mahad membantu mengembangkan sifat-sifat seperti kejujuran, tanggung jawab, kepedulian, dan kerja sama pada peserta didik.
 - 3) Lingkungan asrama yang terisolasi dari pengaruh negatif luar memungkinkan proses pembentukan karakter yang lebih optimal.
- b) Penanaman Ilmu Agama dan Tradisi Keilmuan Islam
- 1) Mahad menjadi pusat pembelajaran ilmu-ilmu keagamaan Islam yang komprehensif, seperti kajian Al-Quran, hadits, fiqh, ushul fiqh, tasawuf, dan lainnya.
 - 2) Selain itu, mahad juga melestarikan tradisi keilmuan Islam yang kaya, seperti metode pengajaran, kurikulum, dan sistem transmisi keilmuan.
 - 3) Proses pembelajaran di mahad umumnya menggunakan kitab-kitab klasik (kitab kuning) yang menjadi sumber utama ilmu-ilmu Islam.
- c) Pembentukan Kepemimpinan dan Kemandirian
- 1) Aktivitas di mahad, seperti organisasi santri, kajian, dan pengabdian masyarakat, melatih peserta didik untuk mengembangkan kemampuan kepemimpinan.
 - 2) Peserta didik juga dibiasakan untuk hidup mandiri dalam mengatur kehidupan sehari-hari di asrama, mulai dari manajemen waktu, kebersihan, hingga memenuhi kebutuhan pribadi.
 - 3) Pengalaman ini sangat bermanfaat bagi pengembangan kemandirian dan keterampilan hidup peserta didik.
- d) Pengembangan Jaringan Sosial dan Profesional
- 1) Interaksi yang terjadi di mahad, baik antara sesama peserta didik, alumni, maupun masyarakat, memungkinkan terbangunnya jaringan sosial dan profesional yang luas.
 - 2) Jaringan ini dapat dimanfaatkan oleh peserta didik untuk mengembangkan potensi diri, mencari peluang, dan meningkatkan kesempatan karir di masa depan.
 - 3) Selain itu, mahad juga menjadi sarana penguatan identitas dan solidaritas komunitas alumni yang dapat dimanfaatkan dalam berbagai bidang kehidupan.
- e) Penanaman Nilai Keagamaan dan Kearifan Lokal

- 1) Mahad menjadi wadah untuk menanamkan nilai-nilai keagamaan, budaya, dan kearifan lokal yang memperkaya pengalaman peserta didik.
 - 2) Budaya pesantren yang kental dengan tradisi, ritual, dan pemahaman keagamaan menjadi media efektif untuk mentransmisikan nilai-nilai spiritual dan sosial kepada peserta didik.
 - 3) Selain itu, mahad juga menjadi tempat untuk melestarikan dan mengembangkan berbagai bentuk kearifan lokal, seperti seni, sastra, dan adat istiadat.
- f) Aksesibilitas Pendidikan Bagi Masyarakat Kurang Mampu
- 1) Mahad menyediakan akses pendidikan yang terjangkau bagi masyarakat kurang mampu, khususnya di daerah pedesaan.
 - 2) Biaya pendidikan di mahad umumnya lebih rendah dibandingkan dengan lembaga pendidikan formal lainnya.
 - 3) Hal ini berkontribusi dalam meningkatkan pemerataan pendidikan dan membuka kesempatan bagi masyarakat kurang mampu untuk mengakses pendidikan yang berkualitas.

6. Sistem Manajemen Ma'had

Pada zaman ini, dengan masa dan kehidupan yang berbeda dari masa lalu, maka perubahan pendidikan Islam harus berbeda dan orientasi berpikir-pun harus berbeda. Maka pondok pesantren dengan pucuk pimpinan pada kyai sebagai sentral, otoritatif dan pusat seluruh kebijakan dan perubahan juga harus dapat melakukan perubahan-perubahan dalam sistem, walaupun tidak merubah secara total tradisi pesantren yang sejak semula sudah menjadi unggulan.²²

Sebelum membahas sistem manajemen pesantren maka harus dipahami terlebih dahulu apa itu sistem. Sistem merupakan satu kesatuan yang terdiri dari berbagai komponen yang saling terkait, saling berhubungan untuk mencapai suatu tujuan dengan cara efektif dan efisien. Keberadaan pondok pesantren tidak bisa terlepas dari sosok figur kyai, karena kyai sebagai tokoh sentral, pengambil kebijakan bahkan corak pesantren sangat bergantung kepada kyai. Dominasi kepemimpinan kyai di pesantren dipengaruhi oleh dua hal.

Pertama, model kepemimpinan di pesantren yang bersifat sentralistik yang bertumpu pada karisma kyai, sehingga hubungan yang terjadi bersifat paternalistik.

²² Ruma Mubarak, 'Manajemen Mutu Guru Pondok Pesantren', *Jurnal MPI*, Vol. 1 No. (2016), p. 143.

Kondisi ini berpengaruh pada pola manajemen yang dianutnya. Karena itu banyak pesantren yang menggunakan pola manajemen tunggal, sehingga tidak ada pembagian wewenang kepada masing-masing unit kerja.

Kedua, pesantren didirikan atas inisiasi kiai dan seluruh kebutuhannya bersumber dari dana milik kiai dan keluarga, sehingga kepemilikan pesantren bersifat individu atau keluarga, bukan milik umum. Keberadaan kiai sebagai pendiri, pengasuh dan memiliki pesantren sangat berpengaruh pada pola manajemen yang dianutnya. Bahkan, dalam persoalan peralihan kepemimpinan, faktor keturunan menjadi penentunya, seorang kyai bisa mewariskan kepemimpinan pesantren kepada anaknya atau keluarganya.²³

Dalam bidang pendidikan, dahulu pesantren kalah bersaing dalam menawarkan model pendidikan yang kompetitif yang mampu menghasilkan santri yang kompeten dalam bidang ilmu pengetahuan dan teknologi yang selaras dengan perkembangan zaman. Oleh sebab itu, sebaiknya pesantren segera melakukan perubahan dalam mengembangkan sistem pendidikan yang modern dan tidak hanya bertumpu pada sistem pendidikan klasik. Dengan mengembangkan sistem manajemen yang tepat, diharapkan pesantren dapat memberikan pelayanan yang terbaik. Sehingga dapat berpengaruh terhadap semakin optimalnya proses pendidikan dan pembelajaran yang dilakukan agar menghasilkan lulusan yang berkualitas dan memiliki keunggulan. Adapun sistem manajemen pesantren yang baik memiliki ciri-ciri: a. Memiliki pola pikir yang teratur/*administrative thinking*; b. Pelaksanaan kegiatan yang teratur/*administrative behaviour*; c. Penyikapan tugas-tugas kegiatan secara baik/*administrative attitude*.²⁴

Tipe ideal model pendidikan pondok pesantren yang banyak dikembangkan saat sekarang ini adalah tipe integral antara sistem pendidikan klasik dan sistem pendidikan modern. Pengembangan tipe ideal ini tidak akan merubah total wajah dan keunikan sistem pendidikan pesantren menjadi sebuah model pendidikan umum yang cenderung reduksionistik terhadap nilai-nilai yang terkandung dalam

²³ Abdul Muis, 'Penguatan Manajemen Dan Kepemimpinan Pesantren Dalam Mewujudkan Lembaga Pendidikan Alternatif Ideal', *JIEMAN: Journal of Islamic Educational Management*, Vol. 1 No. (2020), pp. 143–144.

²⁴ Nana Meily Nurdiansyah, 'Manajemen Pesantren Modern Berbasis Multikulturalisme (Studi Kasus Pada Pondok Pesantren Modern Subulussalam)', *Al Amin: Jurnal Kajian Ilmu Dan Budaya Islam*, Vol. 3 No. (2020), p. 280.

sistem pendidikan pondok pesantren.²⁵

Sejalan dengan penyelenggaraan pendidikan formal beberapa pesantren mengalami pengembangan pada aspek manajemen, organisasi dan administrasi pengelolaan keuangan. Perkembangan ini dimulai dari perubahan gaya kepemimpinan pesantren dari karismatik ke rasionalistik, dari otoriter paternalistik ke diplomatik partisipatif. Sebagai contoh kasus kedudukan dewan kiai di pesantren tebu ireng menjadi salah satu unit kerja kesatuan administrasi pengelolaan penyelenggaraan pesantren sehingga pusat kekuasaan sedikit terdistribusi di kalangan elite pesantren dan tidak terlalu terpusat pada kiai.²⁶

Untuk mewujudkan otonomi lembaga diperlukan kesiapan sumber daya manusianya yang mampu merumuskan, mengembangkan dan mengadakan evaluasi secara otonom. Paling tidak, ini diawali perbaikan kepemimpinannya terlebih dahulu. Hasil studi Burns tentang kepemimpinan, menunjukkan bahwa pemimpin yang paling sukses untuk melakukan perubahan adalah yang berusaha menerapkan kepemimpinan transformatif atau transformasional.²⁷

Selain membutuhkan pemimpin karismatik, pesan pemimpin juga harus mempunyai tipe kepemimpinan responsif. Dalam hal ini pengasuhan memerlukan kepemimpinan responsif yang merupakan bagian dari kepemimpinan transformatif yang lebih mengedepankan kebutuhan santri sebagai tujuan utama. Apa yang jadi kebutuhan santri pada saat ini dan saat yang akan datang merupakan prioritas kepemimpinan ini. Dalam konteks pesantren, pemimpin menyampaikan informasi kepada pihak yang terkait baik masyarakat, instansi yang terkait tentang sejauh mana pesantren dapat merespon kebutuhan santri agar santri mendapatkan bekal yang ada di pesantren berguna bagi masyarakat pada umumnya.²⁸

Kepemimpinan responsif merupakan kepemimpinan transformatif yang tanggap

²⁵ Yusutria, *Analisis Mutu Lembaga Pendidikan Berdasarkan Fungsi Manajemen Di Pondok Pesantren Thawalib Padang Sumatera Barat*, *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, Vol. 7 No. (2018), p. 531.

²⁶ Mauloeddin Afna, *Manajemen Pendidikan Dayah Bercirikan Program Ekstrakurikuler Agraris*, *Jurnal Al-Ikhtibar (Jurnal Pendidikan Agama Islam)*, Vol. 3 No. (2016), pp. 34–35.

²⁷ Tabrani, *Kebijakan Pemerintah Dalam Pengelolaan Satuan Pendidikan Keagamaan Islam (Tantangan Terhadap Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah)*, *Serambi Tarbawi: Jurnal Studi Pendidikan, Riset, Dan Pengembangan Pendidikan Islam*, Vol. 1 No. (2013), p. 257.

²⁸ Trisandi dan Arif Musafa, *Manajemen Pendidikan Dalam Mengasuh Santri Gangguan Jiwa Di Pondok Pesantren Al-Qodir Cangkringan Sleman Yogyakarta*, *TADBIR : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, Vol. 8 No. (2020), pp. 124–125.

terhadap kebutuhan santri, komunitas pesantren dan masyarakat luas. Jenis kepemimpinan ini penting, mengingat Lembaga pondok pesantren di samping berdiri atas inisiatif kyai sebagai pengasuh, namun perkembangannya tetap melibatkan dukungan masyarakat. Oleh karena itu, menjadi hal yang wajar bahwa kyai sebagai pengasuh pondok pesantren menyampaikan informasi-informasi penting tentang kepercayaan yang diberikan kepada pemimpin pondok pesantren. Dapat diidealisasikan sosok pemimpin pondok pesantren responsif sebagai berikut:

- a. Pemimpin pondok pesantren yang responsif akan selalu berpegang kepada prinsip bahwa pondok pesantren merupakan lembaga untuk memberikan pelayanan kepada komunitas pesantren (santri, wali santri dan ustaz) dan masyarakat luas.
- b. Pemimpin pondok pesantren yang responsif akan senantiasa terbuka dan ikhlas untuk menampung aspirasi dan harapan masyarakat untuk kemajuan lembaganya.
- c. Pemimpin pondok pesantren yang responsif mampu bekerjasama dengan pihak lain dalam rangka memelihara dan mengayomi budaya pesantren yang baik dan berbasis pada nilai-nilai moral, etik dan spiritual yang islami.²⁹

Dalam konteks manajemen kelembagaan, di pesantren saat ini telah banyak terjadi perubahan mendasar, yakni dari kepemimpinan yang sentralistik, hierarkis dan cenderung *single fighter* berubah menjadi model manajemen kolektif seperti model yayasan bahkan mempunyai badan hukum. Semula pesantren di bawah kepemimpinan tunggal kyai, mulai dari perencanaan (*planning*) sampai pada pengambilan keputusan (*decision making*). Pada era sekarang ini, pemimpin pesantren bisa kolektif dengan pembagian wewenang yang jelas. Disamping itu, di pondok pesantren yang menyelenggarakan pendidikan formal, maka kyai bertambah kewenangannya dengan menjadi kepala madrasah, dan mengambil keputusan mengenai madrasah.³⁰

Dalam rangka mencapai visi dan misi pondok pesantren yang agung yaitu mengembangkan pendidikan, maka sebaiknya kyai sebagai pemimpin pondok pesantren mempertimbangkan saran-saran sebagai berikut:

²⁹ Yazid Al Bustomi, *‘Kepemimpinan Kyai Dalam Mengembangkan Kurikulum Pendidikan Di Pondok Pesantren (Studi Kasus: Pondok Pesantren Al-Rifaie 2 Gondanglegi, Pondok Pesantren Miftahul Ulum Putri Ganjaran, Dan Pondok Pesantren Rakyat Al Amin Malang)’*, *Annaba: STIT Muhammadiyah Paciran Lamongan*, Vol. 6 No. (2020), pp. 99–100.

³⁰ Kholilur Rahman, *‘Inovasi Manajerial Kepala SMK Berbasis Pesantren (Studi Multi Kasus SMK Pesantren Di Banyuwangi)’*, *Ar-Risalah*, Vol. 16 No (2015), p. 3.

- a. Mengadaptasikan kurikulum.
- b. Mendayagunakan otoritas pesantren yang besar.
- c. Menempatkan guru dan staf dalam *teamwork* yang solid.
- d. Melakukan pengembangan mutu guru berdasarkan rencana yang jelas.
- e. Melaksanakan pengembangan program bagi guru.
- f. Mengembangkan kualitas guru melalui kerjasama dengan instansi terkait seperti Depag dan Depdiknas.
- g. Memberi penghargaan yang istimewa bagi guru dengan prestasi dan kinerja yang baik.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa sistem manajemen ma'had berkaitan dengan pola atau model kepemimpinan kiai. Terdapat dua model kepemimpinan kiai, yakni ma'had yang kepemimpinannya bersifat sentralistik yang bertumpu pada karisma kiai dan ma'had yang kepemilikannya bersifat individu/keluarga yang seluruh kebutuhannya bersumber dari dana milik kiai.

Seiring perkembangan zaman, perubahan gaya kepemimpinan ma'had berubah dari karismatik ke rasionalistik, dari otoriter paternalistik ke diplomatik partisipatif. Selain membutuhkan pemimpin karismatik, pemimpin juga harus mempunyai tipe kepemimpinan responsive yang mengutamakan kebutuhan santrinya.

7. Kurikulum Ma'had

Manajemen Kurikulum pesantren meliputi kegiatan perencanaan (*planning*), organisasi (*organizing*), motivasi (*motivating*) dan pengawasan (*controlling*) yang mempunyai tujuan supaya semua program pembelajaran dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien, berdaya guna dan berhasil guna di dalam dunia pendidikan.

Dalam garis besarnya kurikulum pendidikan di pondok pesantren dapat dikembangkan melalui tahap-tahap sebagai berikut, yaitu:

- a) Melakukan kajian kebutuhan untuk memperoleh faktor-faktor penentu kurikulum serta latar belakangnya.
- b) Menentukan bahan ajar yang akan diajarkan.
- c) Merumuskan tujuan pembelajaran.
- d) Menentukan hasil belajar yang diharapkan dari siswa/santri dalam tiap mata pelajaran. Menentukan topik-topik tiap-tiap mata pelajaran.
- e) Menentukan syarat-syarat yang dituntut dari siswa/santri
- f) Menentukan bahan yang harus dibaca siswa/santri
- g) Menentukan strategi mengajar yang serasi serta menyediakan berbagai

sumber/alat peraga proses belajar mengajar.

- h) Menentukan alat evaluasi hasil belajar siswa/santri serta skala penilaiannya.
- i) Membuat rancangan rencana penilaian kurikulum secara keseluruhan dan strategi perbaikannya.³¹

Pendidikan di pesantren mengalami perkembangan yang cukup signifikan pada masa sejak Orde Baru sampai saat ini. Hal ini ditandai dengan banyaknya pesantren yang sudah memiliki kurikulum baku serta pengelolaan dengan pendekatan manajemen modern. Bahkan tidak jarang pesantren sudah menerapkan kurikulum yang integral antara pendidikan keagamaan dan pendidikan umum dengan persentase 70% pendidikan umum dan 30% pendidikan agama seperti yang diterapkan oleh madrasah-madrasah. Pesantren tidak pernah berhenti melakukan pengembangan baik yang menyangkut kurikulum, pengelolaan dan penyediaan sumber daya manusia. Hal ini semata-mata dilakukan hanya untuk berkontribusi dalam pengembangan masyarakat Indonesia. Namun perkembangan pesantren berjalan secara simultan walaupun terkesan lambat. Said Aqil Siradj mengatakan ada tiga hal yang perlu dikuatkan oleh pesantren. Pertama, tamadun yaitu memajukan pesantren. Pesantren yang selama ini dikelola secara alamiah dan sederhana dan bertumpu pada kiai harus melakukan pembenahan dengan mengadopsi pengelolaan lembaga pendidikan yang baik. Kedua, *s}aqafah*, yaitu memberikan pencerahan kepada umat islam khususnya santri sehingga mereka bisa kreatif dan produktif, misalnya santri tidak hanya menguasai kitab kuning tetapi juga mampu beradaptasi dengan ilmu pengetahuan serta sains modern. Ketiga, *muh}a>d}arah*, yaitu membangun budaya, bagaimana pesantren bisa membangun budaya islami di tengah terpaan arus globalisasi.

Di era sekarang, lembaga pendidikan termasuk ma'had dituntut untuk mampu menyesuaikan kurikulum dengan tuntutan dan kebutuhan masyarakat, salah satunya adalah dengan diberikannya pendidikan *life skills*. Menurut Ainur Rohim yang dikutip dari Sulthon Masyhud dan Khusnuridho, bahwa Pendidikan *life skills* di pesantren ini sebenarnya, diadopsi dari teori pendidikan *life skills* dalam pendidikan formal. Dikatakan demikian karena pada dasarnya pendidikan *life skills* diterapkan itu memiliki tujuan yang sama yakni menyiapkan peserta didik (santri) agar mampu,

³¹ Yazidul Bustomi dan Samsul A'dhom, *„Pengembangan Dan Evaluasi Kurikulum Pendidikan Di Pondok Pesantren Desa Ganjaran Gondanglegi Malang“, Vol. 5 No. (2019), p. 222.*

sanggup serta terampil menjaga kelangsungan hidup dan perkembangannya dimasa yang akan datang. Secara umum dapat dikemukakan, tujuan dari penyelenggaraan *life skills* di lingkungan pesantren adalah untuk membantu para santri mengembangkan kemampuan berpikir, menghilangkan pola pikir kebiasaan yang kurang tepat, dan mengembangkan potensi diri agar dapat memecahkan problema kehidupan secara konstruktif, inovatif dan kreatif sehingga dapat menghadapi realitas kehidupan dengan bahagia, baik secara lahiriah maupun batiniah.³²

Prinsip-prinsip pendidikan kecakapan hidup (*life skill*) yaitu: a) Tidak mengubah sistem pendidikan yang telah berlaku; b) Tidak harus mengubah kurikulum, tetapi yang diperlukan adalah penyiasaan kurikulum untuk diorientasikan pada kecakapan hidup; c) Etika *sosio-religius* bangsa sedapat mungkin diintegrasikan dalam proses pendidikan; d) Menggunakan prinsip *learning to know* (belajar untuk mengetahui sesuatu), *learning to do* (belajar untuk menjadi dirinya sendiri) dan *learning to life together* (belajar untuk hidup bersama); e) Paradigma *learning for life and school for work* dapat menjadi dasar kegiatan pendidikan, sehingga mempunyai pertautan dengan dunia kerja; f) Penyelenggaraan pendidikan harus mengarahkan peserta didik agar membantu mereka untuk menuju hidup yang sehat dan bahagia; g) mendapatkan pengetahuan dan wawasan yang lebih luas; h) memiliki akses untuk mampu memenuhi standar hidupnya secara layak.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa kurikulum ma'had telah berkembang dan ditandai dengan beberapa aspek, yaitu ma'had yang telah memiliki kurikulum baku, menggunakan pengelolaan dengan pendekatan manajemen modern, menerapkan kurikulum integral yang memadukan ilmu agama dan ilmu umum dan diberikannya Pendidikan *life skills*. Pengembangan-pengembangan tersebut diharapkan dapat memperbaiki kualitas dan kompetensi santri serta dapat memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat saat ini.

8. Metode Pembelajaran

Menurut Sulthon Masyhud, dalam rentang waktu panjang pondok pesantren telah memperkenalkan dan menerapkan beberapa metode. Adapun metode yang lazim digunakan dalam pendidikan pesantren adalah weton, sorogan, bandongan dan

³² Ainur Rahim, 'Pendidikan Berbasis Life Skill Di Pondok Pesantren', *Al-Riwayah: Jurnal Kependidikan*, Vol. 8 No. (2016), pp. 177-178.

hafalan.³³ Adapun uraian masing-masing adalah sebagai berikut:

a) Metode Sorogan

Sistem pengajaran dilaksanakan dengan jalan santri atau murid yang biasanya pandai membacakan sebuah kitab kepada ustaz atau guru dihadapan beliau. Pengajaran dengan sistem ini biasanya diselenggarakan pada ruang tertentu dimana disitu tersedia tempat duduk seorang ustaz atau guru, kemudian di depannya terdapat bangku pendek untuk meletakkan kitab bagi santri yang menghadap. Sedangkan yang lainnya mempersiapkan diri menunggu giliran untuk dipanggil.³⁴

b) Metode Bandongan/Wetonan

Metode ini juga di sebut dengan metode wetonan. Adapun pengertiannya adalah metode penyampaian secara ceramah kepada para jama'ah di mana para santri duduk di sekeliling kiai atau ustaz berbentuk *h}alaqah*, kemudian kiai itu menerangkan suatu kitab dan para santri menyimak kitab-kitab mereka serta menulis arti kata di bawah deretan teks (memberi makna gundul). Adapun dalam penterjemahannya ustaz atau guru dapat menggunakan berbagai bahasa yang menjadi bahasa utama para santri misalnya menggunakan bahasa Jawa, Sunda atau bahasa Indonesia.

c) Metode Hafalan

Metode hafalan adalah kegiatan belajar santri dengan cara menghafal suatu teks tertentu di bawah bimbingan dan pengawasan seorang ustaz atau guru, para santri diberi tugas untuk menghafal bacaan- bacaan dalam jangka waktu tertentu, hafalan yang dimiliki santri ini kemudian disetorkan pada gurunya atau istrinya secara periodik atau insidental tergantung pada petunjuk gurunya. Menurut Sulthon Masyhud dan Khusnuridlo, biasanya materi hafalan dalam bentuk syair atau *naz}am* dan itu tergantung mata pelajarannya, karena semua itu sebagai pelengkap. Metode hafalan sangat efektif untuk memelihara daya ingat (*memorizing*) santri terhadap materi yang dipelajari.

Berdasarkan pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa metode pembelajaran

³³ Fitriyah Samrotul Fuadah dan Hary Priatna Sanusi, *Manajemen Pembelajaran Di Pondok Pesantren*, ISEMA: Jurnal Islamic Education Manajemen, Vol. 2 No. (2017), p. 47.

³⁴ Limas Dodi, *Metode Pengajaran Nahwu Shorof (Berkaca Dari Pengalaman Pesantren)*, Tafaqquh, Vol. 1 No. (2013), p. 114.

yang digunakan didalam ma'had yaitu metode sorogan, metode bandongan/wetonan dan metode hafalan. Metode sorogan yaitu santri yang dipanggil secara bergilir untuk membacakan kitab di depan gurunya. Metode bandongan/wetonan yaitu guru yang berceramah kepada

santri dan santri duduk berbentuk *h}alaqah* dengan mendengarkan dan memaknai kitabnya. Sedangkan metode hafalan yaitu santri yang menghafalkan suatu teks tertentu dan disetorkan kepada gurunya secara periodik.

C. Karakter

1. Pengertian Karakter

Karakter adalah sekumpulan nilai perbuatan seseorang yang bersifat umum atau universal yang mencakup semua kegiatan seseorang baik dalam hubungannya dengan Tuhan, diri sendiri, sesama manusia maupun lingkungan yang tercermin dalam bentuk pemikiran, perilaku, perasaan, perkataan, perbuatan berdasarkan aturan dan kaidah agama, hukum, tata krama, budaya serta adat istiadat masyarakat.³⁵

Karakter merupakan kumpulan tata nilai yang merujuk kepada sesuatu sistem, yang menjadi dasar pemikiran, sikap dan perilaku yang ditunjukkan oleh seseorang.³⁶ Selanjutnya, Muchlas Samani berpendapat bahwa karakter dapat dimaknai sebagai nilai dasar yang membangun pribadi seseorang, terbentuk baik karena pengaruh hereditas maupun pengaruh lingkungan, yang membedakannya dengan orang lain, serta diwujudkan dalam sikap dan perilakunya dalam kehidupan sehari-hari.

Karakter adalah ciri khas yang dimiliki oleh suatu benda atau individu. Ciri khas tersebut asli dan mengakar pada kepribadian benda atau individu tersebut, dan merupakan mesin yang mendorong bagaimana seseorang bertindak, bersikap, berujar, dan merespon sesuatu.³⁷ Pendapat senada juga disampaikan oleh Agus Wibowo, bahwa karakter adalah cara berpikir dan berperilaku yang menjadi ciri khas tiap individu untuk hidup dan bekerja sama, baik dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa dan negara.³⁸

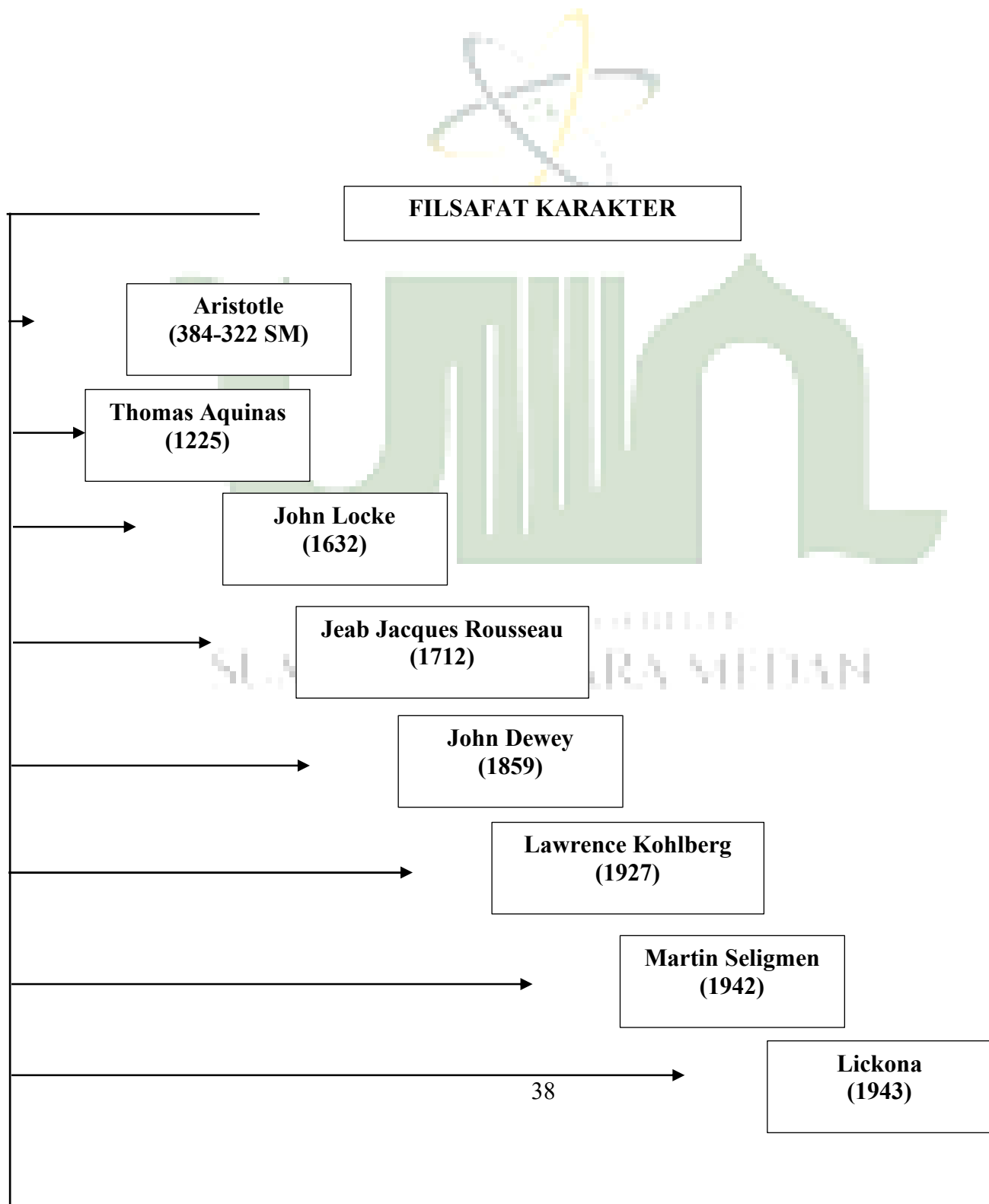
³⁵ Marzuki, *Pendidikan Karakter Islam* (Jakarta: Amzah, 2015), p. 65.

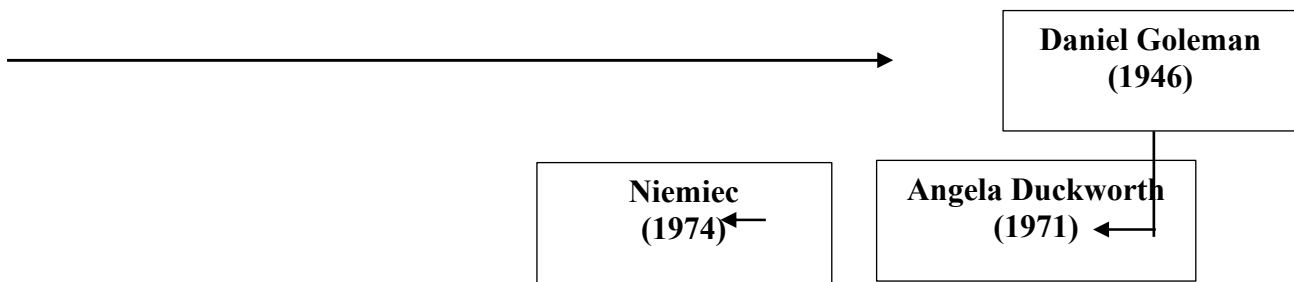
³⁶ Masnur Muslich, *Pendidikan Karakter: Menjawab Tantangan Krisis Multidimensional* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2013), p. 70.

³⁷ Jamal Ma'mur Asmani, *Buku Panduan Internalisasi Pendidikan Karakter Di Sekolah* (Yogyakarta: Diva Press, 2011), p. 23.

³⁸ Agus Wibowo, *Pendidikan Karakter: Strategi Membangun Karakter Bangsa Berperadaban* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012), p. 33.

Dapat disimpulkan bahwa karakter merupakan nilai khas yang dimiliki oleh seseorang yang terbentuk karena hereditas maupun lingkungan luar yang mempengaruhi suatu sikap, pemikiran serta perilaku dalam kehidupan sehari-hari dalam lingkup keluarga, masyarakat, bangsa dan negara.





Tabel 2.2
Filsafat Karkter

Berdasarkan filsafat diatas dapat diketahui bahwa filsafat pertama kali dikemukakan oleh Aristoteles pada tahun 384 SM dan kemudian terus dikembangkan lagi oleh ahli lainnya yaitu Thomas Aquinas pada tahun 1225 hingga kembali dikembangkan oleh ahli lainnya. Kemudian dari teori yang telah diciptakan oleh ahli tersebut peneliti menyimpulkan bahwa Karakter adalah konstruk multidimensional yang terbentuk melalui interaksi kompleks antara faktor-faktor biologis, psikologis, sosial, dan kontekstual. Pembentukan karakter melibatkan proses internalisasi nilai-nilai, pengembangan self-regulation dan keterampilan non kognitif, serta penanaman kebajikan-kebajikan moral.

- a. Kesejahteraan (well-being) individu, yang mencakup emosi positif, keterlibatan, hubungan, makna, dan pencapaian.
- b. Keterampilan self-regulation dan kontrol diri untuk mengarahkan perilaku sesuai nilai-nilai.
- c. Grit atau kegigihan dan daya juang dalam menghadapi tantangan.
- d. Mindset pertumbuhan (growth mindset) yang menekankan pentingnya usaha dan pembelajaran.
- e. Kesejahteraan sosial atau kemampuan berfungsi positif dalam masyarakat.
- f. Resiliensi atau kemampuan untuk bertahan dan bangkit dari kesulitan.
- g. Keterampilan non kognitif seperti ketekunan, disiplin diri, dan kemampuan bekerjasama.

Dengan kata lain, karakter yang kuat terbentuk melalui pengembangan aspek-aspek psikologis, sosial, dan kontekstual yang saling terkait, bukan hanya sekadar

penanaman nilai-nilai moral semata. Proses pembentukan karakter yang holistik dan berkelanjutan menjadi kunci untuk menghasilkan individu-individu yang berkarakter unggul.

2. Tujuan Pendidikan Karakter

Para ilmuwan percaya bahwa karakter suatu bangsa dipengaruhi oleh prestasi yang diperoleh bangsa dalam berbagai aspek atau bidang kehidupan. Ratna Megawangi dalam bukunya mencontohkan, bagaimana keberhasilan Cina dalam mengimplementasikan pendidikan karakter sejak awal tahun 1980-an. Menurutnya, pendidikan karakter adalah untuk mengukir akhlak melalui proses *knowing the good, loving the good and acting the good*. Yakni suatu proses pendidikan yang melibatkan aspek kognitif, emosi dan fisik, sehingga akhlak mulia dapat terukir menjadi *habit of the mind, hearts and hands*.

Pada intinya, tujuan pendidikan karakter yaitu untuk membentuk bangsa yang tangguh, kompetitif, berakhlak mulia, bermoral, bertoleransi, bergotong royong, berjiwa patriotik, berkembang dinamis, berorientasi ilmu pengetahuan dan teknologi yang semuanya dijiwai oleh iman dan takwa kepada Tuhan yang Maha Esa berdasarkan Pancasila.³⁹

Direktorat Pendidikan Tinggi menyampaikan bahwa Pendidikan karakter dilaksanakan untuk mencapai tujuan pendidikan nasional, yakni berkembangnya potensi atau kemampuan siswa agar menjadi manusia yang beriman dan bertakwa kepada Tuhan yang Maha Esa, berakhlak baik, sehat, berpengetahuan, cakap, kreatif, mandiri dan menjadi warga negara yang demokratis serta bertanggung jawab.⁴⁰

Pendidikan karakter bertujuan dalam meningkatkan kualitas proses dan hasil pendidikan yang menuju pada pembentukan karakter dan akhlak mulia siswa secara sempurna, terpadu dan seimbang, selaras dengan standar kompetensi lulusan pada setiap satuan pendidikan. Melalui pendidikan karakter, diharapkan dapat membantu siswa untuk bersikap mandiri dalam meningkatkan dan memanfaatkan pengetahuannya, mempelajari dan menginternalisasikan serta mempersonalisasikan nilai-nilai karakter dan akhlak baik sehingga dapat tercermin dalam perilakunya sehari-hari.⁴¹

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa Pendidikan karakter

³⁹ Heri Gunawan, *Pendidikan Karakter: Konsep Dan Implementasi* (Bandung: Alfabeta, 2014), p. 30.

⁴⁰ Suyanto, *Panduan Pendidikan Karakter Di Sekolah Menengah Pertama* (Jakarta: DIKTI, 2010), p. 45.

⁴¹ E. Mulyasa, *Manajemen Pendidikan Karakter* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2011), p. 9.

bertujuan untuk mengukir akhlak dengan mengembangkan potensi yang dimiliki dengan harapan siswa dapat memanfaatkan pengetahuan yang dimilikinya sehingga mampu menerapkan nilai-nilai karakter dan akhlak baik dalam wujud perilaku dalam kehidupan sehari-hari.

3. Nilai-Nilai Karakter

Pembentukan karakter terdiri atas beberapa nilai, yakni diantaranya sebagai berikut:

a) Religius

Religius merupakan nilai karakter yang berkaitan dengan Tuhan. Ia menunjukkan bahwa pikiran, perkataan dan perbuatan individu yang senantiasa berupaya sesuai dengan nilai-nilai ketuhanan dan ajaran agamanya.⁴²

b) Menjaga Kebersihan Lingkungan

Kebersihan yaitu aktivitas memelihara lingkungan tetap bersih agar terhindar dari penyakit maupun infeksi. Kegiatan kebersihan antara lain adalah mandi, menggosok gigi, mencuci tangan, membersihkan peralatan makan, membersihkan kamar dan juga seluruh lingkungan di sekolah.

c) Disiplin

Disiplin yaitu tindakan yang menunjukkan perilaku tertib dan patuh pada berbagai ketentuan dan peraturan yang berlaku. Di lembaga pendidikan, untuk mendisiplinkan peserta didik biasanya terdapat peraturan dan tata tertib yang harus dilaksanakan. Jika tidak, maka peserta didik akan mendapatkan konsekuensinya.

d) Berjiwa Wirausaha

Berjiwa wirausaha merupakan tindakan menjadi seorang usahawan, yang dalam bahasa Prancis, kata itu bermakna individu yang memiliki sikap inovatif dan memiliki kemampuan/keahlian mengatur keuangan dan bisnis dalam upaya mengubah inovasi menjadi barang-barang yang ekonomis.

e) Mandiri

Mandiri yaitu sikap seseorang yang dapat berpikir dan berfungsi secara independent, tidak memerlukan bantuan individu lain, tidak menolak risiko dan dapat menyelesaikan persoalan-persoalan yang dihadapinya. Dengan kata lain, orang yang mandiri adalah orang yang tidak bergantung kepada orang lain.

⁴² Mohamad Mustari, *Nilai Karakter Refleksi Untuk Pendidikan* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), p. 1.

f) Kecerdasan (*Intelligence*)

Kecerdasan merupakan istilah yang menggambarkan kapasitas seseorang dalam berpikir, termasuk kapasitas untuk berpikir abstrak, berkomunikasi, berpikir logis, belajar, melakukan perencanaan, kecerdasan emosi dan penyelesaian permasalahan. Sikap cerdas membuat peserta didik mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas secara cermat, tepat dan cepat. Peserta didik dapat membiasakan diri mengerjakan bank soal agar tidak takut menghadapi ujian dan tes-tes lainnya di sekolah.

g) Amanah

Amanah (*trustworthiness*) merupakan suatu sikap seseorang yang jujur dan dapat dipercaya dalam melaksanakan komitmen, tugas serta kewajibannya. Karakter yang terbentuk dari amanah seperti kejujuran (*honesty*), ketulusan hati atau integritas (*integrity*) dan loyalitas/kesetiaan (*loyalty*). Contoh penerapan dari amanah yaitu melaksanakan seluruh perintah dari Allah swt dan menjauhi larangan-Nya.

h) Rasa Hormat

Rasa hormat (*respect*) merupakan suatu sikap penghargaan, kekaguman dan penghormatan kepada orang lain. Nilai-nilai hormat- menghormati perlu ditanamkan dalam kehidupan sehari-hari. Salah satu cara yang efektif adalah mengintegrasikan nilai-nilai rasa hormat di lembaga pendidikan. Contoh penerapan rasa hormat adalah menundukkan badan atau kepala saat bertemu dengan guru, mengucapkan salam dan berbicara yang sopan.

i) Tanggung Jawab

Tanggung jawab (*responsibility*) merupakan suatu tugas atau kewajiban untuk melaksanakan atau menyelesaikan sesuatu hal yang harus dipenuhi oleh seseorang dan memiliki konsekuensi hukuman terhadap kegagalan. Seseorang yang bertanggung jawab diketahui sebagai orang yang teguh dan dapat diandalkan. Contoh sikap tanggung jawab adalah membersihkan kelas sesuai dengan jadwal piketnya, mengerjakan tugas yang diberikan oleh guru.

j) Keadilan

Adil merupakan suatu sikap yang menempatkan sesuatu pada tempatnya yang disesuaikan dengan porsi dan kapasitasnya. Sikap adil harus dikedepankan di hadapan seluruh manusia, berbuat curang berarti mengkhianati persamaan jenis dan derajat kemanusiaan yang diciptakan oleh Allah swt. Contoh sikap adil

adalah berteman dengan semua siswa tanpa memandang suku, ras ataupun kondisi ekonominya.

k) Kepedulian (Peduli)

Kepedulian adalah merasakan kekhawatiran tentang orang lain atau sesuatu. Membantu dan memikirkan orang lain termasuk dalam tindakan yang menunjukkan kepedulian. Contoh penerapan kepedulian yaitu membantu merawat teman yang sedang sakit, mengajari teman yang kesulitan memahami pelajaran.

l) Nasionalis

Nasionalis disebut juga dengan kewarganegaraan (*citizenship*) yang menunjukkan hubungan antara seseorang dengan negara atau kesatuan negara. Nasionalis merupakan nilai-nilai yang menetapkan bagaimana kita harus berperilaku sebagai bagian dari suatu negara. Sebagai warga negara yang baik, kita harus melaksanakan hak dan kewajibannya. Contoh penerapan nasionalis adalah menaati peraturan sekolah, belajar dengan sungguh-sungguh.⁴³

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai-nilai karakter diantaranya adalah nilai religius, menjaga kebersihan lingkungan, disiplin, berjiwa wirausaha, mandiri, demokratis, kecerdasan/*intelligence*, amanah, rasa hormat, tanggung jawab, keadilan, kepedulian, nasionalis.

4. Manfaat Karakter

a) Pembentukan Nilai-Nilai Moral

- 1) Mahad menyediakan lingkungan yang kondusif untuk menanamkan dan membiasakan nilai-nilai moral yang positif, seperti kejujuran, tanggung jawab, dan disiplin.
- 2) Melalui keteladanan, pembiasaan ibadah, dan interaksi sosial, peserta didik diasah untuk mengintegrasikan nilai-nilai moral ke dalam kepribadian mereka.
- 3) Hal ini membantu peserta didik mengembangkan kepekaan nurani dan kemampuan membedakan antara yang benar dan yang salah.

b) Pengembangan Kecerdasan Emosional

⁴³ Muhammad Yaumi, *Pendidikan Karakter: Landasan, Pilar, Dan Implementasi* (Jakarta: Prenada Media Group, 2014), pp. 62–79.

- 1) Kehidupan di ma'had memungkinkan peserta didik untuk belajar mengelola emosi dengan baik, seperti mengenali, memahami, dan mengekspresikan emosi secara tepat.
- 2) Interaksi sosial yang intensif mendorong peserta didik untuk belajar berempati, berkolaborasi, dan membangun hubungan yang harmonis dengan orang lain.
- 3) Kegiatan dan program di mahad juga dirancang untuk melatih kecerdasan emosional, seperti manajemen konflik, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan.

c) Penanaman Sikap Spiritual

- 1) Mahad menjadi pusat pembelajaran dan pengamalan ibadah, ritual, dan tradisi keagamaan yang kuat.
- 2) Kegiatan-kegiatan keagamaan, seperti shalat berjamaah, pengkajian kitab suci, dan peringatan hari besar Islam, membiasakan peserta didik untuk menjalankan ajaran agama dengan baik.
- 3) Hal ini berkontribusi pada pembentukan kesadaran spiritual, ketakwaan, dan kematangan beragama pada peserta didik.

d) Pengembangan Kecakapan Hidup

- 1) Kehidupan di ma'had melatih peserta didik untuk mandiri dalam mengatur diri sendiri, mulai dari manajemen waktu, kebersihan, hingga pemenuhan kebutuhan sehari-hari.
- 2) Selain itu, peserta didik juga dibekali dengan keterampilan sosial, seperti komunikasi efektif, kepemimpinan, dan kerja sama tim.
- 3) Pengalaman ini sangat bermanfaat bagi pengembangan kemandirian, tanggung jawab, dan kesiapan peserta didik dalam menghadapi kehidupan di masa depan.

e) Pembentukan Jati Diri dan Identitas Budaya

- 1) Mahad menjadi wadah untuk menanamkan nilai-nilai, tradisi, dan kearifan lokal yang memperkaya pembentukan jati diri peserta didik.
- 2) Aktivitas dan lingkungan mahad yang kental dengan budaya pesantren membantu peserta didik memahami dan menghargai identitas budaya mereka.

- 3) Hal ini berkontribusi pada pengembangan rasa memiliki, kebanggaan, dan keterikatan peserta didik terhadap identitas budaya dan komunitasnya.

5. Model Pembelajaran Berkarakter

Pendidikan karakter dapat dilakukan dengan berbagai model. Model pembelajaran pendidikan karakter antara lain: pembiasaan dan keteladanan, pembinaan disiplin, hadiah dan hukuman, CTL (*Contextual Teaching and Learning*), bermain peran (*role playing*) dan pembelajaran partisipatif (*participative instruction*). Model-model pembelajaran tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

a) Pembiasaan

Pembiasaan merupakan suatu yang dilakukan secara berulang-ulang agar melahirkan suatu kebiasaan. Pembiasaan ini berintikan pada pengalaman, yang dibiasakan adalah suatu yang dilakukan atau diamalkan. Metode pembiasaan dikenal dengan istilah *operant conditioning*, yang mengajarkan peserta didik untuk membiasakan berperilaku baik, disiplin, tekun belajar, jujur, ikhlas dan bertanggung jawab dalam melakukan setiap tugas yang diberikan. Contoh pembiasaan-pembiasaan baik di dalam ma'had yaitu berdoa sebelum belajar, membaca al-qur'an bersama-sama, shalat berjamaah diawal waktu dan lain-lain

b) Keteladanan

Manusia adalah makhluk yang gemar meniru, termasuk peserta didik yang meniru perilaku guru dalam membentuk pribadi dan karakternya. Dalam pendidikan karakter, pribadi guru menjadi teladan, diteladani atau keteladanan bagi peserta didik. Maka, guru tidak hanya dituntut untuk memberikan pembelajaran, tetapi bagaimana guru tersebut menjadikan pembelajaran sebagai sarana pembentukan karakter serta pembenahan mutu pribadi peserta didiknya. Contoh keteladanan guru yang patut ditiru seperti guru yang datang tepat waktu, berpakaian rapi, bertutur kata baik, dan sebagainya.

c) Pembinaan Disiplin Peserta Didik

Untuk mengefektifkan pendidikan karakter, guru berperan penting dalam membantu peserta didik mengembangkan pola perilakunya, meningkatkan standar perilakunya, dan melaksanakan aturan sebagai alat penegak kedisiplinan. Disini, guru berfungsi sebagai pengemban ketertiban yang patut digugu dan ditiru tetapi tidak diharapkan sikap yang otoriter. Diantara penerapan kedisiplinan di sekolah adalah mematuhi peraturan sekolah, senyum ramah pada orang lain, dan kebiasaan-kebiasaan lainnya. CTL (*Contextual Teaching and Learning*)

CTL (*Contextual Teaching and Learning*) merupakan sebuah proses pendidikan yang berusaha mengaitkan antara pembelajaran dengan pengalaman nyata peserta didik. Tujuannya untuk membantu peserta didik memahami makna dari materi pembelajaran yang dipelajari. CTL memungkinkan proses belajar yang tenang dan menyenangkan, karena pembelajaran dilakukan secara alamiah, sehingga peserta didik dapat mempraktikkan karakter-karakter yang dipelajari dan yang telah dimilikinya secara langsung.

d) Bermain Peran

Bermain peran merupakan salah satu model yang digunakan untuk mengefektifkan proses pembelajaran. Model ini diarahkan untuk pada pemecahan masalah-masalah yang menyangkut hubungan antara manusia, terutama yang menyangkut kehidupan peserta didik. Penerapan dari bermain peran yaitu peserta didik diajak untuk belajar memecahkan masalah-masalah pribadi yang sedang dialaminya dengan bantuan kelompok sosial yang beranggotakan teman-teman sekelasnya.

e) Pembelajaran Partisipatif

Dalam pendidikan karakter, keterlibatan dan partisipasi peserta didik merupakan hal yang penting dalam menentukan keberhasilan pembelajaran. Untuk mendorong partisipasi peserta didik dapat dilakukan dengan beberapa cara antara lain memberikan pertanyaan dan menanggapi respon peserta didik secara positif, menggunakan pengalaman berstruktur, menggunakan beberapa instrumen dan menggunakan metode yang bervariasi yang lebih banyak melibatkan peserta didik. Penerapan dari pembelajaran partisipatif yaitu membentuk kelompok dari beberapa peserta didik agar dapat saling belajar dan membelajarkan.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa model pembelajaran berkarakter, yaitu pembiasaan melalui kegiatan yang diulang-ulang, keteladanan dari seluruh pengurus dan pengelola ma'had, pembinaan disiplin dengan menegakkan aturan kedisiplinan, CTL (*Contextual Teaching and Learning*) melalui pengaitan antara teori dengan pengalaman nyata, bermain peran melalui pemecahan masalah dengan bantuan kelompok sosial, pembelajaran partisipatif dengan melibatkan peserta didik agar aktif merespon dalam proses pembelajaran.

6. Kriteria Keberhasilan Pendidikan Karakter

Mutu dari suatu pembelajaran atau penanaman pendidikan karakter siswa dapat diketahui dari segi proses dan hasil. Dari segi proses, penanaman karakter dapat disebut berhasil dan bermutu jika semua siswa atau minimal 85% siswa ikut serta secara aktif, khususnya dalam bidang mental dan sosial dalam kegiatan belajar mengajar. Sedangkan dari segi hasil, proses belajar mengajar disebut berhasil jika setidaknya 80% siswa berperilaku baik dan positif.

Tercapainya pelaksanaan Pendidikan karakter di Lembaga pendidikan dapat diketahui dalam jangka pendek, jangka menengah dan jangka Panjang, atau dengan kriteria-kriteria sebagai berikut:

a) Kriteria Jangka Pendek

1. Setidaknya 85% siswa dan guru dapat memahami, menerima dan menerapkan isi dan prinsip-prinsip dari pendidikan karakter.
2. Setidaknya 85% siswa merasa memperoleh kemudahan, kesenangan dan mempunyai kemauan dan semangat belajar yang tinggi.
3. Dalam kegiatan pembelajaran, siswa aktif dalam berpartisipasi.
4. Pengembangan pendidikan karakter dapat menimbulkan kemauan belajar siswa untuk belajar lebih lanjut (*continuing*).

b) Kriteria Jangka Menengah

1. Terdapat umpan balik terhadap guru-guru mengenai pendidikan karakter yang dilaksanakan dengan siswa.
2. Siswa-siswi menjadi individu yang berkarakter, memiliki kreativitas dan dapat menyelesaikan berbagai permasalahan yang dihadapinya.
3. Siswa-siswi yang tidak memberikan pengaruh yang buruk kepada masyarakat sekitar.

c) Kriteria Jangka Panjang

1. Timbulnya karakter siswa yang mandiri dan berkurangnya ketergantungan di lingkungan warga sekolah, memiliki sifat yang adaptif dan proaktif, serta berjiwa kewirausahaan tinggi (ulet, inovatif dan berani mengambil risiko).
2. Terbentuknya kegiatan belajar mengajar berkarakter yang efektif, yang lebih menegaskan pada pembelajaran menjadi diri sendiri (*learning to be*) dan belajar hidup berdampingan dengan rukun dan harmonis.
3. Terwujudnya lingkungan sekolah yang tenteram, nyaman dan teratur

sehingga kegiatan belajar mengajar dapat dilaksanakan dengan tenang dan menyenangkan (*enjoyable learning*).

4. Terdapat kegiatan penilaian atau evaluasi dan pembetulan secara berkesinambungan. Evaluasi pendidikan karakter digunakan untuk mengetahui tingkat pembentukan karakter serta memperbaiki dan menyempurnakan pendidikan karakter di sekolah.

Evaluasi atau penilaian pendidikan karakter ditunjukkan kepada peserta didik. Evaluasi atau penilaian dimulai dengan menyusun beberapa indikator. Terdapat dua jenis indikator yang dapat dikembangkan dalam pendidikan karakter, yakni indikator satuan pendidikan dan indikator pembelajaran. Indikator satuan pendidikan yaitu petunjuk yang dimanfaatkan oleh kepala, pendidik dan tenaga kependidikan dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan pengevaluasian sebagai lembaga yang melaksanakan sebuah pendidikan karakter. Indikator tersebut juga berhubungan dengan kegiatan-kegiatan yang telah diprogramkan dan kegiatan rutin sehari-harinya. Selanjutnya indikator pembelajaran yakni mendeskripsikan tingkah laku berkarakter siswa yang berhubungan dengan materi pembelajaran tertentu.⁴⁴

7. Manajemen Ma'had dalam Membentuk Karakter Mahasiswa

Manajemen ma'had atau pesantren adalah kegiatan dalam rangka mengkombinasikan sumber-sumber pendidikan ma'had agar berpusat dalam upaya untuk meraih tujuan pendidikan pesantren yang telah dirancang sebelumnya dengan sebutan lain manajemen pendidikan adalah mobilisasi seluruh sumber daya pendidikan pesantren untuk meraih tujuan pendidikan yang telah ditentukan. Seiring dengan perkembangan zaman, ma'had atau pesantren yang dulunya dikenal sebagai lembaga pendidikan tradisional, dituntut untuk melakukan perubahan-perubahan terutama dalam manajemennya. Manajemen ma'had lebih menekankan pada pemberdayaan sumber-sumber pendidikan ma'had yang selama ini dinilai belum dimanfaatkan secara optimal. Manajemen Ma'had yang penulis teliti menekankan pada tiga aspek, antara lain:

a) Perencanaan

Perencanaan adalah rancangan kegiatan yang akan dilaksanakan di masa yang akan datang untuk mencapai suatu tujuan. Perencanaan mengandung

⁴⁴ Aisyah M Ali, *Pendidikan Karakter: Konsep Dan Implementasinya* (Jakarta: Prenada Media Group, 2018), p. 190.

sejumlah kegiatan yang ditetapkan sebelumnya, adanya proses, ada hasil yang ingin dicapai, dan menyangkut masa depan dalam waktu tertentu. Manfaat Perencanaan, antara lain: mendapatkan standar pengawasan, hingga bisa memperkirakan pelaksanaan dan melakukan kontrol, membuat skala prioritas; mengetahui (paling tidak ancar-ancar) kapan pelaksanaan dan selesainya suatu kegiatan, mengetahui siapa saja yang sebaiknya dilibatkan dalam kegiatan itu, membuat struktur organisasinya, termasuk kualifikasi dan kuantitasnya, mengetahui dengan siapa koordinasi sebaiknya dilakukan, dapat melakukan penghematan; meminimalkan kegiatan yang tidak produktif, menghemat biaya dan waktu; lebih baik dalam penyusunan program dan anggaran, memberikan gambaran menyeluruh tentang kegiatan pekerjaan, mengefisienkan/menyeraskan dan memadukan beberapa kegiatan, memperkirakan kesulitan yang bakal ditemui, mengarahkan pencapaian tujuan.⁴⁵

Bagi ma'had, rencana jangka panjang sangat besar manfaatnya. Yang jelas betapapun, bekerja berdasarkan cita-cita dan rencana yang ideal- rasional, dampak terhadap penggarapan perlengkapan fisik (sarana- prasarana) dan non fisik (pendidikan) sehari-hari, niscaya akan jauh lebih baik, terarah dan tepat sasaran daripada bekerja asal jalan, tanpa cita-cita tanpa arah. Penjabaran perencanaan dalam lembaga pendidikan ma'had, berangkat dari penyusunan visi, misi dan tujuan didirikannya ma'had. Kemudian perencanaan pada sistem manajemen ma'had yang digunakan. Sistem manajemen ma'had yang dimaksud adalah bagaimana membagi tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas manajemen sesuai dengan keahliannya masing-masing, seperti pembuatan struktur organisasi ma'had yang terdiri dari kepala ma'had, sekretaris, bendahara, keamanan, kebersihan dan lain-lain. Selanjutnya adalah pada pengambilan keputusan atau musyawarah terkait dengan pengelolaan ma'had, seperti kurikulum, sistem pembelajaran, media, dan lain sebagainya.

Dalam perencanaan pasti terdapat upaya pengembangan yang bertujuan untuk terus memperbaiki manajemen ma'had yang digunakan. Pengembangan yang penulis teliti dalam penelitian ini berupa pembinaan *musyrif-musyrifah* ma'had, pembuatan program kegiatan dan karakter yang ditekankan. Pembinaan

⁴⁵ Ahmad Janan Asifudin, 'Manajemen Pendidikan Untuk Pondok Pesantren', *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1 (2016), p. 359.

musyrif-musyrifah ma'had penting dilakukan untuk memperbaiki pola pengajaran berkarakter agar pengajaran benar-benar tersampaikan secara efektif. Selain itu, pembuatan program kegiatan yang terstruktur, terperinci, jelas dan selaras dengan tujuan ma'had akan memudahkan pelaksanaan manajemen ma'had. Sedangkan pengembangan pada aspek karakter yang ingin ditekankan berguna sebagai acuan dan harapan karakter siswa yang diingin dibentuk dan dinilai penting bagi masa depannya nanti.

b) Pelaksanaan

Didalam proses manajemen, setelah tahap perencanaan, tahap selanjutnya yaitu pelaksanaan. Rencana-rencana yang telah disusun sebelumnya, dilaksanakan dan direalisasikan semaksimal mungkin. Berkaitan dengan pelaksanaan manajemen ma'had dalam membentuk karakter siswa, yaitu terdiri dari kurikulum yang digunakan, metode pembelajaran yang dipakai, media yang dimanfaatkan dan pendidikan *life skills* yang diajarkan di ma'had.

Kurikulum yang terdapat di ma'had cenderung bermacam-macam. Hal tersebut dikarenakan belum terdapat kurikulum paten dari pemerintah seperti pendidikan formal pada umumnya dan juga dikarenakan banyaknya jenis dan tipe ma'had atau pesantren saat ini. Sedangkan metode pembelajaran ma'had yang awalnya hanya terdapat metode pembelajaran tradisional, sekarang telah banyak metode pembelajaran yang bervariasi terutama pada ma'had atau pesantren-pesantren modern.

Pelaksanaan manajemen ma'had tidak terlepas dengan media pembelajaran yang digunakan. Saat ini, media pembelajaran ma'had semakin lengkap dan disesuaikan dengan kemajuan zaman. Selain media pembelajaran yang semakin lengkap, terdapat juga penambahan materi pembelajaran berupa pendidikan *life skills*. Telah banyak pesantren atau ma'had yang menerapkan pendidikan *life skills* karena pendidikan *life skills* dipandang penting untuk membekali siswa ketika telah selesai mengenyam pendidikan di ma'had.

c) Implikasi

Implikasi merupakan dampak diterapkannya suatu program yang telah dilaksanakan. Dalam manajemen, perlu diperhatikan dampak yang ditimbulkan dari perencanaan dan pelaksanaan apakah telah sesuai dengan yang diharapkan atau sebaliknya. Maka, diperlukan pengontrolan. Objek pengontrolan dan pengawasan meliputi semua aktivitas yang dilaksanakan oleh manajer dalam

upaya memastikan bahwa hasil aktual sesuai dengan hasil yang direncanakan. Berkaitan dengan manajemen ma'had dalam membentuk karakter siswa, pelaksanaan *controlling* ini ada yang dilaksanakan dengan melihat hasil belajar siswa dan karakter-karakter yang dilakukan siswa di ma'had.

Berkaitan dengan implikasi manajemen ma'had dalam membentuk karakter siswa mengacu pada tiga aspek yaitu dampak pelaksanaan, efektifitas serta tolak ukur yang digunakan dalam menilai seberapa jauh keefektifan perencanaan dan pelaksanaan manajemen ma'had. Dalam implikasi, terdapat evaluasi yang berguna untuk menilai keefektifan perencanaan dan pelaksanaan melalui tolak ukur yang digunakan. Jika tolak ukur menyatakan kurang efektif, maka di dalam evaluasi perlu dilakukan perbaikan-perbaikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dan direncanakan sebelumnya.

D. Penelitian Relevan

Dalam kajian ini dikemukakan penelitian terdahulu yang relevan, dapat peneliti himpun diantaranya:

1. Penelitian **Prof. Dr. Abbas Pulungan (2018)** yang berjudul Implementasi Pendidikan Karakter Berbasis Pesantren Di Ma'had Al-Jami'ah UIN-SU Medan. (1) Kegiatan yang dilakukan di ma'had al jami'ah adalah kegiatan keagamaan dan menerapkan karakter Religius Mahasantri yang meliputi: Sholat berjamaah di masjid. Halaqoh, hafal quran, Khatam Al-quran, membaca Al-Ma'tsurat. Dan kegiatan kebersamaan dan menerapkan karakter bersahabat/komunikatif yang meliputi: pelaksanaan muhadhoroh, pembelajaran malam, kebersihannya gotong royong, sistem pertukaran kamar, dan kedisiplinan yang ada pada peraturan ma'had al-jami'ah (2) Implementasi pendidikan karakter berbasis pesantren di (Ma'had Al-Jami'ah) adalah pembiasaan dalam kegiatan yang ada di ma'had al-jami'ah, keteladanan yang diberikan seluruh pengurus (3) Faktor pendukung adalah seluruh komponen-komponen di ma'had yaitu Mudir, Riayah, Musrifah, Murobbi, sekretaris dan penghambatnya pada diri sendiri dan banyaknya perbedaan suku sehingga susah untuk mengaturnya dan kebanyakan kegiatan di luar organisasi dan kurangnya fasilitas yang berada di Ma'had Al-jami'ah.

Referensi

(<https://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=828458&val=12639&title=IMPLEMENTASI%20PENDIDIKAN%20KARAKTER%20BERBASIS%20P>

[ESANTREN%20DI%20MA'HAD%20ALJAMIAH%20UNIVERSITAS%20ISLAM%20NEGERI%20SUMATERA%20UTARA\)](#)

2. Penelitian **Hidayat (2016)** menunjukkan dalam menerapkan strategi implementasi manajemen sekolah berbasis karakter, terdapat unsur utama yang harus dipersiapkan, dipertimbangkan dan direalisasikan, diantaranya: (a) komitmen antar warga internal sekolah; (b) kerjasama yang harmonis, kekeluargaan dan realitas dengan pihak eksternal sekolah terutama masyarakat dan orang tua siswa; (c) koordinasi dengan semua yang berkepentingan; (d) kepedulian merata semua pihak sesuai dengan proporsi dan kewenangannya masing-masing; serta (5) penciptaan tatanan kehidupan sekolah yang menunjang pembentukan karakter peserta didik.

Referensi

(<http://repository.UIN->

[SU.ac.id/10035/1/TESIS.MANAJEMEN%20PEND%20KARAKTER%20SISWA%20MADRASAH%20ALIYAH%20PONPES%20AL-IMRON%20MARTUJUAN.pdf](http://repository.UIN-SU.ac.id/10035/1/TESIS.MANAJEMEN%20PEND%20KARAKTER%20SISWA%20MADRASAH%20ALIYAH%20PONPES%20AL-IMRON%20MARTUJUAN.pdf))

3. Penelitian yang dilakukan oleh **Putri Munita (2021)**. Dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui upaya yang dilakukan ustaz-ustazah dalam merencanakan pembinaan karakter mahasiswa di Ma'had UIN Ar-Raniry Banda Aceh, mengetahui pelaksanaan program Ma'had UIN Ar-Raniry Banda Aceh dalam membina karakter mahasiswa, dan mengetahui implikasi program Ma'had UIN Ar-Raniry Banda Aceh dalam membina karakter mahasiswa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan di awal program agar mahasiswa diwajibkan tinggal di asrama dan peran pembina asrama sangat penting bagi mahasiswa di asrama. Implementasi program Ma'had melalui program Tsaqafah Islamiyah, program Tahsin, dan program Asrama. Program Ma'had sangat bermanfaat bagi mahasiswa karena menjalani aktivitas di asrama seperti di pondok pesantren.

Referensi

(<https://core.ac.uk/download/539821068.pdf>)

4. Berdasarkan hasil penelitian **Hanifah dan Imam Ma'ruf (2020)** menyimpulkan bahwa semua pemangku kepentingan menganggap IAIN Surakarta perlu memiliki program Ma'had Al-Jami'ah karena posisi strategis IAIN Surakarta, baik secara geografis maupun ideologis. Program yang relevan dikembangkan disesuaikan dengan visi, misi, tujuan penyelenggaraan pendidikan, dan standar kompetensi lulusan yang telah ditetapkan. Program Ma'had Al-Jami'ah dikelola oleh unit pelaksana teknis

di bawah koordinasi Wakil Rektor Bidang Kemahasiswaan. Strategi yang dapat dilakukan untuk mewujudkan model manajemen Ma'had Al-Jami'ah yang relevan dengan IAIN Surakarta adalah dimulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengendalian dengan melibatkan unsur pimpinan perguruan tinggi dan Lembaga Penjaminan Mutu, serta bekerjasama dengan pesantren-pesantren sekitar.

Referensi

(<https://doi.org/10.32832/tadibuna.v9i1.2357>)

5. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh **Ridwan Abdullah (2018)**, dapat disimpulkan bahwa program Ma'had Al-Azhar di MTs Negeri 2 Kota Kediri memiliki fokus yang komprehensif. Penelitian ini mengungkap bagaimana lembaga tersebut mengelola program Ma'had Al-Azhar, menetapkan target capaian bagi para santri, serta faktor-faktor yang mendukung keberhasilan program tersebut. Dalam pengelolaannya, program Ma'had Al-Azhar mencakup tiga komponen utama, yaitu program Tahfidz Al-Qur'an, kajian Kitab Kuning, serta bimbingan belajar. Melalui program-program ini, lembaga berupaya meningkatkan kemampuan dan keterampilan santri dalam berbagai aspek, mulai dari peningkatan literasi Al-Qur'an, penguasaan kitab-kitab klasik, hingga penguatan akademik melalui bimbingan belajar. Adapun target yang ditetapkan oleh pihak lembaga terkait dengan prestasi belajar dan keterampilan santri Ma'had Al-Azhar, di antaranya adalah peningkatan kemampuan BTAQ, hafalan 3 Juz Al-Qur'an, kemampuan membaca Kitab Kuning, serta penguasaan bahasa melalui kegiatan Khitobah dalam empat bahasa. Pencapaian target-target ini menjadi indikator keberhasilan program Ma'had Al-Azhar. Lebih lanjut, penelitian ini mengidentifikasi beberapa faktor yang berpengaruh pada keberhasilan program Ma'had MTs N 2 Kota Kediri, meliputi keteladanan guru yang disiplin, kompeten, dan ramah, ketersediaan fasilitas penunjang yang memadai, serta dukungan aktif dari orang tua santri. Sinergi di antara berbagai komponen ini menjadi kunci dalam mewujudkan tujuan penyelenggaraan program Ma'had Al-Azhar di lembaga tersebut.

Referensi

(<https://ejournal.uitlirboyo.ac.id/index.php/intelektual/article/download/731/513/>)

6. Penelitian yang dilakukan oleh **Rapia Arcanita (2021)** ini bertujuan untuk melihat peran Ma'had al-Jamiah IAIN Curup dalam mengatasi rendahnya penguasaan al-Qur'an di kalangan mahasiswa IAIN Curup. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

program Ma'had Al-Jami'ah cukup representatif dalam meningkatkan kompetensi mahasiswa dalam membaca al-Qur'an. Kegiatan ma'had menerapkan model pendidikan semi pondok pesantren dalam bentuk klasikal. Selain itu, Ma'had al-Jamiah IAIN Curup menjadikan materi Tahsin al-Qur'an, Praktik Ibadah I dan II sebagai syarat untuk mengikuti beberapa aktivitas akademik, sehingga hal ini mendorong mahasiswa untuk menguasai bacaan al-Qur'an dengan baik dan optimal .

Referensi

(<https://jurnaledukasi.kemenag.go.id/index.php/edukasi/article/download/816/pdf/3604>)

7. Penelitian **Mustafa (2020)** yang berjudul Pengembangan Model Pembinaan nilai-nilai keagamaan Mahasantri di Ma'had Al-Jami'ah UIN Maliki Malang menunjukkan bahwa pembinaan karakter dikembangkan pada komponen a). Kurikulum, b). Proses Pembinaan dan c). dari komponen Tujuan Pembinaan.



UNIVERSITAS ISLAM
SUMATERA UTARA MEDAN